

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, BUDAYA ORGANISASI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA KSPPS BMT UGT NUSANTARA DI JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Sofiatul Maghfiroh
NIM: 211105010006

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DESEMBER 2025**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, BUDAYA ORGANISASI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KSPPS BMT UGT
NUSANTARA DI JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Sofiatul Maghfiroh
NIM : 211105010006

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DESEMBER 2025**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, BUDAYA ORGANISASI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KSPPS BMT UGT
NUSANTARA DI JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Disetujui Dosen Pembimbing


Aminatus Zahriyah, S.E. M.Si
NIP. 198907232019032012

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BUDAYA ORGANISASI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KSPPS BMT UGT
NUSANTARA JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Selasa

Tanggal: 09 Desember 2025

Tim Pengaji

Ketua

Sekretaris

Dr. Sofiah, M.E.

NIP. 199105152019032005

Salman Farizi, M.E.

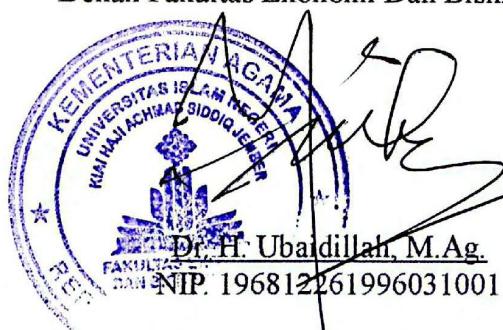
NIP.198911122022031004

Anggota

1. Dr. Nur Ika Mauliyah, S.E., M.Ak.
2. Aminatus Zahriyah, S.E., M.Si.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



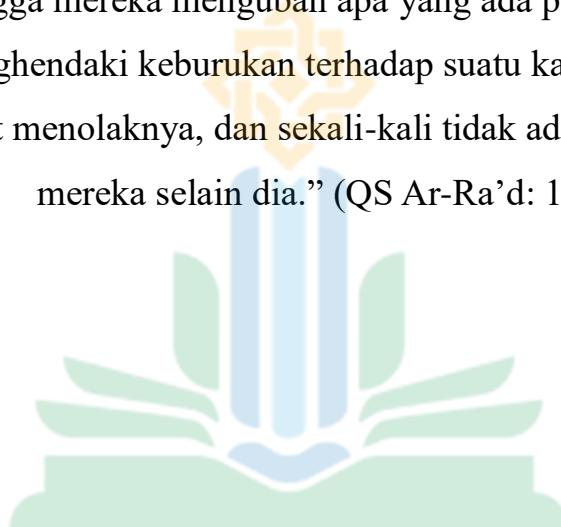
NIP. 196812261996031001

MOTTO

مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ يَقُومُ مَا يُعَيِّرُ لَا اللَّهُ أَمْرٌ مِّنْ يَحْفَظُونَهُ خَلْفِهِ وَمَنْ يَدْبِهِ بَيْنَ مَنْ مُعَقِّبُتُ لَهُ

وَالِّيٰ مِنْ دُونِهِ مَنْ لَهُمْ وَمَا لَهُ مَرَدٌ فَلَا سُوْءًا يَقُومُ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا بِأَنْفُسِهِمْ^{۱۱}

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaga atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain dia.” (QS Ar-Ra’d: 11).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ “NU Online”. Diakses pada 22 November 2025, melalui <https://quran.nu.or.id/ar-ra'd/11>

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbilalamin, Segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia serta kemudahan atas penelitian yang telah dikerjakan selama ini. peneliti menyampaikan terimakasih yang tiada terhingga tentang pengalaman, motivasi, serta pengetahuan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang terkasih yaitu:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Jani dan Ibu Siti Nawiyati, terimakasih sebesar-besarnya kepada beliau atas segala doa, motivasi dan kasih sayangnya. Terimakasih untuk terus mendukung penulis dalam menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana. Beliau adalah motivasi penulis untuk bekerja keras sampai detik ini.
2. Kakak-kakak penulis Imro'ika, Irwan Anas dan Siti Nur Muthoharoh terimakasih atas do'a dan dukungannya selama proses pendidikan.
3. Sahabat sekaligus saudara penulis, Faiqdhotul Hikmah dan Almh. Syarifa Nailatu Zahro, terimakasih selama ini sudah berjuang bersama penulis.
4. Sahabat penulis, Kholis, Khusnul, Yesi, dan Dita atas dukungan yang diberikan.
5. Teman-Teman Perbankan Syariah 1 angkatan 2021 yang telah menjadi teman seperjuangan dan saling berbagi ilmu selama perkuliahan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat serta nikmat karunia-Nya sehingga dengan doa, kerja keras dan usaha penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada KSPPS BMT UGT Nusantara Di Jember”. Sholawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan atas kehadiran Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yaitu Addinul Islam.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini bisa diperoleh penulis atas dukungan kerjasama dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis berterimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ana Pratiwi, S.E., A.K., M.S.A. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Dr. Munir Is'adi, S.E. M.Akun. selaku Dosen Penasehat Akademik telah memberikan bimbingan, nasehat, serta dukungan terkait akademik.

6. Aminatus Zahriyah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan berbagai pelajaran dan bimbingan selama proses penggerjaan skripsi
7. Segenap Dosen dan Staff di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan.
8. Pihak-pihak KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Kaliwates, Capem Jember Kota dan Cabang Wirolegi, terimakasih atas izin dan melaksanakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari banyaknya kekurangan dalam skripsi ini sehingga berharap para pembaca memberikan kritik dan saran yang dapat membangun. Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat manfaat serta menjadi sumber pembelajaran khususnya bagi penulis pribadi, masyarakat dan pihak-pihak yang memiliki ketertarikan terhadap topik yang dibahas dalam skripsi ini.

Jember, 12 November 2025

Peneliti

Sofiatul Maghfiroh
NIM: 211105010006

ABSTRAK

Sofiatul Maghfiroh, 2025: *“Pengaruh work life balance, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember”.*

Kata Kunci: *Work Life Balance, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Produktivitas, Karyawan.*

Produktivitas merupakan faktor krusial dalam menjaga keberlanjutan suatu lembaga kerja dengan memperhatikan faktor internal perusahaan seperti pengaruh dari *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir merupakan upaya dalam meningkatkan tingkat produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara Jember.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas? 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas? 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas? 4) Apakah *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas, 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas, 3) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas, 4) Untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian multivariate. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner terhadap 30 responden yang bekerja di KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember. Analis data dalam penelitian ini adalah Uji instumen data, Uji asumsi klasik, Pengujian hipotesis, Analisis statistik regresi linear berganda dan Uji koefisien determinan atau R square.

Hasil penelitian menunjukan bahwa *work life balance* (X1), budaya organisasi (X2) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan variabel *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1. Variabel Penelitian	8
2. Indikator Variabel.....	9
F. Definisi Operasional.....	10
G. Asumsi Penelitian.....	11
H. Hipotesis.....	12
I. Sistematika Pembahasan	16

BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Penelitian Terdahulu.....	18
B. Kajian Teori.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel	41
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	42
D. Analisis Data	43
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	49
A. Gambaran Objek Penelitian	49
B. Penyajian Data	54
C. Analisis dan Pengajuan Hipotesis	57
D. Pembahasan.....	73
BAB IV PENUTUP	78
A. Simpulan	78
B. Saran-Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Variabel	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Tingkat Penilaian dan Jawaban	43
Tabel 4.1 Skala Likert	54
Tabel 4.2 Data responden berdasarkan jenis kelamin	55
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.5 Lama Menjadi Karyawan	57
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Work life Balance</i> (X_1)	58
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)	59
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_3)	60
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas (Y)	61
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X1	62
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X2	62
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reabilitas Variabel X3	63
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Reabilitas Variabel Y	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas P-Plot	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Grafik Multikolinieritas	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Grafik <i>Scatterplot</i>	67
Tabel 4.18 Uji Hipotesis dengan Uji T (Parsial)	68
Tabel 4.19 Hipotesis dengan Uji F (Simultan)	70
Tabel 4.20 Uji Hipotesis dengan Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.21 Uji Hipotesis dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	12
Gambar 2.1 Logo KSPPS BMT UGT Nusantara.....	49



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era pesatnya teknologi serta persaingan bisnis yang semakin kuat menciptakan tantangan baru bagi perusahaan, hal itu menekan pelaku bisnis untuk waspada dengan perubahan yang akan terjadi. Perusahaan atau organisasi perlu menyiapkan strategi yang efektif agar mampu menghadapi persaingan pasar.²

Manajemen sumber daya insani menjadi faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan, karena SDI ialah aset perusahaan yang berperan menjalankan kegiatan operasional bisnis. Dengan memiliki SDI mumpuni dapat menciptakan citra baik perusahaan, dengan begitu menarik, mempertahankan dan mengembangkan SDI menjadi tantangan yang dihadapi organisasi.³ Pengembangan sumber daya insani dapat dianggap sebagai investasi perusahaan yang mana memiliki korelasi langsung dengan produktivitas. Jika produktivitas meningkat maka laba perusahaan juga akan meningkat.

Salah satu kesulitan perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas, menurut laporan gallup angka produktivitas global 23% menurun menjadi 21%

² Dewi Purnamasari, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gen Z Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja." (Tesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024). hal. 1

³ Anisah Siwi, Meita. "Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek", *Jurnal penelitian psikologi*, Vol.8 Nomor 8(2021). DOI: <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>.

pada 2024.⁴ Fakta menjelaskan adanya teknologi tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perlu dibarengi dengan sumber daya insani yang kompeten.⁵ Sejalan dengan isu global tersebut kementerian koordinator bidang perekonomian membahas tentang peningkatan produktivitas, dengan menyiapkan tenaga kerja berdaya saing tinggi. Berdasarkan data Databooks Katadata (2024), tenaga kerja di indonesia diposisi ke-5 diantara negara asia tenggara. Namun fakta menunjukan bahwa predikat ini termasuk rendah dengan peringkat ke-111 dari 189 negara. Laporan ini menunjukan adanya tantangan signifikan terkait produktivitas tenaga kerja oleh karena itu pemerintah masih berupaya meningkatkan kualitas SDI yang mampu bersaing secara kompetitif.⁶

Pada lingkup lembaga koperasi dalam menjalankan fungsinya lembaga koperasi sangat bergantung pada kualitas, kuantitas dan produktivitas karyawannya.⁷ Untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan yang baik pada anggota diperlukan MSDI yang efektif dan efisien, oleh sebab itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor penunjang kerja pegawai. Menurut study global talent trend (GTT2024) penyebab pegawai di sektor keuangan khususnya koperasi menjadi kurang mengalami produktivitas disebabkan

⁴ Jon Clifton, State of the Global Workplace Understanding Employees, Informing Leaders report (Washington, 2025), hal. 6.

⁵ Irma Yuliani, Manajemen Sumber Daya Manusia (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2023), hal 2

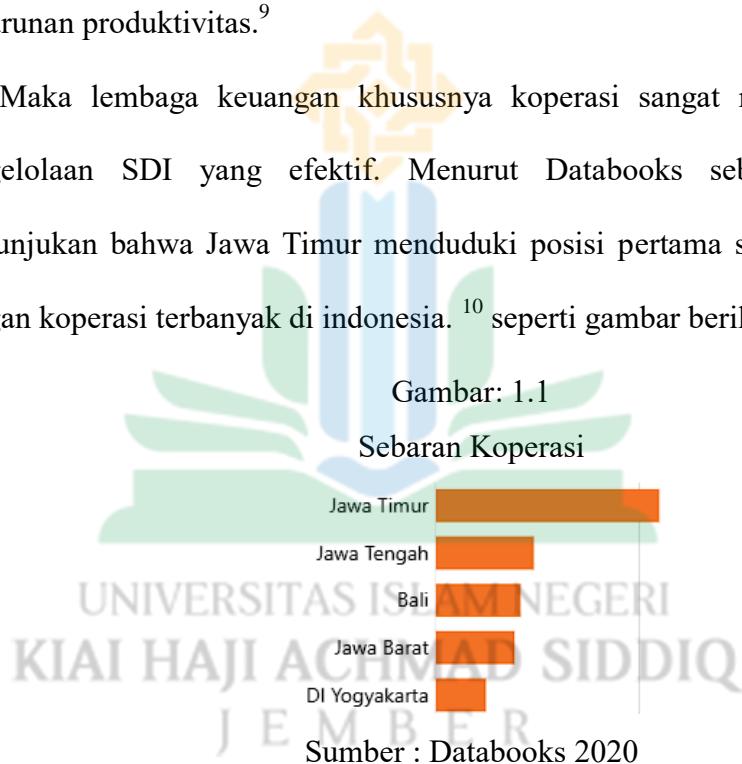
⁶ Ahdi Ahdiat. "Produktivitas Tenaga Kerja RI Urutan Ke-5 Di Asia Tenggara". Databooks, September 2024, <Https://Produktivitas Tenaga Kerja RI Urutan Ke-5 Di Asia Tenggara>.

⁷ Anisah Siwi, Meita. "Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek", *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.8 Nomor 8(2021). DOI: <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>.

tuntutan lembaga terlampaui banyak memangkas waktu berpikir atau *no time to think*.⁸

Menurut teori *Job Demand-Resources Theory (JD-R)* kemukakan *Demerouti-Bakker* menjelaskan tuntutan kerja dapat menjadi pengaruh kinerja pegawai. Teori ini menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara desakan pekerjaan dengan terbatasnya SDI dapat mengakibatkan burnout dan penurunan produktivitas.⁹

Maka lembaga keuangan khususnya koperasi sangat relevan dengan pengelolaan SDI yang efektif. Menurut Databooks sebaran koperasi menunjukan bahwa Jawa Timur menduduki posisi pertama sebagai wilayah dengan koperasi terbanyak di indonesia.¹⁰ seperti gambar berikut:



Keberadaan koperasi yang mendominasi di wilayah ini menciptakan persaingan yang ketat, salah satunya bagi KSPPS BMT UGT Nusantara.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Usaha

⁸ Dini Hariyati, "Perbankan Berinovasi Pikat Talenta Gen Z Terbaik," 25 Juli 2023, Tim Publikasi Katadata <Https://Infobankstore.Com>.

⁹ Demerouti Bakker & Verbeke, W. Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout And Performance. *Human Resource Management*, (2004) hal 43.

¹⁰ Yosepha Pusparisa, "Persebaran Koperasi Simpan Pinjam di Indonesia 2018" 22 Juli 2020 <https://databoks.katadata.co.id/koperasi/statistik/45962307dc7758d/koperasi-simpan-pinjam-indonesia-terpusat-di-jawa-timur>.

Gabungan Terpadu Nusantara (KSPPS BMT UGT Nusantara) merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang aktif secara khusus membantu perekonomian masyarakat di pasar-pasar tradisional.

KSPPS BMT UGT Nusantara ialah salah satu yang banyak diminati masyarakat, perkembangan Baitul maal wat tamwil terus menunjukkan peningkatan signifikan sejak awal muncul pada dekade 2000-an. Berdasar data tahun 2015 terdeteksi kurang lebih 4.500 BMT di seluruh indonesia yang berhasil mengelola aset senilai 16 Triliun. Angka ini cerminan dampak ekonomi yang luas, dimana sekitar 3,7 juta anggota telah dilayani dengan dukungan operasional sekitar 20 ribu pegawai.¹¹ Per tahun 2019, KSPPS BMT UGT Nusantara memiliki 800 ribu anggota yang tersebar di 10 provinsi dengan 221 cabang pembantu, menunjukkan pertumbuhan dari 110 cabang pada tahun 2010 hingga mencapai jaringan nasional saat ini. KSPPS BMT UGT Nusantara juga sudah tersebar di berbagai wilayah di indonesia salah satunya di jember.¹²

KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Jember merupakan salah satu cabang strategis yang melayani masyarakat Jember dan sekitarnya, beroperasi sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang tidak hanya menjalankan fungsi intermediasi keuangan tetapi juga pemberdayaan ekonomi berbasis nilai-nilai Islam. Sebagai bagian dari jaringan KSPPS BMT UGT Nusantara

¹¹ Sarwo Edy dan Rayuningsih, "Peranan Baitul Mal Wat Tamwil Dalam Meningkatkan Usaha Mikro Melalui Pembiayaan Mudharabah (Studi Kasus BMT Fajar Cabang Cileungsi Bogor Periode 2019-2020)," *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa* (2021) 47-54. DOI:10.37366/Jespb.V6i01.176.

¹² Jannah, "Analisis Pengendalian Intern Pada Prosedur Pembiayaan Murabahah Di KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Jember Kota," (Skripsi: UIN KHAS Jember, 2020), 34.

yang memiliki reputasi nasional, cabang Jember menghadapi tantangan khusus dalam mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawan di tengah persaingan yang semakin ketat dengan lembaga keuangan konvensional dan syariah lainnya di wilayah Jember.

Meskipun KSPPS BMT UGT Nusantara telah menunjukkan kinerja yang baik secara nasional, namun masih sedikit penelitian yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Jember sebagai objek penelitian.

Peneliti memiliki tujuan guna menganalisa pengaruh *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di daerah Jember. Himpunan riset berharap bemberi informasi mengenai efektivitas strategi dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan.

Menurut paparan yang melatar belakangi penelitian ini penelitian ingin mencoba mengulasknya dalam bentuk tulisan berupa proposal skripsi berjudul **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KSPPS BMT UGT NUSANTARA DI JEMBER.”**

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang diteliti seperti:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember ?

2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember ?
4. Apakah *Work-Life Balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Produktifitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dapat memberi dampak positif pada ranah pengetahuan masyarakat. Fungsi pelaksanaan penelitian untuk memberikan jawaban atau memecahkan masalah yang terjadi selama penelitian, serta meningkatkan

pemahaman pembaca.¹³ Berikut paparan manfaat yang ingin dihasilkan seperti:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dapat menjadi referensi untuk memperoleh wawasan atau informasi mengenai kinerja karyawan di Koperasi Syariah KSPPS BMT UGT Nusantara.

2. Manfaat

a. Untuk Peneliti

Sebagai peneliti mengharap sajian data yang diperoleh dimanfaatkan untuk sarana wawasan pengetahuan bagi penulis juga pembaca terkait kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi KSPPS BMT UGT Nusantara

Peneliti berharap dapat berguna untuk sarana pengelolaan manajemen dan sebagai bahan evaluasi untuk lembaga dalam memanajemen produktivitas tenaga kerja. Dengan mempertimbangkan indikator keseimbangan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir untuk kinerja masa depan pada KSPPS BMT UGT Nusantara Jember.

c. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa diharapkan hasil penelitian dapat menjadi sebuah ilmu untuk memperluas pengetahuan mengenai topik permasalahan.

¹³ Elia Ardyan, Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif di Berbagai Bidang, (Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia 2023),17.

- d. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah.

Diharapkan menjadi tambahan informasi serta dapat menjadi studi literatur mengenai sumber daya manusia dan tingkat produktivitasnya. Sebagai tambahan referensi dan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Indikator pada penelitian ini meliputi ruang lingkup penelitian:

1. Variabel Penelitian

Variabel ialah bentuk ketetapan bersumber dari mana saja untuk dianalisis dan di tarik kesimpulannya sehingga memperoleh informasi tentang hal yang diteliti.¹⁴ Indikator seperti:

a. Variabel bebas

Adapun pengertian dari variabel bebas ialah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat artian instrumen independen ialah indikator yang menyebabkan variabel independen berubah.¹⁵ Peneliti menggunakan variabel independen seperti::

- 1) Keseimbangan atau *work life balance*
- 2) Budaya Organisasi
- 3) Pengembangan Karir

¹⁴ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D” 68

¹⁵ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D” 69

b. Variabel Terikat

Peneliti menggunakan variabel terikat yang artinya variabel yang menyebabkan terpengaruhinya variabel independen.¹⁶ Penelitian ini menggunakan variabel Produktivitas Karyawan.

