

**PENERAPAN KONSEP *TAWĀZUN* SEBAGAI SOLUSI
DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP *HUSTLE CULTURE*
PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN
(Studi kasus pada Bank BPD DIY)**



Oleh:
Fathoria Maharani F.
20913054

TESIS

Diajukan Kepada
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh gelar Magister Ekonomi

**YOGYAKARTA
2024**

**PENERAPAN KONSEP *TAWĀZUN* SEBAGAI SOLUSI
DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP *HUSTLE CULTURE*
PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN
(Studi kasus pada Bank BPD DIY)**



Oleh:
Fathoria Maharani F.
20913054

Pembimbing :
Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M

TESIS

Diajukan Kepada
PROGRAM STUDI ILMU AGAMA ISLAM PROGRAM MAGISTER,
JURUSAN STUDI ISLAM, FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh gelar Magister Ekonomi

**YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fathoria Maharani F
NIM : 20913054
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : Penerapan Konsep *Tawāzun* Sebagai
Solusi Dan Pencegahan Dari Sikap Hustle Culture Pada
Karyawan Sektor Perbankan (Studi kasus pada Bank BPD
DIY)

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian - bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaan yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Januari 2024

Yang menyatakan,



Fathoria Maharani F

HALAMAN PENGESAHAN



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu Uli Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : masterislamic.uii.ac.id
Email : mi@uii.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: 12/Kaprodi.IAIS2/20/Prodi.IAIS2/I/2024

Tesis berjudul : **PENERAPAN KONSEP TAWAZUN SEBAGAI SOLUSI DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP *HUSTLE CULTURE* PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN (Studi Kasus pada Bank BPD DIY)**

Ditulis oleh : Fathoria Maharani F

N. I. M. : 20913054

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E.)



Yogyakarta, 2 Februari 2024

Prof. Dr.

Abulqalif Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D

HALAMAN TIM PENGUJI

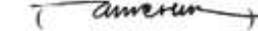


FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website: master.iainic.ac.id
Email: mi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Fathoria Maharani F
Tempat/tgl lahir : Tenam, 28 Oktober 1998
N. I. M. : 20913054
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENERAPAN KONSEP TAWAZUN SEBAGAI SOLUSI
DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP *HUSTLE CULTURE*
PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN (Studi Kasus
pada Bank BPD DIY)**

Ketua : Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D. ()
Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M. ()
Penguji : Prof. Dr Amir Mu'allim, MIS. ()
Penguji : Dr. Siti Achiria, SE., MM ()

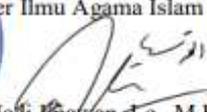
Diuji di Yogyakarta pada Rabu, 24 Januari 2024

Pukul : 13.30 - 14.30

Hasil : **Lulus**



Mengetahui
Ketua Program Studi
Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII

()
Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D

HALAMAN NOTA DINAS



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email : msi@uii.ac.id

NOTA DINAS

Nomor: 07/Kaprodi.IAI.S2/20/Prodi.IAI.S2/I/2024

TESIS berjudul : **PENERAPAN KONSEP TAWAZUN (KESEIMBANGAN) SEBAGAI SOLUSI DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP *HUSTLE CULTURE* PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN (Studi Kasus BPD DIY)**

Ditulis oleh : Fathoria Maharani F

NIM : 20913054

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister, Jurusan Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 19 Januari 2024

Ketua,

Muzkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D.

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : Penerapan Konsep *tawāzun* Sebagai Solusi Dan Pencegahan Dari Sikap Hustle Culture Pada Karyawan Sektor Perbankan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY)

Nama : Fathoria Maharani F

Nim : 20913054

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 15 Januari 2024

Pembimbing



Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt yang telah memberikan ilmu kepada saya, sehingga saya dapat berfikir dan mempelajari segala hal-hal yang baru dan tentunya dapat bermanfaat untuk saya serta untuk orang banyak. Atas kehendak-Mu saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Tesis ini saya persembahkan kepada kedua orangtua yang sangat saya sayangi, terima kasih atas segala do'a, semangat, cinta, kasih sayang, dan fasilitas yang diberikan kepada saya. Terimakasih kepada orang-orang yang saya sayangi karena selalu membantu saya dalam proses pengerjaan tesis ini, terimakasih kepada segenap jajaran pihak BPD DIY atas kerjasamanya dan juga semua keluarga besar, sahabat, dan pihak terlibat lainnya saya ucapkan terimakasih yang luar biasa.

Semoga Allah membalas semua kebaikan yang kalian berikan kepada saya.
Aamiin.

HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.

QS. Asy-Syarḥ [94]:5¹

¹ Kemenag, *Quran Kemenag* (Jakarta: Kemenag, 2022).