2. Indikator Variabel

Indikator telah terpenuhi maka berlanjut dengan menjabarkan parameter variabel menjadi acuan untuk penelitian. Nantinya parameter ini dapat menjadi landasan penyusunan item pernyataan pada angket.¹⁷ Adapun indikator mengadopsi dari beberapa penelitian terdahulu, buku dan jurnal.

Berikut adalah parameter penelitian:

Tabel 1.1
Indikator Variabel

Judul	Variabel	Indikator
Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Budaya Organisasi dan penegmbangan Karir Terhadap Produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara.	Work Life Balance (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Time balance</i>/ keseimbangan waktu. b. <i>Involment balance</i> atau keseimbangan keterlibatan. c. <i>Satisfaction balance</i> atau keseimbangan kepuasan. <p>Sumber: Mc Donald dan Bredley¹⁸</p>
	Budaya Organisasi (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebribadian b. Motivasi c. Kondisi Lingkungan d. Norma & Nilai e. Tekanan Sosial <p>Sumber: Fauzan¹⁹</p>
	Pengembangan Karir (X ₃)	<ul style="list-style-type: none"> a. Penilaian dan Evaluasi b. Prestasi Kerja c. Latar Belakang Pendidikan

¹⁶ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D” 69

¹⁷ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember. (Jember: UIN KHAS Jember Press, 2021), 81

¹⁸ Anisah Siwi, Meita, “ Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek”, *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.8 Nomor 8(2021). DOI: <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>.

¹⁹ Fauzan, Perilaku Organisasi, (Jember, UIN KHAS Press, 2023), 59-63

		<p>d. Pelatihan Kerja e. Pengalaman Kerja Sumber: Wahyudi²⁰</p>
	Produktivitas karyawan (Y)	<p>a. Kualitas atau output yang dicapai b. Kuantitas/jumlah yang dicapai c. Ketepatan waktu atau efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Sumber: Sondang P. Siagian²¹</p>

Sumber: Pengolahan oleh peneliti 2025

F. Definisi Operasional

Peneliti menggunakan istilah proses pengumpulan data secara operasional yang artinya setiap variabel digunakan sebagai acuan untuk mengukur hipotesis berdasarkan rumusan masalah pada tiap variabel.²²

1. Variabel Independen, *Work Life Balance*

WLB ialah keseimbangan kehidupan kerja yang artinya suatu konsep yang menjelaskan bagaimana karyawan memiliki waktu pekerjaan yang fleksibel atau seimbang antara pekerjaan dan kebutuhan pribadinya.

2. Variabel Independen, Budaya Organisasi

Variabel ini memiliki artian karakteristik atau identitas khas pada suatu kelompok sehingga dapat membedakan dari organisasi lain.

3. Variabel Independen, Pengembangan Karir

Pengembangan karir artinya penyusunan strategi untuk memperluas pengetahuan dalam meningkatkan kualitas pegawai menjadi lebih baik.

²⁰ Dini Dwi Ariska, Nurbaiti Dan Aqwa Naser Daulay, “The Effect Of Work Life Balance And Career Development On Employee Productivity (Case Study Of The Medan Regional Office Of AJB Bumiputera 1912.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* (UIN Sumatra Utara 2024)

²¹ Muh Rory Prayogi, “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), TBK. KCP Gowa” (Skripsi: UIN Alaudin Makasar, 2020), Hal 34.

²² Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Press, 2021), 38.

4. Variabel Dependen, Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas merupakan pencapaian segala tindakan dari yang dikerjakan untuk menjalankan tanggung jawab serta memenuhi kebutuhan perusahaan.

Adapun maksud dari WLB, budaya organisasi serta peningkatan karir dalam upaya menaikan kapabilitas pegawai KSPPS BMT UGT Nusantara Jember yaitu meneliti pengaruh atau hubungan dari keadaan seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dengan pemenuhan aspek-aspek kehidupan pribadi pegawai. Dalam hal budaya organisasi apakah lingkungan kerja mendukung peningkatan produktivitas. Bagaimana kesempatan dan program yang disediakan oleh perusahaan mendukung pengembangan karir karyawan, serta dampaknya terhadap produktivitas kerja. Apakah hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan.

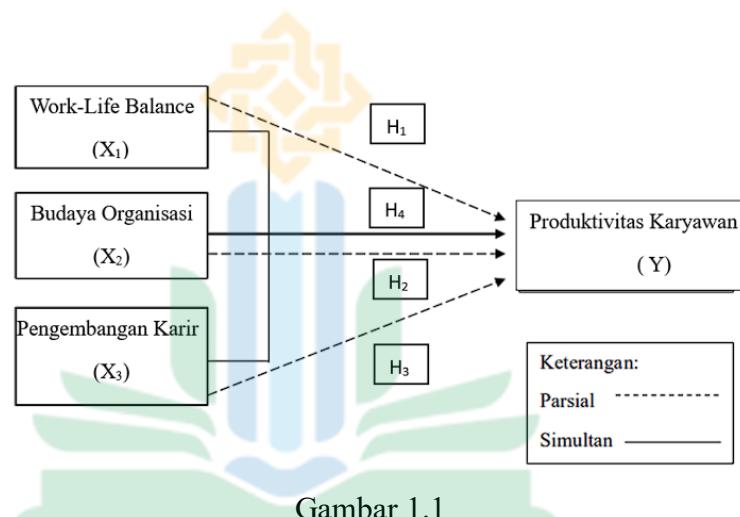
G. Asumsi Penelitian

Tolak ukur pemikiran dalam penelitian ini dimulai dengan menetapkan asumsi dasar, yaitu sebuah keyakinan yang diterima kebenarannya oleh peneliti guna memandu proses ilmiah, dan penetapannya harus dilakukan secara jelas sebelum data lapangan dikumpulkan.²³ Sejalan dengan hal tersebut, riset mengkaji 4 variabel diantaranya variabel bebas berjumlah 3 seperti *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir serta variabel terikat berjumlah 1 variabel yaitu produktivitas pegawai. Untuk

²³ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021). 82.

menguji dampaknya pada tingkat produktivitas karyawan variabel Y pada tempat penelitian KSPPS BMT UGT Nusantara Jember.

Asumsi ini menjabarkan tentang pengaruh produktivitas karyawan yaitu keseimbangan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir. Untuk menyamakan persepsi dan memudahkan peneliti tentang topik bahasan dari alur pemikiran peneliti dan pembaca yang tertuang pada kerangka berpikir seperti:



Gambar 1.1
Gambaran Rangka Peneliti

H. Hipotesis

Asumsi awal berdasarkan pada rumusan masalah yang masih membutuhkan kebenaran berlandaskan data yang sudah dianalisis disebut hipotesis.

Perumusan hipotesis membantu peneliti dalam merumuskan tujuan penelitiannya. Sebagian besar peneliti menganggap temuan data itu penting hal ini dapat mengarahkan peneliti untuk fokus pada masalah dan tujuan dari penelitian. Perumusan hipotesa perlu dilakukan agar jelas mana data yang

benar-benar dibutuhkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.²⁴

Berlandaskan kerangka berpikir tersebut diperoleh hipotesa seperti:

1. Hubungan *work life balance* dengan produktivitas pegawai

Berdasarkan Adinda Nur Azizah tentang “Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.”²⁵ Menjelaskan variabel *work life balance* memiliki pengaruh signifikan juga positif terhadap lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kinerja karyawan. Menurut penelitian Intan Khoirun Nisa, Ahmad Fauzan Mubarok dan cahyani Budi Utami tentang “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta.”²⁶ Memperoleh hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi instrumen WLB mempengaruhi secara positif secara signifikan pada Kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu dipahami tingkat produktivitas pegawai maka faktor *work life balance* cukup terpenuhi.

H_1 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara.

2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas

²⁴ Ipa Hafsiyah Yakin, Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif (Garut: CV Aksara Global Akademia, 2023). 11

²⁵ Adinda Nur Azizah, “Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.” (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025).

²⁶ Intan Khoirun Nisa, Ahmad Fauzan Mubarok, dan Cahyani Budi Utami judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta.” *Jurnal Cendikia* (Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara (2025).

Jurnal penelitian dari Noor Isliana, Saladin Ghali tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin).”²⁷ Dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif budaya organisasi pada kinerja pegawai, namun jika variabel X1 yang dipengaruh oleh motivasi hasilnya berpengaruh baik pada produktivitas pegawai. Penelitian oleh Nurul Sahira meneliti tentang “Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.”²⁸ Dengan kesimpulan variabel X1 dan X2 berpengaruh positif pada produktivitas. Dukungan perusahaan yang tinggi maka produktivitas karyawan juga mengalami peningkatan, dengan begitu peneliti merumuskan hipotesis bahwa

H_2 :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara.

3. Hubungan Pengembangan Organisasi dengan Produktivitas

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Octa Nilam Lukkita Aga tentang “Pengaruh *Work Life Balance*, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Tirnover Intention Di PT. Petro Jasa Energi.”²⁹

²⁷ Noor Isliana dan Saladin Ghilib, “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin),” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol.12, No.2, ISSN 2541-187X (Universitas Lambung Mangkurat, 2023).

²⁸ Nurul Sahira, “Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.” (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim 2022).

²⁹ Octa Nilam Lukkita Aga, “Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* di PT. Petro Jasa Energi.” *Jurnal Ilmu Multidisiplin* (Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2023).

Membuktikan variabel pertama dengan kedua berakibat signifikan dengan *turnover intention* juga produktivitas kerja pegawai. Dari penelitian terdahulu yang saya temukan dapat dipahami semakin tinggi tingkat pengembangan karir atau jenjang karir yang baik didukung oleh perusahaan semakin bagus tingkat produktivitas karyawan pada akhirnya mengurangi *turnover intention*.

H_3 :Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara.

4. Hubungan *Work Life Balance*, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas

Penelitian Intan Khoirun Nisa, Ahmad Fauzan Mubarok dan Cahyani Budi Utami tentang “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta.”³⁰ Memperoleh hasil bahwa ke-tiga variabel berpengaruh secara positif pada produktifitas pegawai. Berbanding lurus seperti Dini Dwi Ariska, Nurbaiti dan Aqwa Naser Daulay tentang “*The effect of work life balance and career development on employee productivity (case study of the medan regional office of AJB bumiputera 1912.*”³¹ Menunjukan hasil bahwa keseimbangan kerja dan perkembangan karir berpengaruh positif. Penellitian jurnal yang dilakukan oleh Octa Nilam

³⁰ Intan Khoirun Nisa, Ahmad Fauzan Mubarok, dan Cahyani Budi Utami judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta.” *Jurnal Cendikia* (Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, 2025).

³¹ Dini Dwi Ariska, Nurbaiti Dan Aqwa Naser Daulay, “The Effect Of Work Life Balance And Career Development On Employee Productivity (Case Study Of The Medan Regional Office Of AJB Bumiputera 1912.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* (UIN Sumatra Utara, 2024).

Lukkita Aga tentang “Pengaruh *Work Life Balance*, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Di PT, Petro Jasa Energi.”³² Memperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel mempengaruhi yaitu produktivitas pegawai. Adapun hipotesis seperti:

H_4 :*Work Life Balance*, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara.

I. Sistematika Pembahasan

Berikut merupakan pembahasan sistematika penelitian:

BAB I PENDAHULUAN, memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan sistematika pembahasan mengenai pengaruh *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir tentang variabel yang diteliti.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, memuat kajian keputakaan seperti penelitian yang sudah diriset oleh peneliti yang sudah-sudah dan dipublis serta dapat diakses oleh peneliti, dengan berdasarkan pada variabel yang dibunakan untuk penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN, memuat perincian mengenai pendekatan penelitian dan jenis penelitian yang digunakan, penetapan

³² Octa Nilam Lukkita Aga, “Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Petro Jasa Energi.” *Jurnal Ilmu Multidisiplin* (Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2023).

populasi dan sampel, teknik serta instrumen yang diterapkan dalam pengumpulan data, hingga prosedur analisis data penelitian.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, berisikan gambar awal subjek peneliti, sajian data, uji hipotesa, dan bahasan tentang variabel yang diteliti.

BAB V PENUTUP, berisikan simpulan dan saran bersifat positif guna perbaikan seluruh pihak terkhusus tempat penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Tesis Adinda Nur Azizah berjudul “Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.” tahun 2025.³³ Kesimpulan peneliti menunjukkan signifikansi variabel yang diteliti dengan simpulan makin baik keseimbangan hidup dan semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dan stres kerja ditemukan berpengaruh negatif pada kinerja pegawai, meskipun menunjukkan bahwa pegawai mengalami tekanan kerja secara bersamaan 3 variabel pada objek peneliti berpengaruh signifikan.
2. Jurnal yang ditulis oleh Intan Khoirun Nisa, Ahmad Fauzan Mubarok dan Cahyani Budi Utami pada Jurnal Cendikia Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara tahun 2025 berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta.”³⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB dan lingkup bekerja pengaruh positif juga signifikansi pada kerja pegawai, sedangkan stres kerja menunjukkan pengaruh tidak signifikansi namun stimultan menunjukkan ke-3 variabel berpengaruh baik dan signifikansi dengan

³³ Adinda Nur Azizah, “Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.” (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025).

³⁴ Intan Khoirun Nisa, Ahmad Fauzan Mubarok, dan Cahyani Budi Utami judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta.” *Jurnal Cendikia* (Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, 2025).

kontribusi sebesar 65% terhadap kinerja pegawai BMT Al Hikmah Semesta.

3. Jurnal yang ditulis oleh Irsyad Sahya Majid dalam *Journal Of Accounting and Management's Studen 2025* berjudul “Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Comitment* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan.”³⁵ Simpulan peneliti menghasilkan WLB menjadi faktor penentu mempengaruhi signifikan dalam menghasilkan tingkat produktiv yang tinggi subjek penelitian namun *quality of work life* dan WLB mempengaruhi *job commitment*. *Job commitment* terbukti berpengaruh positif tapi tidak terbukti menjadi perantara (mediasi) yang menghubungkan *quality of work life* maupun WLB pada peningkatan kerja pegawai.
4. Jurnal ditulis Noor Isliana dan Saladin Ghali *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 2023 berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin).”³⁶ Hasil peneliti menunjukan budaya organisasi memiliki pengaruh negatif pada kerja pegawai sedangkan lingkungan

³⁵ Irsyad Sahya Majid, “Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Comitment* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan” *Journal Of Accounting and Management's Students* (Universitas Pekalongan, 2025).

³⁶ Noor Isliana dan Saladin Ghali, “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin).” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol.12, No.2, ISSN 2541-187X (Universitas Lambung Mangkurat, 2023).

kerja bersamaan dengan budaya organisasi dipengaruhi oleh motivasi memiliki signifikansi yang baik.

5. Jurnal ditulis Octa Nilam Lukkita Aga Pada Jurnal Ilmu Multidisiplin Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2023 dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* di PT. Petro Jasa Energi.”³⁷ Penelitian ini menunjukkan seluruh variabel pengujian berpengaruh signifikan terhadap subjek yang diteliti yaitu pada PT. Petro Jasa Energi.
6. Jurnal yang ditulis oleh Dini Dwi Ariska, Nurbaiti dan Aqwa Naser Daulay tahun 2024 dengan judul “*The Effect Of Work Life Balance And Career Development On Employee Productivity (Case Study Of The Medan Regional Office Of AJB Bumiputera 1912)*.”³⁸ Simpulan peneliti memperoleh hasil bahwa seluruh variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan dari faktor keseimbangan kehidupan kerja dan program pengembangan karir. Temuan dari AJB Bumiputera menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan saat dapat memanajemen waktunya dalam pekerjaan profesional dan kepentingan individu oleh standar adil dalam perusahaan, hal ini berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas. Pengembangan karir bertujuan meningkatkan kualifikasi karyawan

³⁷ Octa Nilam Lukkita Aga, “Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* di PT. Petro Jasa Energi.” *Jurnal Ilmu Multidisiplin* (Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2023).

³⁸ Dini Dwi Ariska, Nurbaiti dan Aqwa Naser Daulay, “*The Effect Of Work Life Balance And Career Development On Employee Productivity (Case Study Of The Medan Regional Office Of AJB Bumiputera 1912)*.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* (UIN Sumatra Utara, 2024).

dengan begitu mereka terpicu untuk terus mengasah kemampuan dan pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja bagi perusahaan.

7. Jurnal yang ditulis oleh Fahmi Iryad, Susi Hendriyani, dan Sukirno Putro Magister Manajemen Universitas Riau tahun 2021 berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau.”³⁹ Peneliti menyimpulkan budaya organisasi, kepemimpinan dan WLB mempengaruhi secara simultan pada kinerja pegawai. Adapun terdapat beberapa aspek yang belum dan perlu adanya perbaikan karena belum sesuai standar dari ke 4 variabel yang diteliti.
8. Skripsi yang ditulis oleh Agustin tahun 2022 dengan judul “ Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawati Milenial Bank Jatim Bondowoso.”⁴⁰ Hasil analisis menunjukan bahwa WLB bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja dengan hasil positif melibatkan variabel turnover intention karyawan perempuan generasi milenial bank jatim bondowoso.
9. Hasil penelitian Nurul Sahira tahun 2022 berjudul “Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.”⁴¹ Dari hasil penelitian membahas adanya

³⁹ Fahmi Irsyad, ”Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau”. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Riau*, (2021)Vol.5 No.3.

⁴⁰ Agustin, “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawati Milenial Bank Jatim Bondowoso.” (Skripsi: UIN kiai Haji Achmad Shiddiq Jember, 2022).

⁴¹ Nurul Sahira, “Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.” (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2022).

pengaruh signifikan dari seluruh variabel yang diteliti terhadap subjek penelitian.

10. Jurnal Istiqro tahun 2023 berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember.” oleh Afrila Sholihah, Khamdan Rifa’I dan Hersa Farida Qoriani.⁴² Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel budaya dan kepuasan terbukti mempengaruhi motivasi namun adanya perbedaan pada tingkat motivasi tersebut mengindikasikan tidak signifikan terhadap perilaku individu dalam organisasi.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Topik	Persamaan	Perbandingan
1.	Adinda Nur Azizah (2025)	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi Di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.	Memakai variabel WLB, lingkungan kinerja membahas tentang indikator karyawan melakukan pekerjaan dan tugas dan tanggung jawab pada objek penelitian.	Metode yang digunakan ialah kuantitatif asosiatif, pengumpulan data berupa kuisioner dan wawancara, menggunakan sampel jenuh (nonprobabilitas).
2.	Intan Khoirun Nisa, Ahmad Fauzan Mubarok	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah	bahasan tentang seluruh variabel X mempengaruhi variabel Y pada objek penelitian	Terdapat variabel X2 yaitu stres kerja, menggunakan media google form dari sampel 41

⁴² Afrila Sholihah, Khamdan Rifa’I dan Hersa Farida Qoriani, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember” *Jurnal Istiqro* (UIN K.H Achmad Shiddiq Jember, 2023).

	dan Cahyani budi utami (2025)	Semesta.		orang dan dengan analisis statistik deskriptif.
3.	Irsyad Sahya Majid tahun 2025	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Job Comitment</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan.	Membahas suatu pendekatan sistem manajemen yang bertujuan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai pada KSPPS BMT dan didukung oleh sikap komitmen kerja.	Menjelaskan bagaimana QWL dengan di mediasi dengan indikator <i>job comitment</i> , menggunakan metode simpel random sampling.
4.	Noor Isliana dan Saladin Ghali (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin.	Menggunakan instrumen budaya, kinerja karyawan sebagai variabel Y	Memakai variabel motivasi(Y) yang mempengaruhi instrumen X1 dan X2.
5.	Octa Nilam Lukkita Aga (2023)	Pengaruh <i>work life balance</i> , pengembangan karir dan motivasi terhadap <i>turnover intention</i> di PT. Petro Jasa Energi	Menggunakan variabel WLB dan pengembangan karir pada sampel karyawan	Terdapat indikator Y berbeda yaitu penurunan kerja pada subjek penelitian serta terdapat variabel motivasi yang mempengaruhi tingkat <i>turnover intrntion</i> pada karyawan.
6.	Dini Dwi Ariska, Nurbaiti dan AqwaNaser Daulay (2024)	<i>The effect of work life balance and career development on employee productivity (case study of the medan regional office of AJB bumiputera 1912</i>	Bahasan bagaimana WLB, pengembangan karir profesional sebagai bentuk produktivitas karyawan	Tidak terdapat budaya organisasi dan studi kasus pada kantor wilayah medan AJB Bumiputera 1912.
7.	Fahmi	Analisis Pengaruh	Memakai variabel	Terdapat variabel

	Iryad, Susi Hendriyani, dan Sukirno Putro (2021)	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau.	WLB dan budaya yang dipengaruhi variabel Y	kepemimpinan, menggunakan metode penelitian explanatory research dengan 40 orang sampel dengan menggunakan teknik sensus.
8.	Agustin tahun 2022	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawati Milenial Bank Jatim Bondowoso.	Menggunakan indikator WLB pada karyawan sebagai pengetahuan bagaimana tingkat kepuasan kerja	Menggunakan variabel dependen turnover intention, menggunakan sampling jenuh dengan populasi 36 karyawati dengan menggunakan metode statistik deskriptif.
9.	Nurul Sahira (2022)	Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang	Menggunakan variabel X2 yang sama dengan penelitian serta bagaimana dampaknya pada kerja pegawai.	Terdapat indikator komunikasi sebagai variabel X3, Tidak ada variabel <i>work life balance</i> dan pengembangan karir.
10.	Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'I dan hersa farida Qoriani (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember.	Mengaplikasikan instrumen X2 yang sama terhadap bagaimana kepuasan kerja pegawai.	Menggunakan instrumen dipengaruhi seperti PIO beriringan dengan motivasi menggunakan metode kuantitatif asosiatif melibatkan 32 sampel dengan teknik sampling jenuh

Sumber: Hasil analisis peneliti 2025.

B. Kajian Teori

1. *Human Capital Theory*

Penelitian menggunakan teori *Human Capital Theory* untuk variabel Produktivitas, teori ini dikembangkan Becker pada tahun 1964 yang memaparkan bahwa meningkatkan sumber daya manusia (*human capital*). Investasi dalam sumber daya manusia merupakan strategi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas baik individu ataupun perusahaan.⁴³ *Human capital* adalah konsep yang menggabarkan nilai yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi berdasarkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan retribusi lainnya untuk menunjang produktivitas dan kesuksesan perusahaan.⁴⁴ Maksud dari teori ini untuk menunjukkan bahwa investasi pada SDI ialah keputusan strategis dalam pengelolaan pegawai, seperti pengembangan karir dan pelatihan. Sebuah keputusan strategis perusahaan untuk mencapai produktivitas yang kompetitif.

2. *Job Demands-Job Resources Model*

Peneliti juga menggunakan teori JD-R Model sebagai teori penghubung dari variabel X yang diteliti. Teori yang dikembangkan oleh Demerouti & Bakker pada tahun 2001 digunakan sebagai kerangka teori utama dan mencakup dari seluruh variabel yang digunakan oleh peneliti. Model ini dibangun atas asumsi bahwa setiap pekerjaan memiliki

⁴³ Fred Muyia Nafukho And Nancy Hairston, Human Capital Theory: Implications Of Human Resource Development. *Human Resorce Development International*, (2004)7(4), 545-551 DOI:10.1080/1367886042000299843.

⁴⁴ Kartini Harahap, Buku Ajar Human Capital (Medan: PT Media Penerbit Indonesia,2024), hal1.

karakteristik yang dapat dikategorikan ke dalam dua bahasan yaitu sumber daya dan tuntutan.⁴⁵ tuntutan kerja menunjuk pada psikologis dan emosional individu. Sedangkan sumber daya manusia merujuk pada aspek pekerjaan yang berfungsi mencapai tujuan kerja. Model ini menjelaskan bahwa *job demands* dan *job resources* yang memadai akan meningkatkan motivasi dan kinerja serta menurunkan *burnout* pada pekerja. Teori ini digunakan peneliti karena relevan dengan konteks variabel yang diteliti.

3. Variabel Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengacu pada kemampuan untuk mengoptimalkan keunggulan dari sumber daya manusia dan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk menghasilkan output setinggi mungkin.⁴⁶ Konsep produktif pada 2 perspektif yaitu individu dan organisasi. Perspektif individu mengkaji produktivitas yang berkaitan dengan sifat-sifat pribadi yang terwujud dalam sikap dan ambisi untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Disisi lain ditinjau dari perspektif organisasi produktivitas berkaitan dengan hasil output atau input yang didapatkan. Akibatkan dalam sudut pandang ini pertumbuhan produktivitas dapat dilihat dari aspek kuantitas aspek kualitas.⁴⁷

⁴⁵ Evangelia Demerouti, et al, “The job Demand-Resources Model of Burnout” *Journal of Applied Psychology*,” (2001), vol 86. No.3, 499-512 DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.499.

⁴⁶ Muh Rory Prayogi, “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), TBK. KCP Gowa” (Skripsi: UIN Alaudin Makasar, 2020), Hal 31.

⁴⁷ Putri Adelia, Pengaruh *Work Life Balance* Dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Y Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung)” (Skripsi: Uin Raden Intan Lampung, (2024).

Secara singkat produktif ialah perbandingan tolak ukur dari pencapaian dan kebutuhan. karyawan berperan penting dalam proses peningkatan produktivitas, hal ini artinya produktivitas sebagai acuan perbandingan hasil yang diperoleh karyawan dalam masa tertentu. Produktivitas juga penting bagi masyarakat sebab dapat memberikan layanan yang maksimal. Jika produktivitas perusahaan berjalan dengan cepat maka akan meningkatkan daya saing dan menguntungkan bagi perusahaan.⁴⁸

Konsep produktivitas tidak dipisahkan dari aktivitas kerja. dalam Islam, bekerja adalah ibadah dan produktivitas merupakan cerminan kualitas ibadah tersebut. Kitab Al Qur'an juga membahas bagaimana agama islam mengajarkan untuk produktif. Adapun ayat Al-Quran tentang produktivitas terdapat dalam firman Allah didalam Q.S An najm ayat 39:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ
Artinya: “Dan bahwasannya manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”.⁴⁹

Makna firman tersebut seperti prinsip tabur tuai dalam islam yang artinya jika manusia (hamba) ingin mendapatkan hasil yang baik seperti rezeki, kesuksesan ataupun ganjaran dia akhirat hendaknya dia juga memperhatikan seberapa besar dan seberapa baik

⁴⁸ Nur Qomariyah, Nur Ika Mauliyah. “Implementasi Sistem *Just In Time* (JIT) Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Pada PT. Langgeng Makmur Utama Bangsalsari Jember” *Jurnal Akutansi Dan Audit Syariah* (UIN KHAS Jember: Juli 2023), Vol.4 No.1 E-ISSN 2775-8444, <https://e-journal.uingusdur.ac.id/index.php/JAAiS/index>

⁴⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Tafsirannya* (Edisi Disempurnakan), (Jakarta: Widya Cahaya , 2011).

manusia(hamba) dalam bekerja keras atau apa yang telah dikerjakan.

Sehingga ayat ini mengajarkan bahwa keberhasilan datang dari adanya ikhtiar, jika mengharapkan hasil besar hendaknya diimbangi dengan usaha yang sepadan.

b. Indikator Produktivitas kerja

Mengukur tingkat produktivitas karyawan menurut Siagian diperlukan indikator seperti:

1) Kualitas

Kualitas hasil kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan mereka yang mana diukur dari sejauh mana hasil kerja tersebut dapat memenuhi standart ketentuan organisasi. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat mengindikasikan bahwa hasil yang dikerjakan minim kesalahan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja, karyawan tidak hanya memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, tetapi juga mengembangkan kompetensi diri sehingga mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

2) Kuantitas

Kuantitas hasil kerja karyawan secara spesifik mengukur seberapa besar layanan terselesaikan pegawai dengan masa tertentu. Pengukuran ini beracuan pada kemampuan karyawan dalam memenuhi atau melampaui standart kuantitas yang

ditetapkan perusahaan. Kuantitas yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat efisiensi operasional dan kecepatan operasional dijalankan dengan proses kerja yang baik. Dengan selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja, karyawan tidak hanya memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, tetapi juga mengembangkan kompetensi diri sehingga mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

3) Waktu Kerja Karyawan

Waktu kerja atau ketepatan waktu merupakan suatu pengukuran tingkat efisiensi karyawan dalam menggunakan waktu kerja yang tersedia dengan semaksimal mungkin. Aspek waktu kerja menuntut karyawan untuk membereskan tugas sesuai jadwal kerja. Pegawai yang produktif mampu meminimalkan waktu, dengan kata lain ketepatan dan kecepatan waktu penyelesaian kerja bergantung pada seberapa paham instruksi yang diberikan serta tantangan yang terjadi dalam tugas dan tanggung jawabnya.⁵⁰

4. Variabel *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

WLB atau keseimbangan antar dunia profesional dengan kesibukan individu, merupakan konsep yang memungkinkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka namun tidak mengganggu waktu kerja. Brough-Kalliath menggambarkan WLB

⁵⁰ Muh Rory Prayogi, “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), TBK. KCP Gowa” (Skripsi: Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar) 2020, Hal 30

seperti pendapat seseorang mengenai bagaimana menjaga prioritas dengan tidak mengorbankan kepentingan lainnya. Konsep ini menganggap bahwa individu dapat memperhatikan keadaan psikologisnya juga finansial yang baik. ⁵¹

Tric podcast menjelaskan bahwa *work life balance* bukan semacam pembagian waktu 50% bekerja dan 50% santai melainkan sebagai sebuah keadaan yang dimana seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya tanpa merasa kewalahan atau mengorbankan salah satunya. Pada diskusi ini meluruskan mitos bahwa WLB bukan berarti sama sekali tidak bekerja diluar kantir, melainkan tentang prioritas dan pengelolaan energi dalam bekerja. Manajemen kerja yang mendukung WLB dapat dilihat melalui jam kerja yang fleksibel serta adanya kebijakan cuti yang memadai. Time bloking ialah salah satu teknik yang digunakan untuk memanajemen waktu guna memastikan tugas penting pribadi dan pekerjaan tidak terabaikan.⁵²

Dalam Islam WLB mencerminkan filosofi hidup yang seimbang. Adapun pemahaman keseimbangan ini menurut agama ialah seperti halnya mengejar kehidupan dunia namun juga dapat mengejar kehidupan akhiratnya. Ajaran agama islam mengajarkan bahwa manusia diciptakan untuk mencapai keseimbangan semua elemen

⁵¹ Gragnano, Simbula, & Miglioretti.” Work–Life Balance: Weighing The Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*”,(2020)Vol17(3),9–11.

⁵² Tric Podcast, “Work Life Balance, Bagaimana Semestinya? Episode #8 Diakses Pada 19 November 2025. https://www.youtube.com/watch?v=t_7Xa1EzSX0.

kehidupan, seperti halnya pekerjaan, ibadah, keluarga serta peningkatan kualitas diri. Seperti firman Allah SWT pada Surah Al-Qashash :77:

وَابْتَغِ فِيمَا أَنْتَكَ اللَّهُ الدَّارِ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَنْغِيْ الفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya: “ Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah(kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” ⁵³ Dengan begitu seorang muslim harus dapat menyeimbangkan kehidupan di dunia namun tak lupa juga menyeimbangkan kehidupan di akhiratnya.

b. Indikator *Work Life Balance*

Adapun parameter yang menjadi tolak ukur WLB menurut McDonald dan Brantley menjelaskan 3 faktor seperti:

1) Keseimbangan Waktu atau *Time Balance*

Kumulasi alokasi waktu proporsional antar kerja tanpa melibatkan urusan pribadi. Keseimbangan waktu menurut Hudson ialah gagasan tentang seberapa banyak energi digunakan seseorang untuk bekerja dan bersantai. Mampu memanajemen waktu ialah strategi yang tepat dalam mengelola pekerjaan.

Keseimbangan waktu berfokus pada proporsi adil antara durasi yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadi. Indikator ini menekankan pada kemampuan individu

⁵³ Qur'an Kemenag, Diakses pada 20 Oktober 2025. <https://quran.kemenag.go.id>.

dalam memanajemen jadwal kegiatannya, sehingga karyawan tidak menghabiskan seluruh waktu hidupnya untuk bekerja namun masih punya waktu untuk beristirahat. Adapun indikator dari keseimbangan waktu yaitu: mengelola dan menerapkan sistem waktu kerja.

2) *Involment Balance* atau Keseimbangan Keterlibatan

Keterlibatan mengacu pada pikiran atau tingkat fokus individu untuk menjalani peran yang berbeda. Yang artinya indikator ini mengukur kemampuan individu fokus pada tanggung jawab pekerjaannya. Atau fisik dan fokus berada di tempat yang sama contohnya ketika individu dirumah masih memikirkan pekerjaan, bahkan sampai membawa pulang pekerjaannya kantor. Didukung dengan teknologi yang canggih memudahkan karyawan untuk mengerjakan tugas lembur. Adapun indikator dari keseimbangan keterlibatan ialah sikap tanggung jawab dan pembagian keterlibatan.

3) Keseimbangan Kepuasan atau *Satisfaction Balance*

Kepuasan merupakan tingkat kebahagiaan antara pencapaian karir dan kehidupan pribadi. Indikator *Satisfaction Balance* terjadi ketika individu senang atas pekerjaannya, namun juga bahagia dalam kebutuhan keluarganya sehingga kesuksesan kehidupan profesional tidak menyebabkan ketidakpuasan di sisi yang lain.⁵⁴

⁵⁴ Anisah Siwi, Meita, "Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi

Adapun indikator dari keseimbangan kepuasan seperti kepuasan individu dan keseimbangan karir dan keluarga.

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya berfungsi sebagai sistem keyakinan yang dikembangkan secara internal dalam organisasi. Sistem ini dapat dijadikan pedoman untuk mengarahkan anggotanya agar tetap konsisten pada tujuan yang dicapai bersama.⁵⁵ Zulfia haira menyatakan suatu organisasi budaya atau sistem ini membentuk suatu kepercayaan suatu organisasi untuk dipegang sebagai landasan dasar yang memiliki persepsi yang sama pada setiap anggota organisasi. Perilaku ini dapat tercermin dalam pola pikir dalam kehidupan organisasi sehari-hari.⁵⁶

Budaya memiliki pengaruh berupa aturan tidak tertulis karyawan harus bersikap dalam situasi dan kondisi tertentu. Budaya yang baik dapat otomatis mendorong pegawai memiliki kualitas kerja baik. Pada koperasi baitul maal wat tamwil memiliki nilai-nilai syariah yang tertanam kuat pada semua karyawan sehingga dapat menjalankan tanggung jawab secara profesional dan menjunjung nilai kekeluargaan dalam aktivitas sehari-harinya.

Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek”, *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.8 Nomor 8(2021). DOI: <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>.

⁵⁵ Andriani, Buku Manajemen Sumber Daya Insani, IAIN Kediri Press 2022 Hal 80

⁵⁶ Ade Lestari, Penerapan Roleplay Layanan Sebagai Inovasi Dan Budaya Untuk Peningkatan Kualitas Layanan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Unit Simpang Tiga, *Jurnal Menara Ilmu Universitas Padang* (2023), Hal 120.

b. Indikator Budaya organisasi

Adapun beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku individu menurut Fauzan:

1) Kepribadian

Tiap orang mempunyai karakter kepribadian yang beda, dan mempengaruhi lingkungan tempat bekerja. Contoh seorang berkepribadian ekstrovert akan condong lebih aktif saat berinteraksi sedangkan seorang yang memiliki kepribadian introvert sebaliknya mereka cenderung menghindari interaksi sosial yang terlalu banyak. Artinya setiap karyawan memiliki peran dalam membentuk suasana atau budaya kerja, dengan menempatkan pada posisi yang pas akan menghadirkan produktivitas pada masing-masing karakter.

2) Motivasi

Menurut fauzan motivasi ialah keadaan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Seorang dengan motivasi tinggi di tempat bekerja cenderung produktif serta sangat antusias jika aktif terlibat dalam pekerjaannya. Menurut wibowo motivasi kerja merupakan hasil dari sekumpulan aspek internal dan eksternal yang menyebabkan individu terdorong untuk berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.⁵⁷ Dalam

⁵⁷ Ahmad Faizal, Nurul Widyawati Islami Rahayu, Imam Suroso. "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAZ Jember" *Indonesian Journal Of Islamic Economics & Finance* (UIN KHAS Jember: Desember 2021), Vol.4, No.2, 10-21.

lingkungan kerja motivasi dapat diperhatikan lagi karena berdampak pada kinerja pegawai.

3) Kondisi lingkungan

Adapun indikator yang berpengaruh dalam menjalankan aktivitas kerja yakni kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat menciptakan kondisi lingkungan yang suportif berpotensial meningkatkan motivasi, namun berbanding terbalik jika lingkungan kurang kondusif dapat menurunkan fokus pegawai.

Adapun ditemukan indikasi bahwa beban kerja berlebih, konflik peran, kendala organisasi dan konflik interpersonal berkorelasi terhadap stress kerja dan mengganggu produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mengganggu dapat memicu stress yang akan berdampak pada kinerja pegawai.⁵⁸

4) Norma dan nilai

Nilai dan norma merupakan aturan dasar yang menjadi pedoman dalam berprilaku para anggota organisasi atau perusahaan. Norma mengacu kebijakan sistem tak tertulis secara tidak langsung menjadi arah anggota untuk menjalankan aktivitasnya di perusahaan. Nilai ialah prinsip yang dipegang sebagai keyakinan dan di hormati bersama seperti halnya kejujuran, amanah dan profesionalitas. Maka nilai dan norma

⁵⁸ Wiji Utami Et.all. "Performance Of Female Nurses: Dual Career, Work Environment And Work Stress" *Annals Of Tropical Medicine & Public Health* (Departemen Of Management: May 2020). Vol.23, Issue 8. OI: <Http://Doi.Org/10.36295/ASRO.2020.2381>.

dapat menciptakan identitas atau ciri khas organisasi serta menjaga aturan sosial sesuai ketentuan dasar etika bisnis islam.