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan Menteri
Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987
Tertanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>B</i>	-
ت	Tā	<i>T</i>	-
ث	Sā	<i>Ś</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>J</i>	-
ح	Hā'	<i>ħa'</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>Kh</i>	-
د	Dāl	<i>D</i>	-
ذ	Zāl	<i>Ẓ</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>R</i>	-
ز	Zā'	<i>Z</i>	-
س	Sīn	<i>S</i>	-
ش	Syīn	<i>Sy</i>	-
ص	Sād	<i>ṣ</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>ḍ</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>ṭ</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>ẓ</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gaīn	<i>G</i>	-
ف	Fā'	<i>F</i>	-
ق	Qāf	<i>Q</i>	-
ك	Kāf	<i>K</i>	-
ل	Lām	<i>L</i>	-
م	Mīm	<i>M</i>	-
ن	Nūn	<i>N</i>	-

و	Wāwu	W	-
هـ	Hā'	H	-
ء	Hamz ah	‘	Apostrof
ي	Yā'	Y	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. *Ta'Marbutah* di akhir kata

- a. Bila dimatikan tulis

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

- b. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

- c. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāt al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

--- ○ ---	<i>faṭḥah</i>	Ditulis	A
--- ○ ---	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
--- ○ ---	<i>ḍammah</i>	Ditulis	U

V. Vokal Panjang

1.	<i>Faḥḥah + alif</i>	Ditulis	<i>Ā</i>
	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	<i>Faḥḥah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ā</i>
	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ī</i>
	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4.	<i>ḍammah + wawu mati</i>	Ditulis	<i>Ū</i>
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥḥah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2.	<i>Faḥḥah + wawu mati</i>	Ditulis	<i>Au Aul</i>
	قول	Ditulis	

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

ABSTRAK

PENERAPAN KONSEP *TAWĀZUN* SEBAGAI SOLUSI DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP *HUSTLE CULTURE* PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN (Studi kasus pada BPD DIY)

Fathoria Maharani F
20913054

Pada masa era digital yang dituntut serba cepat. Otomatis mempengaruhi sistem kehidupan masyarakat dalam banyak bidang, khususnya dalam sektor perekonomian. Dalam bidang perekonomian masyarakat harus aktif dan kreatif dalam mencari pekerjaan agar tidak tertinggal dengan pesaing lainnya. Persaingan kerja yang ketat membuat daya saing yang tinggi dalam masyarakat dan kerap menimbulkan kultur kerja yang buruk dan berdampak negatif bagi kehidupan yang sering dikenal dengan sebutan *Hustle culture*. *Hustle culture* bisa dicegah ataupun diatasi dengan cara menerapkan kehidupan yang seimbang. Keseimbangan dalam kehidupan dalam konsep Islam sering disebut dengan istilah *Tawāzun*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan nilai-nilai *tawāzun* (keseimbangan) diterapkan pada karyawan dan bagaimana Konsep *tawāzun* bisa menjadi solusi atau pencegahan dari sikap *hustle culture*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan instrumen wawancara (semi terstruktur). Dan yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah 10 orang karyawan yang bekerja di BPD DIY. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Hasil dalam penelitian ini menemukan bahwa karyawan BPD DIY telah menerapkan konsep *tawāzun* dengan cukup baik dibuktikan dengan adanya *time management* yang baik dan keseimbangan tanggung jawab yang dilaksanakan dengan baik. Hasil penelitian ini menemukan bahwa penerapan konsep *tawāzun* bisa mencegah terjadinya perilaku *hustle culture* yang dapat didukung oleh dua aspek. Aspek internal yaitu penegndalian dari diri sendiri yang meliputi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan dalam dunia pekerjaan serta tidak menjadikan pekerjaan menjadi hal yang utama dalam hidup. Aspek eksternal yaitu adanya *team work* yang baik, dan lingkungan kerja yang baik serta pengadaan kegiatan-kegiatan sosial, keagamaan serta rekreasi yang memiliki dampak positif bagi karyawan.

Kata kunci : Budaya Kerja, *Hustle Culture*, *Tawāzun*, Keseimbangan

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF TAWĀZUN CONCEPT AS A SOLUTION AND PREVENTION OF HUSTLE CULTURE ATTITUDES AMONG THE BANKING EMPLOYEES (CASE STUDY OF BPD DIY)

Fathoria Maharani F
20913054

In the digital era where everything is required to be done rapidly, people's living systems in many aspects, especially in economic sector have been automatically affected. In the economic sector, people must be active and creative in looking for work so as to be more competitive. A tight job competition has created high competitiveness in society and frequently causes a poor work culture. This then brings a negative impact on life, frequently known as Hustle culture. Hustle culture can be prevented or overcome by implementing a balanced life. In Islamic concept, balance in life is often referred to as Tawāzun. This research aims to find out how the values of tawāzun (balance) are applied to employees and how the concept of tawāzun can be a solution or prevention of hustle culture attitudes. This research used qualitative method with interview instruments (semi-structured). The informants in this research were 10 employees of BPD DIY. The analysis technique in this research used triangulation. The results of this research found that BPD DIY employees have implemented the tawāzun concept quite well as proven by good time management and a balance of responsibilities carried out well. The results of this research also found that the implementation of the tawāzun concept can prevent hustle culture behavior, which can be supported by two aspects, namely internal aspect as self-control including balance between personal life and life in the world of work and not making work as the main thing in life and the external aspect as the existence of good team work, a good work environment as well as the provision of social, religious and recreational activities that have a positive impact on employees.