5) Pengalaman dan belajar

Individu yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang luas akan lebih cekatan dalam mengatasi masalah dan cenderung lebih percaya diri sehingga lebih efisien dalam menangani masalah. Dengan terus belajar karyawan dapat memiliki lebih banyak pengalaman untuk diterapkan di lingkungan kerja.⁵⁹

6. Variabel Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Teknik pendayagunaan memampuan kualitas kinerja digapai untuk posisi tertentu disebut sebagai pengembangan karir. Daniel C. Feldam dan Hugh J. Arnold menyatakan bahwa karir ialah runtutan pekerjaan/jabatan yang dipegang oleh individu selama riwayat pekerjaannya, yang tidak selalu berhubungan dengan pencapaian dan status tinggi. Gibson juga menyatakan karir ialah serangkaian perilaku dan sikap berkaitan dengan pengalaman dan berbagai macam peluang untuk menggapai posisi yang lebih tinggi.⁶⁰ Dalam artian pembaharuan kompetensi individu untuk rencana karier yang diinginkan. Flippo mendeskripsikan bahwa program career development yang baik dapat memberi ruang bagi karyawan untuk

⁵⁹ Fauzan, Perilaku Organisasi, (Jember, UIN KHAS Press, 2023),

⁶⁰ Sofyan Tsauri, MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia (Jember: Stain Jember Press,2013). 203-205.

meningkatkan diri melalui pengadaan pelatihan, kenaikan jabatan dan perpindahan posisi.⁶¹

Pengembangan karir dapat menciptakan kepuasan kerja dan membantu karyawan mengeksplorasi minat dan bakat, hal ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM dalam perusahaan. Strategi pengembangan kompetensi karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan, diantaranya:

- 1) Melalui pendidikan dan pelatihan, Upaya perusahaan dalam meningkatkan karir karyawannya dengan mengadakan sertifikasi, seminar, dan beasiswa
- 2) Melalui promosi, promosi adalah kenaikan posisi jabatan dengan disertai dengan tanggung jawab lebih besar sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi.
- 3) Melalui mutasi kerja, kegiatan ini dilakukan perusahaan dengan memindahkan karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya yang tujuannya agar pengetahuan dan kemampuannya bertambah.⁶²

b. Indikator Pengembangan Karir

1. *Analyse and Measure* (Analisis dan Pengukuran)

Analisis dan pengukuran disebut juga penilaian dan evaluasi, merupakan proses terstruktur manajemen dalam mengukur kompetensi atau pencapaian kerja yang bersandar pada standart

⁶¹ Edwin B. Flippo, "Manajemen Personalia "(Jakarta: Erlangga, 1984), 271.

⁶² Muhamad Irfan Priyono, and Didin Hikmah Perkasa. "Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, (2024).17.

perusahaan. Hal ini digunakan untuk memutuskan karyawan yang layak mendapatkan pengembangan karir berupa promosi jabatan (mutasi kerja).

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau penyelesaian tugas mengacu pada kuantitas output pekerjaan atau proses penyelesaian tanggung jawab. Bisa dikatakan merujuk pada tingkat prestasi yang diraih pegawai untuk mempersiapkan dan mampu menempati posisi lebih tinggi.

3. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan terakhir ialah kualifikasi awal bahan pertimbangan perusahaan dalam merencanakan jenjang karirnya. Manajemen menganggap pendidikan yang relevan dibekali dengan kompetensi akan menunjang pengembangan karir dalam bekerja, namun tidak hanya latar belakang pendidikan saja pertimbangan lainnya juga dipertimbangkan oleh manajemen seperti pengalaman kerja dan lainnya.

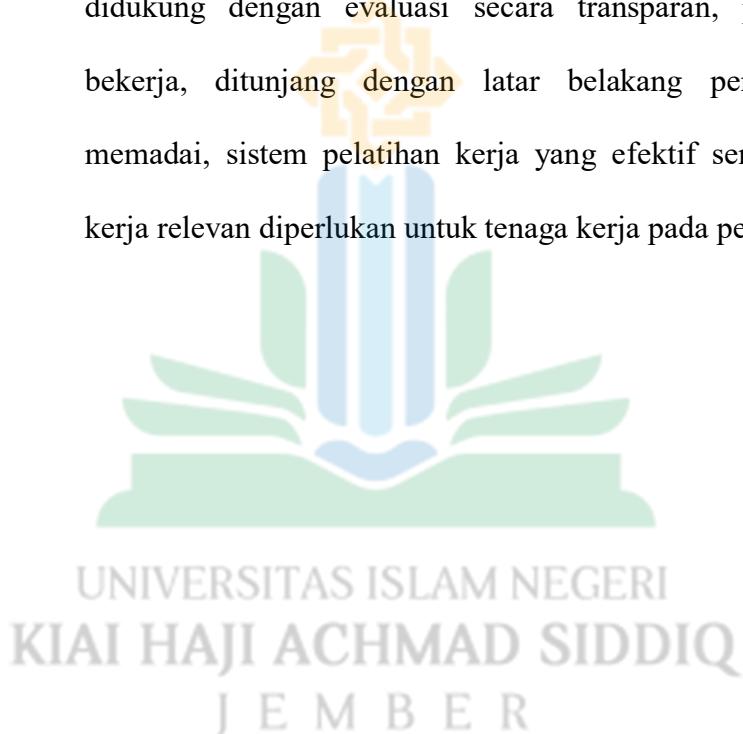
4. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan usaha manajemen perusahaan untuk membekali karyawan guna melihat sejauh mana keberhasilan dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh. Fasilitas yang diberikan manajemen perusahaan seperti program pelatihan, kursus dan webinar.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman yang diperoleh melalui pengalaman kerja menjadi penentu utama dalam mengembangkan karir, seperti menghadapi situasi kerja, menghadapi berbagai masalah, dan banyaknya peran serta tanggung jawab yang telah dilalui.⁶³

Dengan adanya pengembangan karir yang tepat dapat didukung dengan evaluasi secara transparan, prestasi dalam bekerja, ditunjang dengan latar belakang pendidikan yang memadai, sistem pelatihan kerja yang efektif serta pengalaman kerja relevan diperlukan untuk tenaga kerja pada perusahaan.



⁶³ Dini Dwi Ariska, Nurbaiti dan Aqwa Naser Daulay, "The Effect Of Work Life Balance And Career Development On Employee Productivity (Case Study Of The Medan Regional Office Of AJB Bumiputera 1912)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (UIN Sumatra Utara, 2024).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Seperti disampaikan oleh Sugiyono riset analisis mengadopsi metode kuantitatif, dengan tujuan menganalisis populasi serta sampel dalam kelompok tertentu. Penelitian ini mempergunakan analisis statistik kuantitatif untuk mengklasifikasikan data dalam melakukan pengujian hipotesis pada perumusan masalah.⁶⁴

Jenis analisis yang digunakan peneliti ialah multivariate, karena melibatkan pengujian terhadap beberapa variabel yang terduga saling berkorelasi. Penelitian lapangan atau *Field Research* dipilih peneliti untuk mempermudah mendapatkan informasi sesuai kondisi pada populasi. Menggunakan pengumpulan Data Primer yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sampel karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara. Menggunakan kuesioner angket atau alat berbasis data yang terdiri dari serangkaian pernyataan tertulis pada setiap instrumen variabel yang diteliti untuk mengukur tanggapan mereka.⁶⁵

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat memudahkan peneliti menjawab permasalahan dan melakukan uji hipotesis mengenai variabel *work life balance*, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan terkhusus pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

⁶⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2023),23.

⁶⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta,2023),99.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono berpendapat populasi menyeluruh pada daerah yang menjadi fokus peneliti melakukan riset. Terhimpun melalui adanya subjek dan objek berdasar pada karakter ketetapan peneliti. Tujuan dari generalisasi ini menarik simpulan hasil riset sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi yang lebih luas.⁶⁶ penelitian ini menggunakan populasi semua karyawan dan pada KSPPS BMT UGT Nusantara yang berada di wilayah jember.

2. Sampel

Sampel penelitian ialah populasi yang dipilih berdasarkan aturan tertentu, serta dimanfaatkan peneliti untuk menghimpun data dan informasi yang seperti ciri atau sifat populasinya.⁶⁷ Dikatakan baik apabila sampel dipilih secara acak dan harus mewakili variasi yang ada dalam populasi. Dikarenakan kurangnya tenaga, waktu serta biaya yang cukup besar.⁶⁸ Maka sampel pada penelitian menggunakan sampling area (sampling *cluster*/daerah). Sampling area berguna apabila populasi terlalu lebar contohnya masyarakat pada wilayah atau karyawan yang menyebar di seluruh daerah.⁶⁹ Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden meliputi tenaga kerja di KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

⁶⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta,2023), 80

⁶⁷ Aminatus Zahriyah et al, Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS, (Jember: Mandala Press, 2021). Vol.50, hal.5.

⁶⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, hal 80

⁶⁹ Aminatus Zahriyah et al, Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS, hal 21.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan alat untuk mengumpulkan data berupa kuesioner. Adapun instrumen penelitian menggunakan teknik memberi angka atau kode pada tiap pernyataan yang akan diajukan.⁷⁰

1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun maksud teknik mengumpulkan hasil riset ialah proses terstruktur mendapatkannya standart kebutuhan data. Oleh sebab itu, diperlukan pengambilan data yang benar seperti:

a. Kuesioner (Angket)

Angket ialah strategi mengumpulkan hasil riset dengan melibatkan pengajuan serangkaian pertanyaan kepada responden. Kuesioner sangat cocok ketika jumlah responden cukup luas dan menyebar secara geografis.⁷¹

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan hasil riset yang fleksibel, karena dapat disusun menjabarkan pernyataan, sifatnya terbuka dan menutup. Dalam pengaplikasiannya, angket mempermudah peneliti dalam memperoleh informasi langsung kepada responden seperti pada halnya melalui media sosial (online). Dengan begitu diharapkan peneliti dapat menghimpun lebih luas pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, kuesioner dikirimkan langsung kepada manajer atau karyawan yang bekerja di KSPPS BMT UGT

⁷⁰ Tim penyusun, Pedoman Karya Tulis Ilmiah, hal 84.

⁷¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, hal 93.

Nusantara daerah Jember untuk mengetahui tingkat respon dari objek penelitian.

Skala likert dipilih peneliti untuk pengukuran secara individu dan kelompok tentang fakta sosial. Skala likert dimanfaatkan pada setiap variabel dalam menjabarkan indikator yang nantinya dijadikan tolak ukur penyusunan instrumen.⁷² Berikut merupakan tabel variabel liker dengan bobot penilaian dan jawaban.

Tabel 3.1
Bobot dan Nilai Pernyataan

Skala Linkert		Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R/N	Ragu-ragu/Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2023⁷³

D. Analisis Data

Menganalisis merupakan langkah penting dari riset peneliti berisi hasil temuan baik itu secara substantif maupun formal dalam analisis yang dilakukan. Menganalisis data ialah teknik pencarian dan penataan data secara terstruktur hasil kuesioner, wawancara, observasidan lainnya. guna menambah wawasan penelitian mengenai fenomena penelitian. Menggunakan analisis data kuantitatif yang artinya tidak membutuhkan pengetahuan secara mendalam dari kasus yang diteliti, sehingga data valid dibutuhkan oleh

⁷² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, hal 146.

⁷³ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, hal 157.

peneliti.⁷⁴ Tentang Pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara Di Jember. Berikut adalah pemaparan pengujian instrumen:

1. Uji Instrumen Data

Pengujian perlu dilaksanakan dalam sebuah penelitian seperti pada penelitian kuantitatif karena uji reabilitas dan uji validitas merupakan faktor penting saat pengumpulan data terutama pada suatu instrumen yang dianggap dapat berpengaruh sah atau tidaknya penganalisisan data.⁷⁵

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan sebagai alat mengukur instrumen dalam menganalisis valid tidaknya data kuesioner. Jika terdapat instrumen dengan validitas baik dinilai sah dan dianggap mewakili. Apabila skor validitas kecil maka dinyatakan bahwa instrumen tersebut tidak sah dan kurang mewakili populasi penelitian.⁷⁶

Suatu instrumen pernyataan dikatakan valid diketahui dengan menghubungkan antara bobot total dengan bobot butir item, jika terdapat korelasi r lebih dari 0,05 dapat dinyatakan bahwa instrumen pengujian valid.⁷⁷ Apabila korelasi r melebihi 0,05 dikatakan item instrumen valid berlanjut ke perhitungan selanjutnya.

⁷⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, hal 177.

⁷⁵ Aminatus Zahriyah et al, Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS, hal 109.

⁷⁶ Aminatus Zahriyah et al, Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS, hal 114.

⁷⁷ Aminatus Zahriyah et al, Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS, hal 119.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini menganalisis hasil riset dengan tingkat konsisten dan beraturan dari hasil pengukuran. Dilakukannya uji reliabilitas sebagai pengetahuan apakah instrumen yang diujikan sah atau tidak dalam mengukur responden. Cara untuk mengetahui bahwa data reliabel dengan memanfaatkan metode *Alpha Conbach* dengan kriteria hasil riset tersebut andal dan terpercaya. Cara ini dilakukan mengukur skala 0-100, dapat dikatakan valid jika instrumen memiliki nilai total *Alpha conbach* sebesar $> 70\%$.⁷⁸

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian mengaplikasikan uji asumsi klasik yang mengacu rangkaian tes seperti anova dan analisis regresi. Uji asumsi ini syarat awal berguna sebagai pemastian data valid. Apabila hasil riset ditemukan kurang dari syarat, maka berkemungkinan data tidak terpercaya.⁷⁹ Adapun pengujinya seperti:

a. Uji Normalitas

Menggunakan pengujian normalitas bertujuan menganalisis hasil riset yang dikumpulkan terdistribusi secara normalitas atau non normalitas. Uji *sample kolmogorov smirnov* di lakukan oleh peneliti dan uji normal *probability plot*. Cara mendeteksi bahwa uji sampel kolmogorov smirnov dikatakan multivariate atau

⁷⁸ Aminatus Zahriyah et al, *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*, hal 109.

⁷⁹ Zainuddin Iba dan Aditya Wardana, *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 &SMART-PLS 4.0*. (Purbalingga:CV Eureka Media Aksara, 2024). Hal 41-42.

pendistribusian normal apabila angka signifikansi 0,05. Cara mendeteksi grafik normal *probability plot* apabila terlihat bulatan kecil menyebar garis lurus.⁸⁰

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilaksanakan guna mengetahui data tersebut terindikasi berkorelasi dengan instrumen bebas dan terikat. Pengujian multikolinieritas dimanfaatkan untuk melakukan analisis data yang telah terkumpul terindikasi normal. Sebut data dapat dikatakan normal jika gambar kurva berbentuk lonceng. ⁸¹ Uji normalitas bisa diujikan untuk data multivariate atau riset yang terhimpun dari beberapa jumlah variabel serta diduga saling berhubungan. Cara terdeteksi adanya masalah multikolinieritas dengan memperhatikan *Variance Inflation Factor* dan jumlah *Tolerance*. Nilai menunjukan ketidak signifikan data terdapat indikasi multikolinieritas apabila > 0.10 lebih dari tolerance dan <10 VIF.⁸²

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan terjadi persebrangan atau ketidaksamaan asumsi klasik heteroskedastisitas pada variasi dalam sebuah pengamatan model regresi. Heteroskedastisitas

⁸⁰ Aminatus Zahriyah et al, Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS, hal 75.

⁸¹ Aminatus Zahriyah et al, Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS, hal 82.

⁸² Sihabuan, Danny Wibowo, et al. Ekonometrika Dasar dan Praktik Berbasis SPSS (Pena Persada, 2021). Hal 141.

dapat menyebabkan model regresi linear berganda tidak efisien (akurat). Akibatnya terjadi terganggunya parameter koefisien.⁸³

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan F

Menganalisis dampak pada setiap variabel dimasukan pada model regresi apakah mempunyai pengaruh secara simultan atau tidak disebut dengan uji simultan F. Prasyarat dari uji simultan F seperti:

- 1) Jika $\text{sig F} < 0,05$ artinya hipotesis H_a diterima karena berpengaruh antar variabel secara simultan.
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} > 0,05$ artinya hipotesis H_a diterima tidak berpengaruh antar variabel secara simultan.⁸⁴

b. Uji Parsial T

Pengujian parsial berguna menganalisis dengan cara individu dampak antara semua variabel. Acuan untuk pengujian uji T berdasarkan pada:

- 1) Apabila angka t_{hitung} melebihi t_{tabel} berupa jumlah nilai kurang dari $\text{sig } 0,05$ berarti H_a diterima, yang berarti variabel terikat mempengaruhi variabel bebasnya.
- 2) Apabila angka t_{hitung} kurang dari t_{tabel} dan angka sig lebih dari $0,05$ berarti H_a ditolak, artinya variabel bebas kurang berpengaruh positif variabel terikat.⁸⁵

⁸³ Aminatus Zahriyah et al, *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*, hal 89.

⁸⁴ Aminatus Zahriyah et al, *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*, hal 69.

⁸⁵ Aminatus Zahriyah et al, *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*, hal 64.

4. Analisis Statistik Regresi Linear Berganda

Pengujian dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat yaitu X1 (WLB), X2 (budaya organisasi) dan (X3) pengembangan karir terhadap Y (produktivitas). Analisis ini berguna untuk mengetahui indikasi bobot variabel bebas jika nilai dari variabel terikat terindikasi adanya naik turun serta untuk mengetahui adanya korelasi antar variabelnya. Adapun rumus pada regresi seperti:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Penjelasan:

Y = Variabel dependen (Y)

α = Konstanta

X1 = Variabel bebas (X1)

X2 = variabel bebas (X2)

X3 = Variabel bebas (X3)

β_1 = Koefisien variabel 1

β_2 = Koefisien variabel 2

β_3 = Koefisien variabel 3

e = Error term.⁸⁶

5. Koefisien Determinan (R²)

Uji determinan berguna memaparkan seberapa luas yang dipengaruhi variabel bebas pada variabel terikat. Pada tabel summary adjusted R² dapat menjelaskan seberapa pengaruh variabel lainnya.

⁸⁶ Aminatus Zahriyah et.al, Ekonometrika Teknik dan Aplikasi Menggunakan SPSS, 62.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Gambaran objek peneliti pada KSPPS BMT UGT Nusantara berlokasi di wilayah jember dengan beberapa titik lokasi penelitian yaitu:

- 1) KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Kaliwates berlokasi di Jl. Otto Iskandardinata 68131 Jember, Jawa Timur
- 2) KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Jember Kota berlokasi di JL. Melati, No. 85, Gebang Timur, Patrang, Jember, Jawa Timur, 68117.
- 3) KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Wirolegi berlokasi di Jl. MT Haryono No.17, Wirolegi, Sumbersari, Jember, Jawa Timur 68124.

Gambar 1.1
Logo KSPPS BMT UGT Nusantara



1. Sejarah

Sejarah BMT UGT Sidogiri sebelum akhirnya berganti nama menjadi KSPPS BMT UGT Nusantara atau Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bitul Maal Wat Tamwil Usaha Gabungan Terpadu Nusantara. Koperasi ini telah berdiri sejak 6 Juni 2000 M atau 5 Rabiul Awal 1421 H atau di Surabaya. BMT Sidogiri resmi melakukan PAD

(Perubahan Anggaran Dasar) pada desember 2020. Keberhasilan BMT UGT Sidogiri memperoleh badan hukum koperasi dari Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur dengan Surat Keputusan No: 09/BH/KWK.13/VII/2000.

BMT sidogiri didirikan sekelompok orang pada lingkup “UGT PPS” atau urusan guru tugas pondok pesantren sidogiri, didalamnya ada alumni santri pondok pesantren sidogiri, guru pengajar, pimpinan madrasah serta partisipan yang menyebar di Jawa Timur.⁸⁷

Pengurus berhasil melakukan pengembangan yang berkesinambungan, baik di bidang organisasi maupun usaha, yaitu beberapa unit pelayanan di wilayah yang strategis dan potensial. Meresmikan unit-unit pelayanan wilayah-wilayah potensial. Keberhasilan terwujud dengan memiliki total 298 unit pelayanan di 10 provinsi di indonesia meliputi unit kantor, salah satunya yaitu di wilayah jember.

2. Legalitas KSPPS BMT UGT Nusantara Pusat

Tanggal Berdiri: 5 Rabiul Awal 1421 H (06 Juni 2000)

Badan Hukum: No. 09/BH/KWK.13/VII/2000.