Keywords: Work Culture, Hustle Culture, Tawāzun, Balance

January 16, 2024

TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *robbil'alami*, segala puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang selalu melimpahkan rahmat, hidayah, kemudahan, dan kekuatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallaahu Alaihi Wassalaam serta para sahabat dan keluarganya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam proses pengerjaan dan penyusunan naskah ini tidak lepas dari dorongan, bimbingan, dukungan dan bantuan baik secara material, psikologis, maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, ucapan terima kasih yang tulis penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, M.A Selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam (FIAI UII) Yogyakarta. Terima kasih
3. Bapak Dzulkifli Hadi Imawan, Lc, M.Kom.I, Ph.D Selaku ketua Program Studi Magister Ilmu Agama Islam (MIAI) Fakultas Ilmu Agama Islam (FIAI) Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, terima kasih telah memberikan saran akademik dan motivasi untuk penyusunan tesis ini.
4. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E.,M.M Selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia (FIAI UII)

Yogyakarta. Selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan motivasi, bimbingan serta ilmu bagi penulis, Terima kasih

5. Seluruh Dosen dan staf karyawan/i Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam (FIAI) Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, yang telah memberikan ilmu dan kemudahan penulis dalam menyelesaikan studi dan tugas akhir ini.
6. Kedua orang tua yang sangat penulis sayangi, cintai, dan hormati. Ayahanda Farizal dan Ibunda Khoiriah, terima kasih atas segala doa, dukungan, semangat, motivasi, nasehat, kesabaran, kepercayaan, bimbingan dan kasih sayang yang selama ini diberikan kepada penulis. Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan kehangatan untuk penulis.
7. Pihak Manajemen Perusahaan BPD DIY yang menjadi lokasi penelitian, tentunya tidak ada kata lain selain ucapan terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
8. Kepada teman-teman dan orang-orang tersayang yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam proses pengerjaan tugas akhir ini saya ucapkan terima kasih atas keikhlasan dan kebaikan hati kalian dalam menemani saya untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Teman-teman mahasiswa Magister Ilmu Agama Islam Jurusan Ekonomi Islam angkatan angkatan 2020-2021. Terima kasih sudah saling memberikan dukungan dan menjadi kuat bersama menyelesaikan tanggung jawab sebagai mahasiswa pasca sarjana.

Semoga Allah *subhanahu wa ta'ala* membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan bagi penulis sendiri tentunya.

Yogyakarta, 15 Januari 2024

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'MF' with a stylized flourish.

Fathoria Maharani F

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN TIM PENGUJI	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xx
BAB I PENDAHULUAN	21
A. Latar Belakang	21
B. Rumusan Masalah	29
C. Tujuan Penelitian	30
D. Manfaat Penelitian	30
BAB II KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI	31
A. Kajian Penelitian Terdahulu	31
B. Kerangka Teori	60
BAB III METODE PENELITIAN	80
A. Jenis Penelitian	80
B. Tempat atau Lokasi Penelitian	81
C. Teknik Penentuan Informan	81
D. Teknik Pengumpulan Data	82

E. Teknik Keabsahan Data	84
F. Teknik analisis data	86
G. Sistematika pembahasan	87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	89
A. Gambaran Umum Bank BPD DIY Yogyakarta	89
B. Hasil penelitian	92
C. Pembahasan	110
BAB V KESIMPULAN	124
A. Kesimpulan	124
B. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Indikator variabel yang digunakan	78
Tabel 4. 1 Data Informasi Informan	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia mengalami kontraksi pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 sebesar -2,07 persen. Hal ini menyebabkan perekonomian Indonesia pada tahun 2020 mengalami deflasi atau penurunan drastis karena perkembangan ekonomi di Indonesia mempunyai gerakan yang kurang stabil. Perubahan yang terjadi dipengaruhi oleh adanya pandemi Covid-19. Namun, dalam artikel terbaru yang dirilis oleh kemenkeu melalui siaran pers HM.4.6/415/SET.M.EKON.3/08/2022.² Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), kinerja ekonomi Indonesia terus menguat pada triwulan III 2022, di tengah perlambatan ekonomi global dan kenaikan inflasi domestik. Perkembangan tersebut tercermin pada pertumbuhan ekonomi triwulan III 2022 yang mencapai 5,72% (yoy), lebih tinggi dari capaian triwulan sebelumnya sebesar 5,45% (yoy). Kinerja ekonomi yang tetap kuat tersebut ditopang oleh berlanjutnya perbaikan permintaan domestik dan tetap tingginya kinerja ekspor. Perbaikan ekonomi nasional juga tercermin pada kinerja berbagai lapangan usaha yang pada masa awal pandemi mengalami banyak penurunan dan bahkan terjadi PHK serentak namun, kini telah mengalami peningkatan dan mulai terbukanya banyak lapangan usaha. Kedepan, pertumbuhan ekonomi

² Yenni Ratna Pratiwi, 'Pemulihan Perekonomian Indonesia Setelah Kontraksi Akibat Pandemi Covid-19', *Kemenkeu* (Banjarmasin, 2022), <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-banjarmasin/baca-artikel/14769/Pemulihan-Perekonomian-Indonesia-Setelah-Kontraksi-Akibat-Pandemi-Covid-19.html>.

diperkirakan tetap kuat didorong oleh perbaikan permintaan domestik sejalan dengan terus meningkatnya mobilitas perdagangan. Dengan memulihnya kondisi ekonomi dan juga memulihnya peluang lapangan pekerjaan. Dengan membaiknya kondisi penyerapan lapangan pekerjaan, para karyawan juga dituntut untuk memiliki kualitas diri yang lebih unggul dibandingkan dengan yang lain. Terlebih bagi para karyawan yang sudah lama menetap dalam suatu perusahaan, kondisi ini menjadi tantangan baru bagi mereka untuk lebih meningkatkan kualitas diri dan mempertahankan posisi dalam pekerjaannya.