SIUP: 517/099/424.061/2003

TDP: 13.26..2.64.00100

NPWP: 02.082.190.6-624.000.

Telp/Fax: (0343) 423521/(0343) 423571

⁸⁷ <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/>. Di akses pada tanggal 12 November 2025, pukul 17.42 WIB.

E-mail: bmt.ugt.pusat@gmail.com dan bmt ugt pusat@yahoo.co.id

Perubahan Badan Hukum

Nomor: AHU-0002288.AH.01.28.TAHUN2020.

Alamat: JL. Sidogiri Barat RT 03 RW 02 Kraton Pasuruan 67151 Jawa Timur.⁸⁸

3. Visi dan Misi

a. Visi

Koperasi yang amanah, tanggung jawab dan bermartabat (MANTAB)

b. Misi

- 1) Mengelola koperasi yang sesuai dengan jatidiri santri,
- 2) Menerapkan sistem sitem syariah yang sesuai dengan strandart kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN),
- 3) Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan,
- 4) Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota,
- 5) Memperkuat kedulian anggota terhadap koperasi,
- 6) Memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat dan Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.⁸⁹

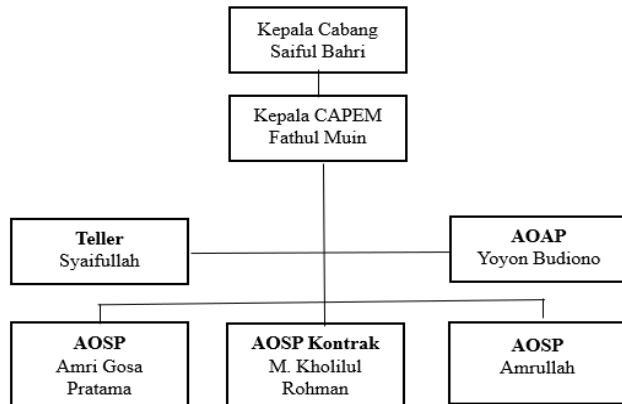
4. Bagan operasional KSPPS BMT UGT Nusantara

a) KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Kaliwates

berlokasi di Jl. Otto Iskandardinata Jember, Jawa Timur, 68131.

⁸⁸ <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/>. Di akses pada tanggal 12 November 2025, pukul 17.45 WIB.

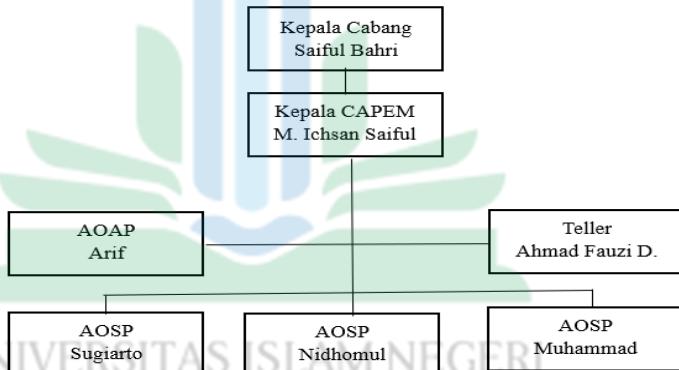
⁸⁹ <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/>. Di akses pada tanggal 13 November 2025, pukul 12.30 WIB.



b) KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Jember Kota

berlokasi di JL. Melati, No. 85, Gebang Timur, Patrang,

Jember, Jawa Timur, 68117.



5. Tugas Karyawan (Job Descriptions)

A. Kepala Cabang

- 1) Memimpin dan mengkoordinir seluruh operasional termasuk karyawan di bawah tanggung jawabnya.
- 2) Bertanggung jawab mengawasi perkembangan cabang.
- 3) melakukan peninjauan, kesepakatan dan pencairan pembiayaan sesuai ketentuan berlaku.

- 4) Monitoring dan evaluasi secara rutin kinerja karyawan setiap hari.
- 5) Merekendasikan pelatihan kepada karyawan.
- 6) merekomendasikan promosi, mutasi, dan rolling jabatan ditempat binaanya.
- 7) Memastikan standart operasional berjalan sesuai prosedur
- 8) Menyelenggarakan rapat koordinasi setidaknya satu bulan sekali bersama kantor cabang.
- 9) Menyelenggarakan pembinaan setidaknya sekali dalam satu bulan pada seluruh karyawan minimal atau ketika diperlukan.⁹⁰

B. Kasir/Teller

- 1) Berkewajiban dalam pembukuan laporan keuangan dan membuat *check list accounting*.
- 2) Mendokumentasikan setiap transaksi dengan anggota
- 3) Melaksanakan tarik dan setor produk simpanan
- 4) Membuat dan memberikan laporan keuangan untuk pimpinan
- 5) Memastikan jumlah uang dengan catatan keuangan sinkron
- 6) Merapikan berkas administrasi kantor dengan pimpinan untuk membuat laporan keuangan setiap bulan.⁹¹

⁹⁰ Rosyi Aqil Abror, “Penerapan Prinsip 5C+1S Dalam Pencegahan Pembiayaan Bermasalah Pada Akad Murabahah di BMT UGT Sidogiri Capem Jember Kota.” (Skripsi, Jember 2021).50-53.

⁹¹ Rosyi Aqil Abror, “Penerapan Prinsip 5C+1S Dalam Pencegahan Pembiayaan Bermasalah Pada Akad Murabahah di BMT UGT Sidogiri Capem Jember Kota.” (Skripsi, Jember 2021).50-53.

C. Account Officer

- 1) menawarkan produk jasa keuangan dan memastikan anggota membayar tagihan angsuran.
- 2) Melaksanakan survey pembiayaan dan memeriksa setiap angunan serta taksirannya.⁹²

B. Penyajian Data

Multivariate digunakan oleh peneliti dengan tujuan melakukan analisis data untuk menjabarkan hubungan antar semua variabel yang diteliti yaitu pada variabel X dan variabel Y pada subjek dan objek yang ditentukan. Menggunakan 20 butir pernyataan yang terhimpun dari 5 pernyataan setiap variabel baik dependen maupun independen. Instrumen kuisioner yang diterima karyawan meliputi pernyataan yang sesuai atau tidak dengan keadaan responden mengenai variabel yang diteliti pada karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara di wilayah jember dalam meningkatkan kinerja produktivitas untuk menunjang pekerjaanya.

Penelitian ini menyediakan pilihan jawaban untuk responden (karyawan) dengan mengaplikasikan skala likert dengan bobot 1-5 seperti:

Tabel 4.1
Tabel Skala Likert

Skala Likert		Bobot Jawaban
SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
K/N	Kadang-kadang/Netral	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Hasil Analisis Peneliti 2025.

⁹² Rosyi Aqil Abror, 50-53.

1. Partisipan Berdasar Jenis Kelamin

Peneliti berhasil menghimpun sejumlah 30 partisipan yang diklasifikasikan sesuai jenis kelamin. Berikut penyajian datanya:

Tabel 4.2
Tabel jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		F	%
1.	Laki-laki	26	83,3%
2.	Perempuan	4	16,7%
Total		3	100%

Sumber: Hasil pengolahan peneliti 2025

Bersumber hasil riset terkumpul menunjukan 30 orang responden dengan rincian 13 partisipan dari cabang pembantu Jember Kota, 10 partisipan dari cabang pembantu Kaliwates, dan 7 partisipan dari cabang Wirolegi. Terhimpun sebanyak 26 laki-laki dan 4 partisipan perempuan, penjelasan mengenai partisipan perempuan dalam pengisian kuisioner ini merupakan partisipasi dari mahasiswa dan siswa smk yang sedang melaksanakan magang di lingkungan BMT UGT Nusantara di jember.

Berdasarkan data yang sudah dihimpun dan didukung dengan wawancara dengan dengan bapak Fathul Muin selaku Ketua Cabang Pembantu Kaliwates, karyawan yang bekerja di KSPPS BMT UGT Nusantara semuanya laki-laki. Hal ini sesuai dengan arahan dari kantor pusat yang hanya mempekerjakan karyawan laki-laki dengan mengutamakan alumni pondok pesantren sidogiri baik itu alumni, wali santri ataupun simpatisan.⁹³

⁹³ Fathul Muin, Wawancara, Jember 16 November 2025

2. Partisipan Berdasar Pada Usia

Rincian dari usia partisipan yang telah terhimpun:

Tabel 4.3
Partisipan berdasar Usia

No	Usia	Responden	
		F	%
1.	18 – 30 Tahun	10	10%
2.	31 – 40 Tahun	11	11%
3.	41 – 50 Tahun	9	9%
	Total	100	100%

Sumber: Hasil pengolahan peneliti 2025

Bersumber hasil data didapatkan persebaran partisipan berusia 18-30 sebesar 10 orang atau 10%, berusia 31-40 berjumlah 11 reponden (11%) dan usia 41-50 sebesar 9 orang responden (9%). Dapat disimpulkan bahwa usia 18-40 tahun mendominasi karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara.

3. Partisipan Berdasar Latar Belakang

Rincian berdasar latar belakang pendidikan:

Tabel 4.4
Partisipan berdasar latar belakang

No	Pendidikan Terakhir	Responden	
		F	%
1.	SMA	14	48,0%
2.	D-3	0	0%
3.	S-1	5	17,0%
4.	Yang Lain	11	35,0%
	Total	30	100%

Sumber: Hasil pengolahan peneliti 2025

Bersumber hasil riset yang terhimpun menunjukan presentase karyawan mendominasi lulusan SMA sederajat berjumlah 14 orang responden, tidak terdapat karyawan/responden tingkat D3, tingkat S-1 berjumlah 5 responden. Responden yang lain berjumlah 10 orang yang

diketahui bahwa responden lulusan pesantren sidogiri yang saat ini bekerja di KSPPS BMT UGT Nusantara.

4. Responden Berdasar Masa Kerja

Berdasarkan data seberapa lama masa kerja dapat dirincikan seperti:

Tabel 4.5
Lama Menjadi Karyawan

No	Lama Bekerja	Responden	
		F	100%
1.	< 1 Tahun	8	27%
2.	1 – 3 Tahun	6	20%
3.	4 – 6 Tahun	12	40%
4.	> 10 Tahun	4	13%
	Total	100	100%

Sumber: Hasil pengolahan peneliti 2025

Bersumber hasil riset yang telah terhimpun masa karyawan bekerja <1 tahun berjumlah 8 orang, masa kerja 1-3 tahun total 6 partisipan, masa kerja 4-6 tahun total 12 orang dan masa kerja >10 tahun total 4 orang.

Artinya pegawai yang paling mendominasi bekerja di BMT berdasar tabel diatas masa pegawai terlama 4-6 tahun.

C. Analisis dan Pengajuan Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian ini dimanfaatkan sebagai alat ukur sah atau tidaknya dalam sebuah kuisioner. Adapun tolak ukur dalam uji validitas dari pernyataan-pernyataan dan tanggapan dalam setiap variabel yang diteliti. Dapat dikatakan valid apabila total rhitung $>$ rtable dan berbanding terbalik apabila Rhitung $<$ Rtable berarti dikatakan

tidak signifikan. *Degree of freedom (df)* digunakan untuk mengetahui valid tidaknya perhitungan. Adapun rumus perhitungan $df=n-2$ jumlah nilai n sebesar 30 maka $df=28$. Diketahui taraf signifikansi pada tabel df sebesar 5% maka diketahui r tabel $0,603 > r$ tabel sebesar 0,361. Berdasarkan data nilai rhitung $>$ r tabel dari 0,05 pengujian signifikansi artinya instrumen dari variabel (X_1) dinyatakan valid berikut lampiran datanya.

Tabel 4.6
Uji Validitas *Work life Balance* (X_1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.178	.242	.018	.483**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.353	.197	.925	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.178	1	.478**	.273	.211	.872**
	Sig. (2-tailed)	.353		.008	.144	.283	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.242	.478**	1	.132	.238	.834**
	Sig. (2-tailed)	.197	.008		.486	.206	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.018	.273	.132	1	.347	.577**
	Sig. (2-tailed)	.925	.144	.486		.080	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.483**	.211	.238	.347	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	.010	.283	.206	.080		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.808**	.872**	.834**	.577**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pada Kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Berdasar pada perhitungannya apabila perhitungan Rhitung $>$ R tabel disebut valid, sebaliknya apabila Rhitung $<$ R tabel perhitungan disebut tidak valid. Diketahui taraf signifikansi *degree of freedom (df)* sebesar 0,361. Maka pernyataan 1-5 valid sebagai

rincian total hasil pernyataan 0.608, 0.672, 0.634, 0.577, 0.691 >0.361. Dengan demikian hasil dari pernyataan dikatakan valid pada variabel independen WLB terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

Tabel 4.7
Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.441*	.220	.413*	.224	.664**
	Sig. (2-tailed)		.015	.242	.023	.234	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.441*	1	.368*	.494**	.428*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.015		.045	.006	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.220	.368*	1	.296	.214	.614**
	Sig. (2-tailed)	.242	.045		.112	.256	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.413*	.494**	.296	1	.261	.731**
	Sig. (2-tailed)	.023	.006	.112		.164	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.224	.428*	.214	.261	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.234	.018	.256	.164		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.664**	.798**	.614**	.731**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :Pada data kuesioner dengan aplikasi software SPSS 23

Berdasar total perhitungannya angka Rhitung > Rtabel disebut valid, sebaliknya Rhitung < Rtabel disebut tidak valid. Diketahui taraf signifikansi *degree of freedom (df)* sebesar 0,361. Berikut hasil perhitungannya dapat dilihat bahwa pernyataan 1-5 valid sebagai rincian total hasil pernyataan 0.664, 0.798, 0.614, 0.731, 0.617 > 0,361. Maka diberi kesimpulan semua intrumen

pernyataan dikatakan valid pada variabel Organisasi (X₂) terhadap produktivitas karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

Tabel 4.8
Uji Validitas Pengembangan Karir (X₃)

		X3.01	X3.02	X3.03	X3.04	X3.05	TOTAL
X3.01	Pearson Correlation	1	.191	.108	.162	.108	.557**
	Sig. (2-tailed)		.313	.569	.394	.569	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.02	Pearson Correlation	.191	1	.342	.323	.489**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.313		.064	.081	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.03	Pearson Correlation	.108	.342	1	.373*	.550**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.569	.064		.042	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.04	Pearson Correlation	.162	.323	.373*	1	.373*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.394	.081	.042		.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.05	Pearson Correlation	.108	.489**	.550**	.373*	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.569	.006	.002	.042		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL		.557**	.692**	.686**	.640**	.729**	1
			.001	.000	.000	.000	
			30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber :Pada data kuesioner, dengan aplikasi software SPSS 23

Berdasar total perhitungannya Rhitung > Rtabel disebut valid, sebaliknya Rhitung < Rtabel disebut tidak valid apabila. Diketahui taraf signifikansi *degree of freedom (df)* sebesar 0,361. Berikut hasil perhitungannya menunjukan bahwa pernyataan 1-5 valid dengan rincian total pernyataan 0.557, 0.692, 0.686, 0.640, 0.729 > 0.361. Maka dapat disimpulkan semua instrumen pernyataan pada variabel pengembangan karir dikatakan valid terhadap produktivitas karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

Tabel 4.9
Uji Validitas Produktivitas (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.212	.115	.222	.510**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.262	.544	.239	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.212	1	.272	.276	.302	.629**
	Sig. (2-tailed)	.262		.146	.140	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.115	.272	1	.293	.277	.596**
	Sig. (2-tailed)	.544	.146		.117	.138	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.222	.276	.293	1	.382*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.239	.140	.117		.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.510**	.302	.277	.382*	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.004	.105	.138	.037		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.605**	.629**	.596**	.706**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber :Pada data kuesioner, dengan aplikasi software SPSS 23

Berdasar total perhitungannya Rhitung > Rtabel disebut valid, sebaliknya Rhitung < Rtabel disebut tidak valid. Diketahui taraf signifikansi *degree of freedom (df)* sebesar 0,361. Berikut hasil perhitungannya dapat dilihat bahwa pernyataan 1-5 valid sebagai rincian total hasil pernyataan 0.605, 0.629, 0.596, 0.706, 0.731 > 0.361. maka dapat disimpulkan semua instrumen pernyataan dikatakan valid pada variabel Kinerja Produktivitas (Y) pada karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat menghitung akurasi dan seberapa konsisten variabel diukur. Kuesioner yang disebut handal atau

reliabel apabila pernyataan dari hasil jawaban tidak berubah-ubah dari masa menuju masa. Dikatakan reliabel apabila variabel menghasilkan total *Cronbach's Alpha* sebesar $>0,6$ dapat disebut reliabel. Berbanding terbalik jika kurang dari $<0,6$ total *Cronbach's Alpha* akan disebut tidak reliabel, berikut penyajian datanya:

Tabel 4.10
Uji Reabilitas Variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Berdasar total output dianalisis bahwa total perolehan $>0,6$ *Cronbach's Alpha*. Diberi kesimpulan variabel WLB pada variabel produktivitas dinyatakan reliabel dikarenakan total $0,619 > 0,6$ *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.11
Uji Reabilitas X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Berdasar total output dianalisis bahwa total perolehan $>0,6$ *Cronbach's Alpha*. Diberi kesimpulan variabel Budaya Organisasi pada variabel produktivitas (Y) dengan total *Cronbach's Alpha* $0,717 > 0,6$ dikatakan reliabel.

Tabel 4.12
Uji Reabilitas X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Berdasar total output dianalisis bahwa total perolehan $>0,6$

Cronbach's Alpha. Diberi kesimpulan variabel Pengembangan Karir pada variabel produktivitas (Y) dengan total *Cronbach's Alpha* $0,652 > 0,6$ disebut reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	5

Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Berdasar total output dianalisis bahwa total perolehan $>0,6$

Cronbach's Alpha. Diberi kesimpulan variabel produktivitas (Y) dengan total $0,660 > 0,6$ *Cronbach's Alpha* disebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan pengujian normalitas sebagai penganalisan bagaimana tiap-tiap variabel tersebar secara normal atau non normal. Pada penelitian pengujian normalitas dilaksanakan dengan 2 cara yakni uji statistik *One Sample kolmogorov smirnov*. Jika uji dilakukan terdistribusi normal maka nilai signifikansi sebesar $>0,05$ atau dikatakan

multivariate. Dan uji grafik normal *probability plot*, jika terlihat bulatan kecil menyebar searah mengikuti garis disebut normal.

Berikut lampirannya:

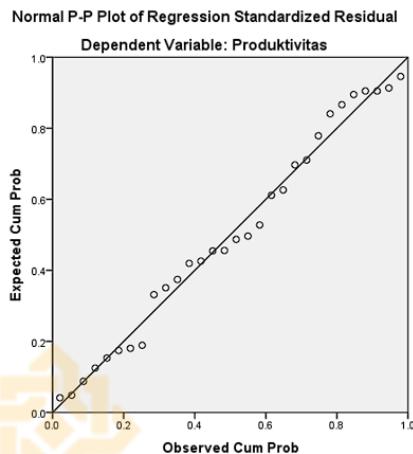
Tabel 4.14
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27033163
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<small>a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.</small>		

Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Berdasar pada pengujian Kolmogorov Smirnov disimpulkan bahwa angka Asymp memperoleh angka 0,200 Sig. (2-Tailed) berdasar taraf signifikansi $>0,05$ menyatakan perolehan melebihi taraf signifikan.

Tabel 4.15
Uji Normalitas P-Plot



Sumber :Pada kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Berdasarkan pengujian P-Plot pada pengujian grafik normalitas terdistribusi normal terlihat dari bulatan-bulatan kecil menyebar dan tidak melebar tetap pada garis lurus. Artinya semua variabel yang digunakan peneliti lolos dari pengujian variabel normalitas sehingga berlanjut pada tahap selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dilakukannya pengujian multikolinieritas. Dimanfaatkan untuk melihat indikasi normal dan tidaknya pada suatu variabel pengujian data. Sebuah hasil riset dikatakan normal jika gambar kurva membentuk loncengan jam. Cara mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas yaitu apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) dan angka *Tolerance*. Nilai mendekati tidak terdapat

indikasi multikolinieritas yaitu $>0,10$ dan $VIF < 10$ angka *tolerance*.⁹⁴ Hasil pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 1.1
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.740	1.351
	Budaya Organisasi	.691	1.447
	Pengembangan Karir	.910	1.099

Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Berdasar perolehan mengindikasikan bahwa angka *tolerance* dan *VIF* untuk setiap variabel independen memenuhi kriteria prasyarat. Secara rinci, variabel X1 angka tolerance 0,740 dan *VIF* 1,351. Variabel X2 angka tolerance 0,691 dan *VIF* 1,447. Variabel X3 angka tolerance 0,910 dan *VIF* 1,099. Semua angka Tolerance $>0,10$ dan angka *VIF* <10 , disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan antar variabel. Mengindikasikan layak untuk tahap lainnya.

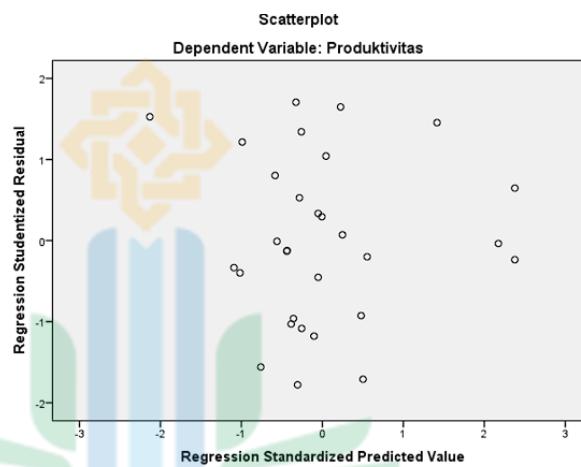
c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan saat terjadi ketidaksamaan asumsi klasik. Heteroskedastisitas dapat menyebabkan model regresi linear berganda tidak efisien (akurat), akibatnya terganggunya parameter koefisien. Uji glejster dan *Scatterplot* bertujuan menganalisis apabila uji glejster $>0,05$ kesimpulannya tidak terjadi masalah

⁹⁴ Aminatus Zahriyah et al. *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*, 75.

heteroskedastisitas, sedangkan *scatterplot* apabila bulatan kecil menyebar berantakan atau tidak mengumpul disebut tidak terindikasi heteroskedastisitas, berikut lampiran data yang diperoleh:

Tabel 4.16
Hasil Uji Grafik *Scatterplot*



Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Menurut perolehan *scatterplot*, terlihat bulatan kecil menyebar merata keatas dan bawah tanpa membuat pola yang teratur. Dengan sebaran beragam disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan ini menyatakan bahwa layak dan memenuhi syarat untuk memprediksi variabel Y.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji-T Parsial

Uji-T Parsial berfungsi menentukan pengaruh individu tiap variabel. Keputusan diambil berlandaskan pengujian T seperti:

- 1) Apabila angka thitung > t tabel dan angka signifikansi kurang 0,05, hipotesis H_a diterima, menunjukan variabel bebas mempengaruhi secara signifikan pada variabel terikat.
- 2) Jika angka thitung < t tabel dengan angka signifikansi melebihi 0,05 menunjukan hipotesis H_a ditolak, menunjukan variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

Untuk menentukan angka t tabel diperoleh rumus:

$$t_{\text{tabel}} = (a/2:n-k-1) \cdot a-5\% = t(0,05/2:30-3-1) = 0,025:26 = 2,05553.$$

Menyimpulkan uji-T Parsial signifikan dengan variabel X_1 pada variabel Y sebesar $0,001 < 0,05$ dan angka $t_{\text{hitung}} = 3,919 >$ angka $t_{\text{tabel}} = 2,055$. Nilai ini menunjukan bahwa hipotesis H_a diterima. Menyimpulkan bahwa variabel Y terpengaruh oleh variabel X . Berikut lampiran data yang diperoleh:

Tabel 4.18
Uji-T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,919	4,139		.947	.352
	Work Life Balance	.493	.152	.522	3,243	.003
	Budaya Organisasi	.476	.133	.560	3,574	.001
	Pengembangan Karir	.374	.175	.375	2,144	.041

a Dependent Variable: Produktivitas

Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

- a) WLB berpengaruh pada produktivitas kinerja di KSPPS BMT UGT Nusantara.

Menurut perolehan hasil uji T parsial menunjukan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan angka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan angka

$3,243 > 2,055$ artinya H_a diterima. Berarti X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel pada Y .

- b) Pengaruh budaya organisasi pada produktivitas karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara.

Menurut perolehan hasil uji T parsial menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan angka $3,574 > 2,055$ artinya H_a diterima. Berarti X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel pada Y .

- c) Pengembangan karir berpengaruh pada produktivitas karyawan di KSPPS BMT UGT Nusantara.

Menurut perolehan hasil uji T parsial menunjukkan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ dan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan angka $2,144 > 2,055$ artinya H_a diterima. Berarti X_3 memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel pada Y .

b. Uji Simultan/F

Menganalisis dampak pada setiap variabel dimasukan pada model regresi apakah mempunyai pengaruh secara simultan atau tidak disebut dengan uji simultan F. Prasyarat dari uji simultan F seperti:

- 1) Jika $\text{sig } F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya H_a diterima karena berpengaruh signifikan antar variabel X terhadap Y secara simultan.

2) Jika $\text{sig F} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ artinya H_a ditolak karena tidak berpengaruh signifikan antar variabel X terhadap Y secara simultan.

Cara memperoleh angka F_{tabel} dari rumus $F_{\text{tabel}} = k:n-k$ yaitu total variabel bebas, angka n merupakan populasi terpakai. Sehingga $F_{\text{tabel}} = 3: 27$. Menurut tabel distribusi F , angka 3: 27 sebesar 2,96. Dengan pengujian seperti:

Tabel 4.19
Hipotesis dengan Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35.631	3	11.877	6.811	.002 ^b
Residual	45.336	26	1.744		
Total	80.967	29			

Sumber: Pada Data Kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Menurut pengolahan didapatkan angka F_{hitung} senilai 6,811 dan angka signifikansi 0,002 menyimpulkan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ angka 6,811 > 2,96 dan angka signifikansi 0,002 < 0,05 membuktikan bahwa H_a diterima, kesimpulannya semua variabel independen berpengaruh signifikan pada produktivitas karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

4. Analisis Statistik Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda berguna untuk pengukuran korelasi antar 2 atau lebih variabel yang mengindikasikan adanya korelasi dari variabel terikat dan bebas dengan signifikan. Analisis ini digunakan

memperhitungkan angka variabel dependen saat angka variabel independen naik turun. Berikut data hasil pengujian:

Tabel 4.20
Uji regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.919	4.139		.947	.352
Work Life Balance	.493	.152	.522	3.243	.003
Budaya Organisasi	.476	.133	.560	3.574	.001
Pengembangan Karir	.374	.175	.375	2.144	.041

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Pada Kuesioner dan aplikasi software SPSS 23



Menurut pengolahan total output memperoleh seperti:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,919 + 0,493 X_1 + 0,476 X_2 + 0,374 X_3 + e$$

Berdasar pada perhitungan $df=30-4 = 26$ ($\alpha = 0,05$) menurut tabel $df=2,055$. Perhitungan menunjukan bahwa angka α senilai 3,919 angka ini konsisten saat variabel Y belum terpengaruh oleh variabel X atau variabel Y tidak mengalami perubahan apabila tidak ada variabel X.

Berikut uraian data:

- Angka koefisien konstanta signifikan bernilai 3,919 menunjukan bahwa variabel independen tidak mengalami perubahan atau konsisten bernilai 3,919. Menyimpulkan Y terpengaruh X.

- b. β_1 senilai 0,493 menunjukkan indikasi variabel *work life balance* mempengaruhi produktivitas sebesar 0, 493 dengan artian apabila variabel X1 naik angka Y mengalami peningkatan.
- c. β_2 senilai 0,476 yang menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi produktivitas artinya jika X2 naik, angka Y mengalami peningkatan sebesar 0, 476.
- d. β_3 senilai 0,374 menunjukkan (X3) mempengaruhi Y, Artinya jika karir naik, Y mengalami peningkatan senilai 0,374.

5. Koefisien Determinan

Uji Determinan berguna mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas di KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember. Hasil uji determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini seperti berikut:

Tabel 4.21
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.375	1.32049

a. Predictors: (Constant), X3,X1,X2.

Sumber :Pada data kuesioner dan aplikasi software SPSS 23

Menurut pengolahan menunjukkan angka Adjusted R Square sebesar 0,375 menunjukkan bahwa variabel independen *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir mempengaruhi variabel produktivitas sebesar 37,5%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Tujuan peneliti memperoleh hasil variabel-variabel X (*Work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

1. Variabel *Work Life Balance* terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

Work Life Balance atau WLB ialah menyeimbangkan artinya suatu konsep yang menjelaskan bagaimana karyawan memiliki waktu pekerjaan yang fleksibel atau seimbang antara pekerjaan dan kebutuhan pribadinya. Dengan kata lain keseimbangan ini dipahami sebagai kondisi dimana seseorang merasa bahwa tuntutan pekerjaan dan desakan individu (keluarga, sosial dan ibadah) dapat terpenuhi dengan baik.

Peneliti menjabarkan instrumen untuk riset ini seperti: 1) *Time Balance* (waktu: total masa dihabiskan kerja kehidupan pribadi cukup/seimbang), 2) *Involment Balance* (terlibat: intensitas fokus pekerjaan tidak sampai menguras energi yang berlebih), 3) *Satisfaction Balance* (kepuasan: kebahagiaan di satu peran tidak harus dibayar dengan kegagalan atau ketidak puasan diperan lainnya).

Menurut pengujian Uji-T Parsial dinyatakan angka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $3,243 > 2,055$ serta signifikansi senilai $0,03 < 0,05$ artinya H_0 diterima. Maka disimpulkan bahwa ada signifikansi WLB terhadap produktivitas pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja terbukti signifikan pada produktivitas, variabel ini memiliki pengaruh krusial dalam lingkungan BMT yang berhubungan dengan jasa keuangan seperti halnya mempertahankan fokus, pelayanan anggota dengan ramah dan memungkinkan untuk pencegahan burnout. Adapun faktor internal yang lebih kuat yaitu pada identitas kelembagaan sebagai alumni pesantren. Identitas ini dapat menanamkan etos kerja yang disiplin dan loyalitas kepada lembaga kerja. Adanya dukungan kuat dari alumni santri, menjadikan karyawan KSPPS BMT Nusantara memiliki kewajiban moral (amanah) dalam bekerja serta ikut bertanggung jawab memberi tenaga dan waktu terbaiknya. Etos kerja ini secara tidak langsung menjadi faktor produktivitas.

Sejalan oleh Intan Khoirun Nisa et.al., berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta”⁹⁵ yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki signifikansi pada variabel Y.

2. Variabel budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

Budaya organisasi merupakan ciri khas yang terdapat pada suatu organisasi dan menjadi sistem bersama sehingga dapat membedakan dari organisasi lainnya.

⁹⁵ Intan Khoirun Nisa, Ahmad Fauzan Mubarok, dan Cahyani Budi Utami judul “Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta.” *Jurnal Cendikia* (Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, 2025).

Budaya organisasi memiliki 5 landasan yang diaplikasikan pada penelitian ini seperti: 1) Kepribadian (budaya organisasi yang disiplin membentuk karakter profesional). 2) Motivasi (mendorong secara internal bahwa bekerja tidak hanya sebatas gaji namun bentuk ibadah). 3) Kondisi lingkungan (suasana kerja kekeluargaan dan fasilitas yang mendukung). 4) Norma&nilai (kejujuran dan amanah). 5) Tekanan sosial (rekan kerja yang positif).

Berdasarkan hasil Uji-T Parsial dinyatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,574 > 2,055$ dan angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H_a diterima. Menyimpulkan adanya signifikansi X_2 terhadap Y . Menunjukan bahwa penguatan nilai-nilai kebersamaan dan prinsip syariah, akan berdampak pada pencapaian hasil kerja. Konsistensi ini berhasil membentuk kepribadian karyawan yang disiplin, amanah, dan dapat menciptakan motivasi kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang positif antar rekan kerja dapat menciptakan standar kerja yang baik. Diharapkan lembaga terus terus melestarikan budaya organisasi yang religius dan kekeluargaan agar produktivitas terus terjaga.

Sebanding dengan Nurul Sahira dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang”⁹⁶ Menyebutkan variabel X mempengaruhi Y . Serta penelitian oleh Afrilla Sholihah berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada PT Telkomsel Indonesia TBK Wilayah Jember” Menyatakan

⁹⁶ Nurul Sahira, “Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.” (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2022).

bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.⁹⁷

3. Variabel pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

Pengembangan karir ialah strategi yang digunakan dalam peningkatan kapabilitas dalam meningkatkan kualitas pegawai menjadi lebih baik untuk menunjang pekerjaanya.

Variabel pengembangan karir memiliki 5 instrumen sebagai landasan seperti: 1) Evaluasi atau penilaian dan (secara transparan dan berkala). 2) Prestasi kerja (adanya kepastian jenjang karir). 3) Pendidikan yang melatar belakangi. 4) pemberdayaan kerja. 5) Pengalaman kerja.

Menurut pengujian Uji-T Parsial dinyatakan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan angka $2,144 > 2,055$ signifikansi senilai $0,041 < 0,05$ artinya H_a diterima, Maka kesimpulannya pengembangan karir berpengaruh secara signifikan pada produktivitas karyawan.

Simpulan ini mengindikasikan bahwa, upaya BMT terkait peningkatan jenjang karir secara nyata mempengaruhi tingkat produktif pegawai. Penyebab relevansinya pengembangan karir pada pegawai karena adanya pelatihan kerja, promosi kenaikan jabatan serta mutasi jabatan pada karyawan. Sesuai dengan teori modal manusia, yang menyatakan bahwa investasi organisasi dalam meningkatkan kapabilitas karyawan dapat menciptakan motivasi dan meningkatkan

⁹⁷ Afrilla Sholihah, Khamdan Rifa'i dan Hersa Farida Qoriani, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada PT Telkomsel Indonesia TBK Wilayah Jember." *Jurnal Istiqro* (UIN KHAS Jember, 2023).

produktivitas. Dapat diartikan strategi pengembangan karir mempengaruhi secara signifikan tingkat produktif pegawai.

Sejalan dengan Octa Nilam Lukkita Aga, berjudul “*The Effect Of Work Life Balance And Career Development On Employee Productivity (Case Study Of The Medan Regional Office Of AJB Bumiputera 1912.*” Jurnal manajemen dan kewirausahaan (UIN Sumatra Utara 2024).⁹⁸ Yang menunjukan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan pada peningkatan produktivitas.

4. Variabel *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

Menurut pengolahan Uji-F Simultan dinyatakan keseluruhan variabel (*Work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas pada pegawai BMT. Pengujian determinan angka R^2 menyatakan keseluruhan variabel X dapat mempengaruhi variabel Y sebesar 37,5%. Sisanya sebesar 64,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dapat disimpulkan variabel yang yang digunakan oleh peneliti yaitu *work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh sebesar 37,5% terhadap tingkat produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.

⁹⁸ Octa Nilam Lukkita Aga, “Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Turnover Intention di PT. Petro Jasa Energi.” *Jurnal Ilmu Multidisiplin* (Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2023).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Kesimpulannya peneliti ingin melakukan analisa apakah *Work Life Balance*, Budaya Organisasi dan *Career Development* berpengaruh pada tingkat produktivitas pegawai KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember. Simpulan berdasarkan analisa yaitu:

1. *Work life balance* teruji memiliki pengaruh signifikansi terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara dengan angka tertinggi dalam variabel yang diteliti. Faktor produktivitas ditentukan oleh seberapa seimbang waktu atau kepuasan mereka dalam bekerja dan juga faktor internal yang lebih kuat yaitu pada identitas kelembagaan sebagai alumni pesantren. Identitas ini dapat menanamkan etos kerja yang disiplin dan loyalitas kepada lembaga kerja yang secara tidak langsung menjadi faktor produktivitas. Hal ini berarti peningkatan *Balance time* (alokasi masa), *balance involment* (fokus) dan *balance satisfaction* (kepuasan) yang dirasakan karyawan sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja.
2. Budaya organisasi terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember. Hal ini menunjukan bahwa penguatan nilai-nilai kebersamaan dan prinsip syariah, akan berdampak pada pencapaian hasil kerja. Konsistensi ini berhasil membentuk kepribadian karyawan yang disiplin, amanah, dan dapat

menciptakan motivasi kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang positif antar rekan kerja menciptakan standar kinerja yang tinggi. Maka perusahaan diharapkan dapat terus melestarikan budaya organisasi yang religius dan kekeluargaan agar produktivitas terus terjaga

3. Pengembangan Karir terbukti mempengaruhi secara signifikan pada produktivitas pegawai pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember dengan angka terendah dalam variabel yang diteliti. Artinya berbagai tahapan jenjang karir, evaluasi kerja yang transparan, penghargaan terhadap prestasi kerja dapat memicu motivasi karyawan. Dapat diartikan strategi perusahaan untuk mengaplikasikan pengembangan karir dapat meningkatkan kapabilitas, menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas secara signifikan pada karyawan.
4. Pengaruh *Work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember. Menyimpulkan apabila lebih banyak variabel X (*Work life balance*, budaya organisasi dan pengembangan karir) akan berdampak pada variabel Y (Produktivitas). Maka hal ini menunjukan bahwa indikasi keseimbangan kerja yang proporsional, budaya organisasi yang positif serta pengaplikasian pengembangan karir, dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas.

B. Saran-Saran

Menurut pengolahan data dan analisa disimpulkan:

1. Untuk Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil

Dapat menjadi sarana laporan atau pendapat bagi pihak praktisi dan manajemen terkhusus manajemen pengembangan sumber daya insani bagi lembaga keuangan syariah maupun konvensional. Untuk KSPPS BMT UGT Nusantara kedepannya agar terus memperhatikan WLB, dan budaya serta meningkatkan pengembangan karir.