Pada kondisi ini bukan hanya tuntutan akan kualitas diri yang diharapkan dari para karyawan. Namun, pemenuhan kebutuhan pasca melemahnya perekonomian juga menjadi tantangan yang tidak lepas dari masyarakat. Pemenuhan kebutuhan ini bukan hanya pemenuhan kebutuhan diri sendiri dan keluarga melainkan beban yang dibebankan kepada seorang anak dari orang tua dengan alibi bayaran atas pengasuhannya selama ini, fenomena ini biasa dikenal dengan generasi *sandwich*. Pernyataan ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri ayu kusuma ningrum yang dilakukan pada 2018.³ Hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa adanya korelasi antara semakin rendahnya dukungan sosial yang didapatkan oleh seorang anak maka semakin tinggi beban pengasuhan yang dirasakan oleh responden dari penelitian tersebut. Hal ini membuktikan bahwa fenomena sosial ini tidak bisa lepas dari masyarakat kita yang kemudian

³ Fitri Ayu Kusumaningrum, 'Generasi Sandwich: Beban Pengasuhan dan Dukungan Sosial pada Wanita Bekerja', *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, vol. 23, no. 2 (2018), pp. 109–20.

mempengaruhi motif seseorang dalam bekerja dan mencapai suatu pencapaian.

Dari fenomena tersebut generasi kini berusaha untuk memenuhi kebutuhan keluarga agar tidak terjadi fenomena serupa. Namun, semangat dalam memenuhi finansial ini ternyata menjadi bumerang bagi sebagian orang dimana seseorang menjadikan pekerjaan sebagai hal utama dalam kehidupan dan tidak mengacuhkan hal lain seperti beribadah, berolahraga, menjaga kesehatan dan hal lainnya yang dapat membahayakan kondisi seseorang. Fenomena ini sering disebut juga sebagai *Hustle Culture*. Fenomena *hustle culture* pertama kali dikenalkan oleh Wayne Oates dalam bukunya yang berjudul "*Confessions of a workaholic : the facts about work addiction*" pada tahun 1971. *Hustle culture* merupakan sebuah gaya hidup baru di kalangan milenial yang menganggap dirinya akan sukses jika terus melakukan karyawan an dan memiliki sedikit waktu untuk beristirahat. *Workaholism* menyebabkan manusia tidak sadar bahwa mereka dipaksa untuk bekerja.⁴ Mereka mencurahkan energi dan waktu yang dimiliki secara berlebihan untuk kehidupan karyawan an yang dijalannya.

Di Indonesia sendiri, *hustle culture* ini sering dikaitkan dengan budaya kerja para karyawan di sektor perusahaan perbankan dengan adanya target-target yang harus dicapai atau ditentukan dari perusahaan. Bukan hanya tuntutan dari perusahaan, bekerja lebih dari ketentuan jam kerja juga seringkali dialami oleh para karyawannya. Karyawan harus memenuhi

⁴ Rhoma Iskandar and Novi Rachmawati, 'Perspektif "Hustle Culture" Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Karyawan ', *Jupea*, vol. 2, no. 2 (2022), pp. 108–17.

tuntutan perusahaan, serta memenuhi semua tenggat waktu yang telah ditentukan. Tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan kelelahan dan menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya untuk bekerja. Semakin banyaknya tuntutan dari keluarga dan tuntutan dari pekerjaan, dapat memicu munculnya suatu konflik, konflik muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lainnya. Hal ini juga dibuktikan dari salah satu penelitian yang berjudul Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi dilakukan oleh Adinda Reza Maulana dan Dimas Aryo Wicaksono yang dilakukan pada tahun 2020.⁵ Hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa tingginya *work overload* yang terjadi dalam lingkungan kerja karyawan pada bank Mandiri di Surabaya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job stress* pada karyawan.

Adanya tekanan pada pegawai bank juga didukung oleh penelitian lain yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh *Self-Esteem* Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh yang dilakukan oleh Faziatul Jannah dan Irma Suryani pada tahun 2020.⁶ Hasil dari penelitiannya disebutkan bahwa tentang deskriptif *Work-life Balance* ,item pertanyaan “Saya merasa lelah ketika pulang kerja karena

⁵ Adinda Reza Maulana and Dimas Aryo Wicaksono, ‘Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi’, *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, vol. 1, no. 1 (2021), pp. 797–809.

⁶ Faziatul Jannah and Irma Suryani, ‘Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh’, *Jurnal Manajemen Inovasi*, vol. 1, no. 11 (2020), pp. 124–37.

tekanan dan masalah pekerjaan” memiliki mean tertinggi sebesar 3,48% yang artinya terdapat tekanan besar yang kemudian mempengaruhi kebahagiaan dan aktivitas lainnya diluar pekerjaan yang akan berdampak dari hal tersebut. Maka dirasa perlu adanya keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan pembagian waktu yang baik dalam pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan *Mental Health Foundation* sekitar 14,7% karyawan di Inggris mengalami gangguan kesehatan mental akibat stres bekerja.⁷ *Hustle culture* ini juga dapat memberikan dampak buruk bagi kehidupan sosial karena tidak memiliki waktu untuk kehidupan sosial maupun kehidupan pribadi.

Disadari atau tidak budaya *hustle culture* ini menjadi suatu budaya yang sangat memberatkan dan berbahaya bagi karyawan jika tidak dilakukan dengan baik dan menyalahgunakan semangat atau motivasi dalam bekerja. Namun, dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa *hustle culture* bisa dimanfaatkan dengan baik jika dijalankan dengan baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhoma Iskandar dan Novi Rachmawati yang dilakukan pada tahun 2022. Hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa fenomena *hustle culture* yang berkaitan dengan produktivitas kerja tidak selamanya buruk jika individu bisa mempunyai pengendalian diri yang baik dan terarah.⁸

⁷ Tatiana Adeline, ‘The Hustle Economy: Informality, Uncertainty and the Geographies of Getting’, *Sage Journal: Progress in Human Geography*, vol. 42, no. 4 (2018).

⁸ Iskandar and Rachmawati, ‘Perspektif “Hustle Culture” Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja’.

Jika dilihat menurut syariat *Islam* perilaku hustle culture sangatlah tidak disukai dalam agama, karena perilaku ini sama halnya dengan perilaku yang terlalu berlebihan atau Ghuluw. Ghuluw sendiri memiliki arti yang sebagaimana sikap atau perilaku yang terlalu berlebihan sehingga melampaui kehendak syariat baik berupa keyakinan dan perbuatan. Dalam Q.S. Al Ma'idah: 77 yang berbunyi:

فُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ لَا تَغْلُوا فِي دِينِكُمْ غَيْرَ الْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعُوا أَهْوَاءَ قَوْمٍ قَدْ ضَلُّوا مِنْ قَبْلُ
وَأَضَلُّوا كَثِيرًا وَضَلُّوا عَنْ سَوَاءِ السَّبِيلِ

Artinya :

Katakanlah (Muhammad), “Wahai Ahli Kitab! Janganlah kamu berlebih-lebihan dengan cara yang tidak benar dalam agamamu. Dan janganlah kamu mengikuti keinginan orang-orang yang telah tersesat dahulu dan (telah) menyesatkan banyak (manusia), dan mereka sendiri tersesat dari jalan yang lurus.”

Sikap ghuluw haruslah dijauhi karena *Islam* mengajarkan konsep keseimbangan namun tidak berlebihan untuk memenuhi berbagai kecenderungan yang ada di dalam diri manusia. Pemenuhan tersebut bukanlah hal yang tercela, namun hal tersebut bertentangan dengan syariat *Islam* karena sifat berlebihan yang memenuhi semua dorongan dan tuntutan yang ada hingga melebihi batasan normalnya. Dilihat melalui pandangan *Islam* perilaku berlebihan seseorang yang menjadikan gila kerja ini dapat menimbulkan seseorang menjadi lupa akan waktu sholatnya, mereka menjadi

tidak segan segan meninggalkan waktu sholatnya karena rasa ingin mendapatkan sesuatu tersebut dari hasil kerja yang maksimal.

Ajaran Islam yang rahmatan lil'alamin tentunya akan melahirkan sistem perekonomian yang rahmatan lil'alamin pula, oleh karenanya karakteristik ekonomi *Islam* mencakup aspek normatif-idealis-deduktif, serta historis-empiris-induktif. Karakteristik ekonomi *Islam* tersebut diantaranya adalah Tawāzun (keseimbangan antara materi dan spiritual) dimana *Islam* memotivasi manusia untuk mencari rezeki serta memanfaatkannya sesuai dengan kebutuhan dan tidak berlebih-lebihan dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah SWT. Karena Allah menyandingkan seseorang yang berperilaku berlebih-lebihan (mubadzir) dengan setan sebagai saudaranya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky susanti dan Ahmad Sulaiman yang dilakukan pada tahun 2022 yang berjudul “Minimalisme dan Zuhud: Perbandingan gaya hidup Barat dan Islam serta manfaatnya bagi kesehatan mental”.⁹ Dalam penelitiannya menyebutkan di Indonesia sendiri penggunaan gaya hidup yang lahir dari pandangan Islami lebih efektif dalam menciptakan kesejahteraan mental pada populasi yang tidak didominasi pandangan hidup sekuler dan juga lebih adaptif bila diterapkan di Indonesia dengan mayoritas negara muslim karena dapat berintegritas secara harmonis dengan keyakinan agama Muslim. Menurut penelitian tersebut kita sebagai warga dengan negara dengan mayoritas muslim dan beragama muslim lebih cocok dengan gaya hidup Islami yang

⁹ Rizky Susanti, 'Minimalisme dan zuhud: Perbandingan gaya hidup barat dan islam serta manfaatnya bagi kesehatan mental', *Cognisia*, vol. 10, no. 01 (2022), p. 32.

telah ditawarkan oleh Allah salah satunya adalah konsep tawāzun. Agar tercipta keseimbangan hidup atas pekerjaan yang dijalankan dan tidak keluar dari syariat Islam.