2. Untuk Riset Berikutnya

Untuk penelitian berikutnya yang mengeksplorasi tema yang sama, peneliti berharap dapat dijadikan untuk pustaka acuan penelitian. Dengan harapan menambahkan jumlah responden dan penjabarkan objek dan subjek penelitian sehingga dapat diuji secara akurat dalam mengukur tingkat produktivitas karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Putri. "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Dukungan Organisasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Y Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung)." Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2024.
- Agustin, "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Invention Pada Karyawanti Milenial Bank Jatim Bondowoso." Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022.
- Ahdiat, Ahdi. "Produktivitas Tenaga Kerja Ri Urutab Ke-5 Di Asia Tenggara". Databooks, September, 2025, <Https://Produktivitas Tenaga Kerja Ri Urutan Ke-5 Di Asia Tenggara>.
- Andriani, Buku Manajemen Sumber Daya Insani, Kediri:Institut Agama Islam Negeri Kediri Press, 2023.
- Ardyan, Erlia, Yoseb Boari, Akhmad, Leny Yuliyani, Hildawati, Agusdiwana Suarni, Dito Anugro, Erlin Ifadah, Loso Judijanto. Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang. Jambi: Pt Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Clifton, Jon. State Of The Workplace Understanding Employee, Informing Leaders Report. Washington: Gallup, 2025.
- Demerouti, Evangelia, Wilmar B Schaufeli Friedhel Nachreiner. "The Job Demand-Resources Model Of Burnout" *Journal Of Applied Psychology*, (2001). 499-512 Doi:10.1037//0021-9010.86.3.499.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al Qur'an dan Tafsirnya (Edisi Disempurnakan). Jakarta: Widya Cahaya, 2011.
- Dwi Ariska, Dini, Nurbaiti Dan Aqwa Naser Daulay," The Effect Of Work Life Balance And Career Development On Employee Productivity (Case Study Of The Medan Regional Office Of Ajb Bumiputera 1912." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* (2024), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Edy Sarwo dan Rahayu, "Peranan Baitul Mal Wat Tamwil Dalam Meningkatkan Usaha Mikro Melalui Pembiayaan Mudharabah (Studi Kasus BMT Fajar Cabang Cileungsi Bogor Periode 2019-2020." *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*. Vol.6 No.1, (2021) 47-54. DOI: 10.37366/Jesp. V6i01.176.

- Faizal, Ahmad. Nurul Widyawati Islami Rahayu, Imam Suroso. "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAZ Jember" *Indonesian Journal Of Islamic Economics & Finance* Vol.4, No.2, (Desember. 2021), 10-21.
- Fauzan, Perilaku Organisasi. Jember: UIN KHAS Press, 2023.
- Flippo, B. Edwin. Manajement Personalia. Jakarta: Erlangga, 1984.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M." Work–Life Balance: Weighing The Importance Of Work–Family And Work–Health Balance. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*",(2020)Vol17(3),9–11.
- Harahap, Kartini. Buku Ajar *Human Capital* . Medan: PT Media Penerbit Indonesia,2024.
- Hariyanti, Dini. "Perbankan Berinovasi Pikat Talenta Gen Z Terbaik." 15 Juli 2023, Tim Publikasi Katadata 15:48 <Https://Katadata.Co.Id/Perbankan Berinovasi Pikat Talenta Gen Z Terbaik - Korporasi Katadata.Co.Id>
- Iba, Zainuddin. Aditya Wardhana. "Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis menggunakan SPSS 29.O & SMART-PLS 4.0. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara. Purbalingga: Juni 2024.
- Irsyad, Fahmi. " Anlisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau." *Jurnal Magister Manajemen Universitas Riau*, (2021) Vol.3 No.4.
- Isliana, Noor, Saladin Ghali, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin)." " *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan Universitas Lambung Mangkurat*, 2023) Vol.12, No.2, ISSN 2541-187X.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum. "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara CAPEM Balung Jember" *Journal Of Economic Syariah Law And Business Studies*. Vol.3 No.1, Vol.3 No.1, (Februari. 2024). 67-81. DOI: 10.55120/iltizamat.v3i1.1746.
- Jannah, "Analisis Pengendalian Intergral Pada Prosedur Pembiayaan Murabahah Di KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Jember Kota." Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2020.

- Kartika, Mitha, "Spss: Uji Autokorelasi Durbin Watson (Dw)." 19 November 2025, Video 7:39, Https://Youtu.Be/Ziobotilwho?Si=76bedk_0h7mcs9fp
- Katerina, Kuralova, Kristyna Zychova, Lucie Kvasnickova. "Work-Life Balance Twitter Insights: A Social Media Analysis Before And After Covid-19 Pandemic" *Journal Cell Press*, Vol.10 No.13, July 2024. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Heliyon.2024.E33388>.
- Lestari, Ade. "Penerapan Roleplay Layanan Sebagai Inovasi Dan Budaya Untuk Peningkatan Kualitas Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Unit Simpang Tiga, *Jurnal Menara Ilmu Universitas Padang*, 2023.
- Majid, Irsyad Yahya. "Pengaruh Quality Of Work Life Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Denagn Job Comitment Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Kspps Bmt Bahtera Pekalongan)" *Jurnal Of Accounting And Managemennt's Students*, (Universitas Pekalongan 2023).
- Nafukho, Fred Muyia, Nanchy Hairston. "Human Capital Theory: Implications Of Human Resource Development." *Human Resource Development International*. 7 (4) 2004. Doi:10.1080/1367886042000299843.
- Nassani, Abdelmohsen A., Et Al. "Participatory Leadership And Supportive Organisational Culture Panacea For Job Satisfaction Regulatory Role Of Work-Life Balance." *Journal Cell Press*, Vol.10, Issue 16 Heliyon (2024). [Https://Www.Cell.Com/Heliyon/Fulltext/S2405-8440\(24\)12074-9](Https://Www.Cell.Com/Heliyon/Fulltext/S2405-8440(24)12074-9).
- Nilam Lukkita Aga, Octa, "Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir Motivasi Terhadap Turnover Intention Di Pt. Petro Jasa Energi." *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, (Universitas Bhayangkari Jakarta Raya 2023).
- Ningrum, Kristina Ayu, Kim Budiwarno. "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada BMT Insan Sejahtera Karangayar." *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi*, (Universitas Surakarta 2021).
- Nisa, Intan Khoirun, Ahmad Fauzan Mubarok, And Cahyaning Budi Utami. "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bmt Al Hikmah Semesta." *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4.3 (2025): 2317-2329.
- Nur Azizah, Adinda, "Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Di BMT Sarana Wiraswasta Muslim." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025.
- Podcast Tric, "Work Life Balance, Bagaimana Semestinya? Episode #8," November 2025. Https://Www.Youtube.Com/Watch?V=T_7xa1ezsx0.

Prayogi, Muhammad Rory. "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Bri (Persero), Tbk. Kc Jember." Skripsi, Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar, 2020.

Priyono, Muhammad Irfan Dan Didin Hikmah Perkasa. Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakter Individu." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17.2 (2024).

Purnamasari, Dewi, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gen Z Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja, Tesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2024.

Pusparisa Yosepha, "Persebaran Koperasi Simpan Pinjam di Indonesia 2018" 22 Juli 2020
<https://databoks.katadata.co.id/koperasi/statistik/45962307dc7758d/koperasi-simpan-pinjam-indonesia-terpusat-di-jawa-timur>.

Qomariyah, Nur. Dan Nur Ika Mauliyah. "Implementasi Sistem Just In Time (JIT) Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Pada PT. Langgeng Makmur Utama Bangsalsari Jember." *Jurnal Akuntansi dan Audit Syariah(JAAiS)*. Vol.4 No.1 E-ISSN 2775-8444 (Juni. 2023), <https://ejournal.uingusdur.ac.id/index.php/JAAiS/index>

Safria, Dhuha. "Pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engngagement* Dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y." *Journal Of Economics, Management And Banking* 8.2 (2022): 53-64.

Sahira, Nurul. "Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang." Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022.

Sholihah, Afrilla, Khamdan Rifa'i, Hersa Farida Qoriani, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (Pio) Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Telkomsel Indonesia. Tbk Wilayah Jember." *Jurnal Istiqro: Hurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*. Vol.9, No. (Januari 2023). 44-57. DOI:10.30739/istiqro.v9il.1652.

Sihabua, Danny Wibowo, Sri Mulyono, Jaka Wijaya Kusuma Irvana Arofah, Besse Arnawisuda Ningsih, Edy Saputra, Ratni Purwaningsih, Syaharudin. *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis Spss*, Banyumas: CV Pena Persada, 2021.

Siwi Anggreni, Annisah., Budiani dan Meita Santi, "Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat

- Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek”, *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.8, No. 8, 2021.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2023.
- Syahputra. Tanjung. “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajement*, Vol.3 (2), 2020.
- Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah. Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Press, 2021).
- Tsauri Sofyan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jember: Stain Jember Press, 2013.
- Utami, Wiji. Markus Apriono, Sudarsih, Nadia Azalia Putri, Niken Probowati. “Performance Of Female Nurses: Dual Career, Work Environment And Work Stress” *Annals Of Tropical Medicine & Public Health, Departemen Of Management*: Vol.23, Issue 8 (May. 2020). <Http://Doi.Org/10.36295/ASRO.2020.2381>.
- Website Baitul Maal Wat Tamwil “KSPPS BMT UGT Nusantara”. 01 November 2025. <Http://Www.Bmtugtsidogiri.Co.Id/>.
- Yakin, Ipa Hafsiyah. Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Garut: Cv Aksara Global Akademia, 2023.
- Yuliani, Irma. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2023.
- Zahriyah, Aminatus. Suprianik, Agung Parmono, Mustafa. Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS. Jember: Mandala Press, 2021.

Lampiran 1

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember.	A. <i>Work life balance</i> (X1) B. Budaya Organisasi (X2) C. Pengembangan Karir (X3) D. Produktivitas Karyawan (Y)	1. <i>Time balance/ keseimbangan waktu.</i> 2. <i>Involment balance</i> atau keseimbangan keterlibatan 3. <i>Satisfaction balance</i> atau keseimbangan kepuasan. 1. Kebribadi 2. Motivasi 3. Kondisi Lingkungan 4. Norma & Nilai 5. Tekanan Sosial 1. Penilaian dan Evaluasi 2. Prestasi Kerja 3. Latar Belakang Pendidikan 4. Pelatihan Kerja 5. Pengalaman Kerja 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	1. Data primer a. Jumlah karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember. b. Kuisioner kepada semua karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember 2. Data Sekunder a. Kuesioner	1. Pendekatan Penelitian kuantitatif Multivariate 2. Teknik penentuan sampel: a. Sampling <i>Cluster(Daerah)</i> 3. Metode pengambilan data: a. Kuisioner 4. Teknik analisis data: A. Uji Instrumen Data B. Uji Asumsi Klasik C. Pengujian Hipotesis D. Analisis Statistik Regresi Linear Berganda E. Koefisien Determinan (R2) 5. Pengujian Hipotesis	H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan <i>work life balance</i> (X1) terhadap produktivitas (Y) H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X2) terhadap Budaya organisasi (Y) H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir (X3) terhadap Budaya organisasi (Y) H4 = Terdapat pengaruh yang signifikan <i>work life balance</i> (X1), budaya organisasi (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap produktivitas (Y)

Lampiran 2

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sofiatul Maghfiroh

NIM : 211105010006

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul:

“Pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember”

Secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 23 November 2025
Saya yang menyatakan



Sofiatul Maghfiroh
NIM: 211105010006

Lampiran 3

SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Sofiatul Maghfiroh
 NIM : 211105010006
 Program Studi/Fakultas : Perbankan Syariah
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

No	Lampiran	Ada	Tidak
1	Lembar persetujuan Pembimbing	✓	
2	Matrik Penelitian	✓	
3	Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani	✓	
4	Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian	✓	
5	Surat Izin Penelitian	✓	
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	✓	
7	Jurnal Kegiatan Penelitian	✓	
8	Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)	✓	
9	Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dll atau penelitian kuantitatif data sekunder)	✓	
10	Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)	✓	
11	Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi	✓	
12	Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian)	✓	
13	Biodata	✓	

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 23 November 2025
 Pembimbing

Aminatus Zahriyah, S.E. M.Si
 NIP.198907232019032012



Lampiran 4

Kuisisioner Penelitian

“Pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan Pada KSPPS BMT UGT Nusantara Di Jember”

A. Identitas Responden

Nama : (Tidak wajib diisi/Inisial)
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Usia :
 Pendidikan Terakhir : SMA(Sederajat) D3 S-1 S-2 Lain-lain
 Lama Bekerja : <1 Tahun
 1 – 3 Tahun
 4 – 6 Tahun
 > 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Silahkan menjawab pernyataan ini dengan cara mencentang (✓) sesuai kondisi yang ada, dan semua data yang diberikan Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Pernyataan		Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R/N	Ragu – Ragu/ Netral	3
T S	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Hasil kerja yang saya capai telah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
2.	Saya memastikan setiap pelayanan dengan anggota sesuai prinsip syariah					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin					
4.	Saya tiba di kantor tepat waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

B. *Work Life Balance* (X₂)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Saya mampu membagi waktu antara					

	tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan pribadi/keluarga					
2.	Setelah jam kerja berakhir saya tidak perlu menggunakan waktu istirahat untuk bekerja					
3.	Saya harus melewatkkan kepentingan pribadi karena banyak menghabiskan waktu di tempat kerja					
4.	Saya masih bisa mengejar hobi atau aktivitas pengembangan diri lainnya					
5.	BMT memberikan kesempatan untuk menyeimbangkan karir dan pengembangan diri					

C. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Saya cenderung terbuka dan aktif dalam interaksi sosial saat bekerja					
2.	Saya termotivasi untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi dari yang sudah ditetapkan di BMT					
3.	Saya mendapatkan fasilitas dan peralatan kerja yang nyaman untuk bekerja					
4.	Ekspektasi tinggi dari rekan kerja tim mendorong saya untuk bekerja keras dan produktif					
5.	Lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung dari rekan kerja dan atasan					

D. Pengembangan Karir

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Saya sering mendapat pujian dari atasan maupun rekan dari hasil pekerjaan					
2.	Saya selalu berusaha untuk menambah keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di BMT					
4.	Perusahaan menyediakan program pelatihan dan pendidikan yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan keahlian kerja					
5.	Saya memiliki pengalaman yang sesuai untuk menunjang karir dalam bekerja					

Lampiran 5

DATA RESPONDEN

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
A	Laki-Laki	31 – 40	SMA (Sederajat)	4-6 Tahun
Is	Laki-Laki	41 – 50	SMA (Sederajat)	> 10 Tahun (Lebih dari)
Nidomul	Laki-Laki	31 – 40	Yang lain:	4-6 Tahun
Roni	Laki-Laki	31 – 40	S-1	> 10 Tahun (Lebih dari)
Mukhlisin	Laki-Laki	18 – 30	SMA (Sederajat)	1-3 Tahun
S	Laki-Laki	41 – 50	SMA (Sederajat)	< 1 Tahun (Kurang dari)
Tn	Laki-Laki	18 – 30	Yang lain:	4-6 Tahun
Tn	Laki-Laki	31 – 40	Yang lain:	4-6 Tahun
A	Laki-Laki	18 – 30	S-1	1-3 Tahun
Galuh	Perempuan	18 – 30	S-1	< 1 Tahun (Kurang dari)
Holis	Laki-Laki	31 – 40	SMA (Sederajat)	4-6 Tahun
Nova	Perempuan	18 – 30	S-1	< 1 Tahun (Kurang dari)
Dimas a	Laki-Laki	31 – 40	SMA (Sederajat)	4-6 Tahun
Doni	Laki-Laki	31 – 40	SMA (Sederajat)	1-3 Tahun
Dt	Laki-Laki	41 – 50	Yang lain:	4-6 Tahun
Sm	Perempuan	18 – 30	SMA (Sederajat)	< 1 Tahun (Kurang dari)
Ma	Laki-Laki	18 – 30	SMA (Sederajat)	< 1 Tahun (Kurang dari)
Sa	Laki-Laki	18 – 30	Yang lain:	< 1 Tahun (Kurang dari)
N	Perempuan	18 – 30	SMA (Sederajat)	< 1 Tahun (Kurang dari)
Fauzan	Laki-Laki	31 – 40	Yang lain:	4-6 Tahun
Ainur	Laki-Laki	41 – 50	S-1	< 1 Tahun (Kurang dari)

Si	Laki-Laki	41 – 50	Yang lain:	> 10 Tahun (Lebih dari)
As	Laki-Laki	41 – 50	Yang lain:	> 10 Tahun (Lebih dari)
In	Laki-Laki	41 – 50	SMA (Sederajat)	4-6 Tahun
Na	Laki-Laki	31 – 40	Yang lain:	4-6 Tahun
Syaiful	Laki-Laki	31 – 40	Yang lain:	4-6 Tahun
Hilman	Laki-Laki	41 – 50	SMA (Sederajat)	1-3 Tahun
Muin	Laki-Laki	41 – 50	Yang lain:	1-3 Tahun
Miftahul	Laki-Laki	31 – 40	SMA (Sederajat)	1-3 Tahun
rofiqi	Laki-Laki	18 – 30	SMA (Sederajat)	4-6 Tahun



Lampiran 6

TABULASI DATA

Work Life Balance						Budaya Organisasi						NO
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOT	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOT	
5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	1
5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23	2
4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	3
5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5
5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	4	22	6
3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	5	20	7
4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	8
5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	23	9
3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	10
5	4	4	3	4	20	4	5	4	4	5	22	11
5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	12
4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	4	22	13
5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	14
5	5	4	5	5	24	4	4	5	3	3	19	15
4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	16
4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22	17
5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24	18
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	20
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	21
4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	4	17	22
4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	23
4	5	4	5	4	22	4	4	3	4	4	19	24
4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	25
4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	5	22	26
4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	27
4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	5	22	28
4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	5	23	29
5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	4	21	30

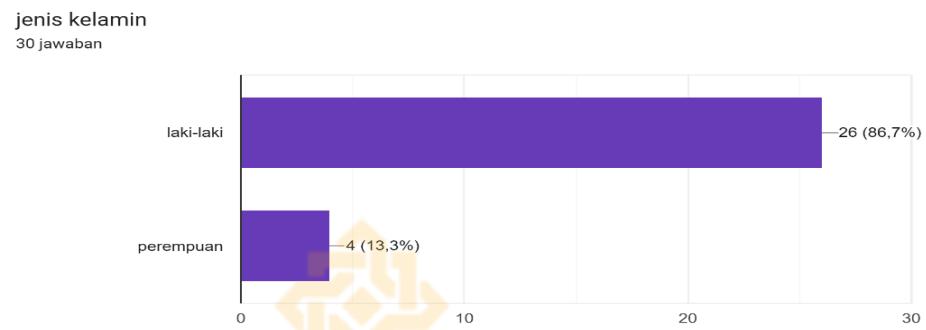
Pengembangan Karir						Produktivitas						No
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOT	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOT	
3	4	4	4	5	20	4	4	4	5	5	22	1
5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	2
5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	3
4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4
4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5
4	4	4	5	4	21	3	5	5	5	4	22	6
4	5	5	5	5	24	4	4	4	3	4	19	7
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	8
4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	9
5	4	4	4	4	21	4	4	5	3	4	20	10
3	4	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22	11
5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	23	12
4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23	13
5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	14
3	4	5	4	4	20	4	4	5	4	4	21	15
4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	16
4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	17
4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	18
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	21
4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	22
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	23
5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	24
4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22	25
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	26
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	27
3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21	28
4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	5	22	29
4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	4	22	30

Lampiran 7

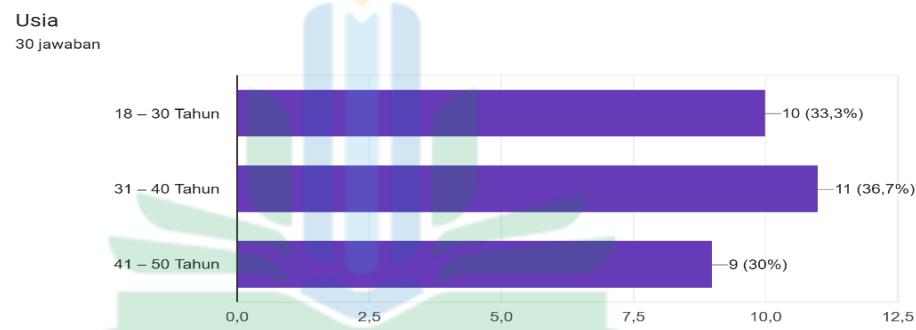
Hasil Penyajian Data dan Perhitungan SPSS