Maka bisa kita simpulkan bahwa *hustle culture* yang marak menjadi kebiasaan bahkan budaya pada generasi ini khususnya pada karyawan dalam sektor perbankan bisa diatasi dengan menerapkan Tawāzun sehingga ambisi dalam bekerja bisa dimanfaatkan dengan baik dan bisa membawa kebermanfaatannya bukan hanya di dunia namun juga di akhirat. Untuk membatasi masalah dan memberikan fokus penelitian ini maka penelitian akan dilaksanakan pada bank BPD DIY Yogyakarta. Alasan peneliti memilih BPD DIY Yogyakarta adalah karena bank BPD DIY adalah satu-satunya bank yang diberikan “special award” oleh majalah Infobank dalam acara “Infobank Top BUMD 2023” yang diselenggarakan pada Kamis 11 Mei 2023. Dalam salah satu artikel disebutkan bahwa bank BPD DIY mendapat peringkat tersebut karena berhasil meningkatkan pertumbuhan dana murah (CA/SA) dan berhasil melakukan transformasi digital. Beberapa kriteria penilaian yang digunakan Biro Riset Infobank untuk mengukur kinerja BUMD sektor keuangan tersebut antara lain aspek efisiensi dan pertumbuhan, selain penilaian pada aspek profil risiko, *Good corporate Governance* (GCG), rentabilitas dan permodalan.¹⁰

Dengan adanya penghargaan tersebut maka dapat diketahui bahwa pelayanan dari pegawai BPD DIY mempunyai performa yang baik. Performa

¹⁰ Rezkiana Nisaputra, ‘Ini Dia 17 BPD Terbaik 2023 Versi Infobank’, *Infobanknew.com* (2023), <https://infobanknews.com/ini-dia-17-bpd-terbaik-2023-versi-infobank/>, accessed 7 Jun 2023.

yang baik juga dipengaruhi oleh keseimbangan dalam pekerjaan hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muafi, Yuni susanti dan Mohammad Ziad Anwar. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa Work life balance In Islamic perspective berpengaruh terhadap Service Performance pada pegawai yang bekerja di Baitul Maal Wa tamwil atau Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPPS) di daerah Istimewa Yogyakarta.¹¹ Maka penelitian ini akan mengkaji bagaimana konsep *tawāzun* yang ditawarkan oleh islam dapat menjadi solusi bagi pegawai di bank BPD DIY untuk menghindari atau menjadi solusi dari sikap *Hustle culture*. Dengan adanya penjelasan yang telah penulis paparkan di atas maka pentingnya penelitian ini untuk dikembangkan, sehingga penulis mengangkat judul terkait: **“PENERAPAN KONSEP *TAWĀZUN* SEBAGAI SOLUSI DARI SIKAP *HUSTLE CULTURE* PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN (Studi kasus pada Bank BPD DIY)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana karyawan BPD DIY menerapkan nilai-nilai *tawāzun* (keseimbangan) dalam bekerja ?
2. Bagaimana konsep *tawāzun* (keseimbangan) dalam mengatasi atau menjadi solusi dari sikap *hustle culter* bagi para karyawan di BPD DIY?

¹¹ Muafi Muafi, Yuni Siswanti, and Mohammad Ziad Anwar, ‘Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance’, *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), vol. 10, no. 3 (2021), pp. 223–30.

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah diatas terdapat tujuan dari penelitian yang diperoleh yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana karyawan bank BPD DIY menerapkan konsep *tawāzun* dalam lingkungan kerja.
2. Untuk mengetahui peran konsep *tawāzun* dalam mengatasi atau menjadi solusi dari sikap Hustle Culture bagi karyawan di Bank BPD DIY.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam khazanah, pengetahuan penulis dan pembaca mengenai bagaimana konsep dari Tazawun sehingga bisa menjadi solusi atas fenomena *hustle culture* yang marak terjadi saat ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pegawai dalam sektor perbankan khususnya bank BPD DIY mengenai konsep tazawun sebagai solusi dan menghindari dari fenomena *husture culture*.

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang bagaimana fenomena *hustle culture* mempengaruhi para karyawan dalam suatu perusahaan dan mempengaruhi produktivitas dari masing-masing karyawan itu sendiri. Agar penelitian yang dilakukan penulis mengenai konsep tawāzun sebagai solusi dari *hustle culture* pada karyawan di Yogyakarta tidak sama dengan penelitian sebelumnya, maka penulis mencari data serta memahami penelitian yang sudah ada. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari adanya kesamaan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan dan sebagai pembanding mengenai penelitian yang akan penulis bahas. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Minimalisme dan Zuhud: Perbandingan gaya hidup barat dan *Islam* serta manfaatnya bagi Kesehatan mental. Rizky Susanti dan Ahmad Sulaiman, *Cognicia* Vol. 10 No. 1 Tahun 2022.¹² Metode yang digunakan ialah literature review atau peninjauan literatur. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Zuhud menjamin kesehatan mental yang lebih stabil dan otentik, terutama bagi umat Islam. Pengaruh positif yang lebih besar disebabkan oleh referensi titik pelaku zuhud di akhirat bukan di dunia, dan zuhud bersifat integratif-interkoneksi hubungannya dengan ritus-ritus lain dalam Islam. Perbedaan penelitian

¹² Rizky Susanti, 'Minimalisme dan zuhud: Perbandingan gaya hidup barat dan *Islam* serta manfaatnya bagi kesehatan mental', *Cognisia*, vol. 10, no. 01 (2022).

ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah penelitian ini menggunakan metode literature review sedangkan penelitian yang akan saya lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama mengungkapkan salah satu konsep islami yang bisa dijadikan solusi atas keseimbangan kehidupan dunia dan akhirat.

2. Perspektif “*Hustle Culture*” Dalam Menelaah Motivasi dan Produktivitas Karyawan . Rhoma Iskandar dan Novi Rachmawati, *JUPEA: Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi* Vol. 2 No. 2 Tahun 2022.¹³ Hasil penelitian Hubungan antara Hustle Culture dengan motivasi kerja dan produktivitas tidak sepenuhnya negatif, namun ada dampak positifnya juga. Agar Hustle Culture tidak sepenuhnya buruk maka harus bisa diterapkan dengan baik. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif namun dengan perlu menggarisbawahi dilakukan pada kondisi dan situasi tertentu. Fenomena *hustle culture* yang berkaitan dengan produktivitas kerja ternyata tidak selamanya negatif. Walaupun data secara keseluruhan banyak yang menyimpulkan bahwa menerapkan *hustle culture* sangat berisiko dalam menurunkan produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian ini variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas dan juga produktivitas. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan sudut

¹³ Iskandar and Rachmawati, ‘Perspektif “Hustle Culture” Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja’.

pandang teori tawāzun sebagai solusi dari sikap *hustle culture*.
Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama mengamati dampak dari adanya *hustle culture*.

3. Pencegahan Perilaku *Hustle Culture* Pada Karyawan Di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Melalui Psikoedukasi Non-Pelatihan Irma, RaudahtunQori Azzahra, Rita Patiung, dan Resekiani Mas Bakar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2022.¹⁴
Metode yang digunakan adalah Berdasarkan survei yang dilakukan ditemukan bahwa rata-rata karyawan berada pada rentang kategori sedang yang mengalami ciri-ciri *hustle culture* dengan persentase 72,3%. Setelah karyawan diberikan psikoedukasi terdapat 90% karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang berkomitmen untuk mengurangi perilaku *hustle culture*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian ini menggunakan teori psikologi untuk mencegah perilaku *hustle culture* dan juga subjek penelitiannya adalah karyawan di PT. Pertamina patra niaga regional Makassar. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah menawarkan konsep tawāzun sebagai solusi bagi sikap *hustle culture* yang terjadi dan subyek penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan. Persamaan penelitian ini

¹⁴ Irma and Raodahtun Qori Azzahra, 'Pencegahan Perilaku Hustle Culture Pada Karyawan Di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Melalui Psikoedukasi Non-Pelatihan', *DEVOTE: Jurnal pengabdian Masyarakat*, vol. 1, no. 2 (2020), pp. 71–6.

dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memberikan solusi atas sikap hustle culture yang terjadi.

4. Konsep Mewujudkan Keseimbangan Hidup Manusia Dalam Sistem Pendidikan Islam. Ma'aruf M. Jurnal Al-Makrifat Vol. 4 No. 2 Tahun 2019.¹⁵ Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kepustakaan (library research) melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam menggapai tujuan hidup, manusia sering dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam kehidupannya, baik faktor materil, faktor pendidikan maupun faktor moril spritual yang bersifat ubudiyah. Maka dari itu, diperlukan pendidikan *Islam* sebagai sarana dalam menunjang pencapaian tujuan hidup manusia, baik di dunia maupun di akhirat kelak secara berimbang, dengan melalui pembinaan jasmaniah dan pembinaan rohani manusia. Pembinaan jasmaniah manusia berorientasi pada pencapaian kesejahteraan hidup manusia di dunia ini karena manusia dalam kehidupan haruslah berusaha mencari karunia Allah SWT. dalam memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Tentu saja dalam berusaha, manusia memerlukan fisik yang kuat dan sehat. Sedangkan dalam pembinaan rohaniah manusia, berorientasi pada penciptaan kesejahteraan hidup manusia, baik untuk kehidupan duniawi maupun untuk kehidupan ukhrawi. Karenanya pembinaan rohaniah menempati posisi yang lebih utama dalam pelaksanaan pendidikan Islam. Manusia tidak dapat hidup sejahtera kalau hanya memenuhi kabutuhan

¹⁵ M. Ma'Ruf, 'Konsep Mewujudkan Keseimbangan Hidup Manusia Dalam Sistem Pendidikan Islam', *Jurnal Al-Makrifat*, vol. 4, no. 2 (2019), pp. 123–37.

materialnya, tetapi juga harus ditunjang oleh ketenangan jiwa dan kesejahteraan rohaniah manusia. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada penelitian ini berfokus dalam bidang pendidikan dan jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Sedangkan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan berfokus pada keseimbangan hidup dalam bekerja dan metode yang digunakan adalah wawancara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sama-sama memfokuskan tentang bagaimana keseimbangan hidup bisa dilaksanakan dengan baik dengan tidak meninggalkan akhirat.