A. Karakteristik Responden

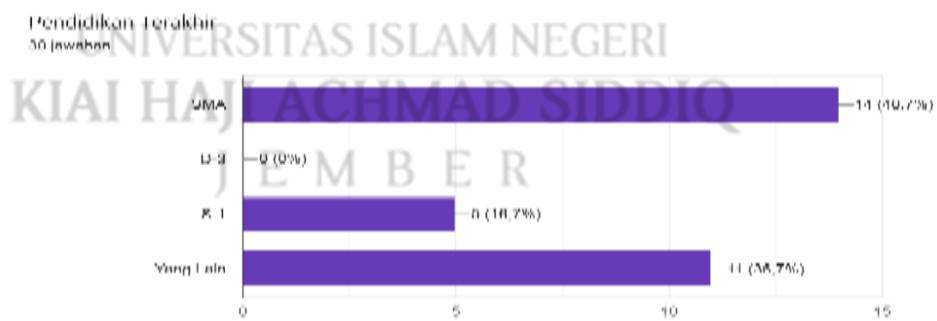
1) Berdasarkan Jenis kelamin



2) Berdasarkan Usia



3) Berdasarkan Pendidikan Terakhir



B. Uji validitas

1) Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.176	.242	.018	.483**	.608**
	Sig. (2-tailed)		.353	.197	.925	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.176	1	.478**	.273	.211	.672**
	Sig. (2-tailed)	.353		.008	.144	.283	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.242	.478**	1	.132	.238	.634**
	Sig. (2-tailed)	.197	.008		.486	.206	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.018	.273	.132	1	.347	.577**
	Sig. (2-tailed)	.925	.144	.486		.060	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.483**	.211	.238	.347	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.010	.283	.206	.060		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.608**	.672**	.634**	.577**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.441*	.220	.413*	.224	.664**
	Sig. (2-tailed)		.015	.242	.023	.234	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.441*	1	.368*	.494**	.428*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.015		.045	.006	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.220	.368*	1	.296	.214	.614**
	Sig. (2-tailed)	.242	.045		.112	.256	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.413*	.494**	.296	1	.261	.731**
	Sig. (2-tailed)	.023	.006	.112		.164	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.224	.428*	.214	.261	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.234	.018	.256	.164		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.664**	.798**	.614**	.731**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3) Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X3)

		X3.01	X3.02	X3.03	X3.04	X3.05	TOTAL
X3.01	Pearson Correlation	1	.191	.108	.162	.108	.557**
	Sig. (2-tailed)		.313	.569	.394	.569	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.02	Pearson Correlation	.191	1	.342	.323	.489**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.313		.064	.081	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.03	Pearson Correlation	.108	.342	1	.373*	.550**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.569	.064		.042	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.04	Pearson Correlation	.162	.323	.373*	1	.373*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.394	.081	.042		.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.05	Pearson Correlation	.108	.489**	.550**	.373*	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.569	.006	.002	.042		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.557**	.692**	.686**	.640**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4) Uji Validitas Produktivitas (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.212	.115	.222	.510**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.262	.544	.239	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.212	1	.272	.276	.302	.629**
	Sig. (2-tailed)	.262		.146	.140	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.115	.272	1	.293	.277	.596**
	Sig. (2-tailed)	.544	.146		.117	.138	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.222	.276	.293	1	.382*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.239	.140	.117		.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.510**	.302	.277	.382*	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.004	.105	.138	.037		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.605**	.629**	.596**	.706**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Uji Reabilitas

- 1) Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

- 2) Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

- 3) Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

- 4) Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	5

D. Uji Asumsi Klasik

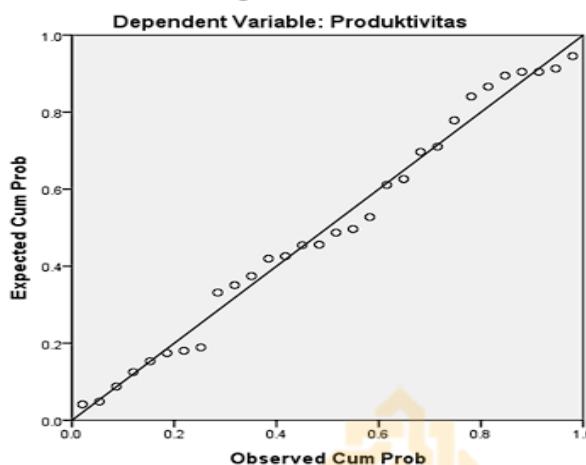
- 1) Uji Normalitas Menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27033163
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

2) Uji Normalitas Menggunakan Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

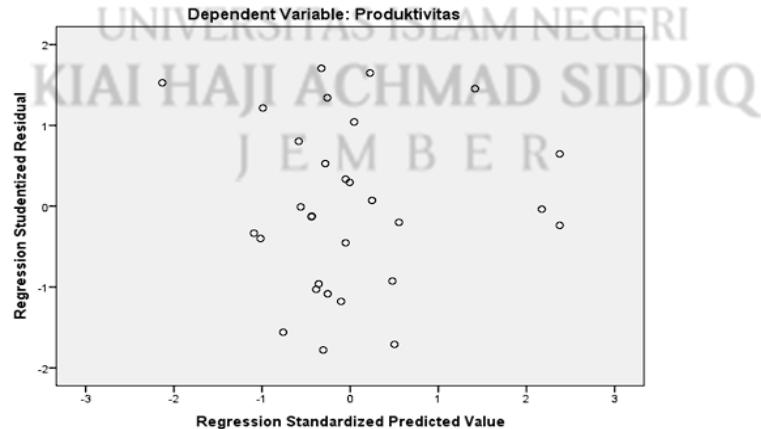


3) Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.924	4.213		.931	.361	
	Work Life Balance	.298	.165	.313	1.801	.084	.740 1.351
	Budaya Organisasi	.289	.154	.338	1.881	.072	.691 1.447
	Pengembangan Karir	.226	.156	.227	1.448	.160	.910 1.099

4) Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Scatterplot



E. Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.919	4.139		.947	.352
Work Life Balance	.493	.152	.522	3.243	.003
Budaya Organisasi	.476	.133	.560	3.574	.001
Pengembangan Karir	.374	.175	.375	2.144	.041

F. Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35.631	3	11.877	6.811	.002 ^b
Residual	45.336	26	1.744		
Total	80.967	29			

G. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.663 ^a	.440	.375	1.32049	

a. Predictors: (Constant), X3,X1,X2.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 8



Nomor : 4670 / Un.22/D.5.WD.1/KM.05.00/11/2025 06 November 2025
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan KSPPS BMT UGT Nusantara Jember
 Jl. Otto Iskandardinata, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember,
 Jawa Timur 68131

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi, maka dengan ini saya :

Nama	:	Sofiatul Maghfiroh
NIM	:	211105010006
Semester	:	IX (Sembilan)
Prodi	:	Perbankan Syariah

Mohon izin untuk mengadakan Penelitian/Riset pada tanggal 10 – 15 November 2025 mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan Pada KSPPS BMT UGT Nusantara Di Jember.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER



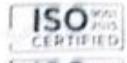
Nurul Widyawati Islami Rahayu





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor	4599 / Un.22/D.5.WD.1/KM.05.00/11/2025	04 November 2025
Lampiran	-	
Hal	Permohonan Izin Penelitian	

Kepada Yth.

Pimpinan KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Jember Kota

Jl. Kenanga, no 90-92, Darwo Timur, Gebang, Kec. Patrang, Kabupaten Jember,
 Jawa Timur Kode Pos: 68117

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi, maka dengan ini saya :

Nama	Sofiatul Maghfiroh
NIM	211105010006
Semester	IX (Sembilan)
Prodi	Perbankan Syariah

Mohon izin untuk mengadakan Penelitian/Riset pada tanggal 10 – 15 November 2025
 mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir
 Terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan Pada KSPPS BMT UGT Nusantara Di
 Jember.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

A.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



Lampiran 9





**BMT-UGT
NUSANTARA**
Usaha Gabungan Terpadu

SURAT KETERANGAN
Nomor: 018/202/bmt_ugt/XI/2025

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M ICHSAN SAIFUL
 NIPK : 02.003.00016
 Jabatan : Kepala Cabang Pembantu
 Kantor : KSPPS BMT UGT NUSANTARA Jember kota

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sofiatul Maghfiroh
 NIM : 211105010006
 Prodi : Perbankan Syariah
 Universitas : UIN KHAS Jember (IAIN Jember)

Benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian di **KSPPS BMT UGT NUSANTARA Cp JEMBER KOTA** selam 13 hari terhitung sejak tanggal 13 s/d tanggal 18 November 2025 dengan judul " Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Produktivitas pada Karyawan KSPPS BMT UGT NUSANTARA di Jember "

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan seperlunya,

Jember kota, 18 November 2025

Kepala Cabang Jember kota



M ICHSAN SAIFUL



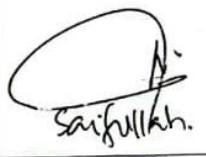
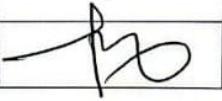
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
Badan Hukum: 09/Blh/KW/117/vi/2000 (22 Juli 2000) Diubah dengan: AHU-0002288 AH 01.28 TAHUN 2020 (31 Desember 2020)
Kantor Pusat: Jl. Gedung Barat RT/RW 03/02 Sidogiri Kraton Pasuruan 67151 Jawa Timur
Telp. 0343-423251 Hp. 085232572009 | Fax. 0343-423571 | <http://www.bmtugtnusantara.co.id> | bmt_ugt_pusat@gmail.com

Lampiran 10

Jurnal Kegiatan Penelitian

Judul Skripsi: Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan Pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember

Lokasi Penelitian: KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Kaliwates

No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	13 November 2025	Menyerahkan surat izin penelitian dan proposal penelitian pada KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Kaliwates.	
2.	15 November 2025	Wawancara dengan kasir dan menyerahkan kuisioner penelitian	
3.	16 November 2025	Wawancara dengan bapak Fathul Muin selaku kepala capem kaliwates mengenai sejarah, struktur organisasi dan pelatihan karyawan	
4.	17 November 2025	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Jember, 17 November 2025
 KSPPS BMT UGT Nusantara
 Capem Kaliwates

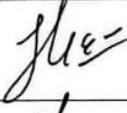
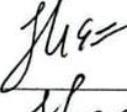
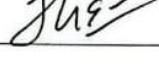


Fathul Muin
 Kepala Capem Kaliwates

Jurnal Kegiatan Penelitian

Judul Skripsi: Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan Pada KSPPS BMT UGT Nusantara di Jember

Lokasi Penelitian: KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Pembantu Jember Kota

No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	6 November 2025	Menyerahkan surat izin penelitian dan proposal penelitian pada KSPPS BMT UGT Nusantara Cabang Jember Kota.	
2.	13 November 2025	Konfirmasi penelitian dan menyerahkan kuisioner penelitian	
3.	16 November 2025	Wawancara dengan kepala capem Jember Kota mengenai sejarah dan struktur organisasi	
4.	19 November 2025	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Jember, 19 November 2025
KSPPS BMT UGT Nusantara

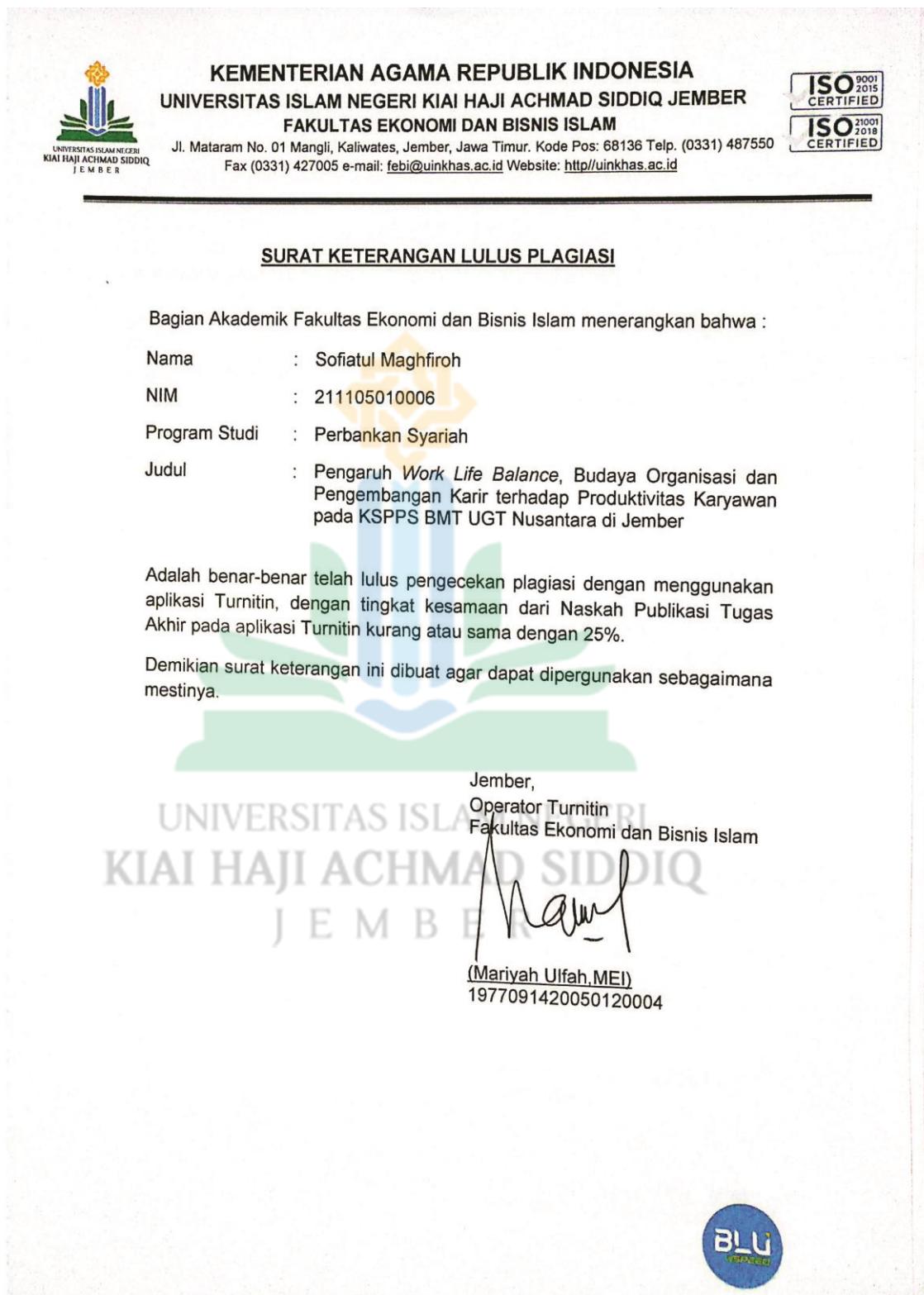


Kepala Capem Jember Kota

Lampiran 11

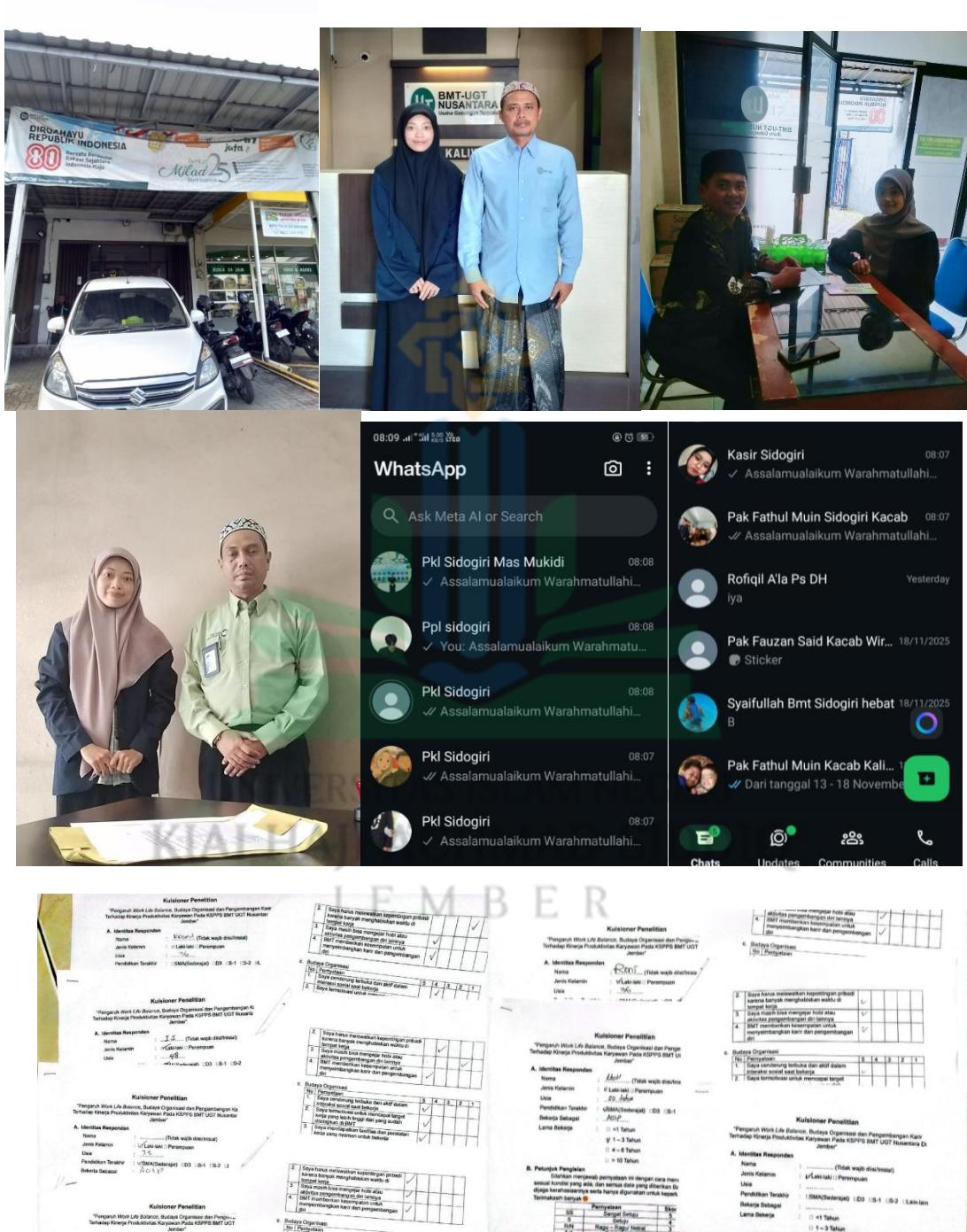


Lampiran 12



Lampiran 13

DOKUMENASI



Lampiran 14

BIODATA PENULIS**A. Biodata Penulis**

Nama	:	Sofiatul Maghfiroh
NIM	:	211105010006
Tempat Tanggal Lahir	:	Banyuwangi, 21 Maret 2003
Alamat	:	Ds. Rejoagung, Kec. Srono, Kab. Banyuwangi.
No.HP	:	0881026151552
Email	:	sofiatulmaghfiroh81@gmail.com
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Prodi	:	Perbankan Syariah

B. Riwayat Pendidikan

TK	:	TK Khodijah 88	(2007-2009)
MI	:	MI Al-Ma'arif	(2009-2015)
MTS	:	MTSN 3 Banyuwangi	(2015-2018)
MAN	:	MAN 3 Banyuwangi	(2018-2021)
Universitas	:	Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember	(2021-2025)

C. Riwayat Organisasi

ICIS UIN KHAS Jember
TAX Center FEBI UIN KHAS Jember