5. Pemikiran Teologi Ekonomi *Islam* di Indonesia Pada Era 4.0. Hisam Ahyani, Memet Slamet dan Naeli Mutmainah. *Al-Tsaman: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2022.¹⁶ Metode penelitian yang digunakan ialah Library Research. Hasil temuan membuktikan Pemikiran Teologi Ekonomi *Islam* Konsep Pemikiran Teologi Ekonomi *Islam* adalah konsep yang dibentuk dalam rangka mewujudkan aspirasi umat *Islam* mengenai masalah perekonomian yang mana konsepsi teologi ekonomi *Islam* memberikan efek yang signifikan kepada penganutnya dalam kehidupan konkret. Semisal bermuamalah dalam hal politik hukum islam, Politik Ekonomi Islam, strategi pengembangan dalam Wisata halal, Halal Food, Transaksi Wakaf uang dan lain sebagainya. Terkait kemerdekaan dari hawa nafsu

¹⁶ Hisam Ahyani, Memet Slamet, and Naeli Mutmainah, 'Pemikiran Teologis Ekonomi *Islam* Di Indonesia Pada Era 4.0', *Jurnal Al-Tsaman*, vol. 04, no. 01 (2022), pp. 24–55.

sebagai bentuk ikhtiar untuk lepas dari belenggu hawa nafsu (negatif) manusia, artinya manusia sebagai insan kamil (berakal) dituntut untuk selalu menggunakan akalanya. Ekonomi *Islam* sebagai Pilihan Bagi Seorang Muslim dikarenakan beberapa alasan yaitu prinsip yang dianut oleh konsep teologi yang ada dianut oleh masyarakat ekonomi syariah itu sendiri, khususnya di Indonesia. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan dan juga fokus dari penelitian ini adalah menjelaskan tentang bagaimana pemikiran islam bisa dikembangkan dengan berbagai isu yang berkembang pada masa ini. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner.

6. Urgensi Bekerja Dalam Al-Quran. Rachmad Kurniawan. *Jurnal Transformatif (Islam Studies)* Vol. 3 No. 1 Tahun 2019.¹⁷ Metode yang digunakan adalah metode Pustaka dengan pendekatan Normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa urgensi bekerja dalam Al-Qur'an terdapat dalam Surat At-Taubah ayat 105 tentang pentingnya kerja keras yang akan membuahkan hasil yang baik dan juga menekankan pentingnya penilaian kerja dari Allah, penilaian Rasulullah, dan penilaian orang beriman terhadap prestasi (karyawan an) seseorang. Selanjutnya dalam Surat Al-Jumuah ayat 9-1 dinyatakan bahwa jika semua kewajiban kepada Allah telah dipenuhi, maka seseorang dapat

¹⁷ Rahmad Kurniawan, 'Urgensi bekerja dalam Al-Quran', *Jurnal Transformatif*, vol. 3, no. 1 (2019), pp. 42-67.

kembali beraktivitas ekonomi atau bekerja. Mengenai perintah untuk bekerja dan beribadah, ketika manusia bekerja, jangan lupakan ibadah karena bukan hanya dunia yang diutamakan, namun akhirat juga diutamakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dan tidak berfokus dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian lapangan dimana data diambil dari objek yang telah ditentukan dan juga berfokus pada bidang pekerjaan di bidang perbankan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang perlunya ada keseimbangan dalam melaksanakan pekerjaan dan hal itu telah diatur dalam Al-Quran.

7. Revitalisasi Perekonomian Pondok Pesantren Melalui Budidaya Ikan Pasca Pandemic Covid 19 di Kalimantan Selatan. Teguh Martadinata. *Rawa Sains: Jurnal Sains STIPER Amuntai Vol. 11 No. 2 Tahun 2021*.¹⁸ Berdasarkan problem ini maka kajian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif. Melalui metode analisis deskriptif hermeneutis, kajian ini mampu menjelaskan bahwa Revitalisasi Perekonomian Pondok Pesantren Melalui Budidaya Ikan Pasca Pandemi Covid-19 di Kalimantan Selatan bisa dilakukan untuk membantu perekonomian di kawasan pondok pesantren. Upaya yang

¹⁸ Teguh Martadinata, 'Revitalisasi Perekonomian Pondok Pesantren Melalui Budidaya Ikan Pasca Pandemi Covid-19 di Kalimantan Selatan', *Jurnal Sains STIPER Amunta*, vol. 11, no. 02 (2021), pp. 55–61.

dilakukan dalam revitalisasi ini dengan memanfaatkan lahan untuk dibuat kolam penampungan, membuat kolam terpal yang dibantu dengan sistem teknologi bioflok, dan melakukan pembibitan ikan. Selain itu, dilakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk memudahkan memasarkan ikan tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada penelitian ini berfokus pada perbaikan ekonomi dalam bidang budidaya ikan dalam sektor budidaya ikan sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan berfokus pada pemenuhan ekonomi masyarakat dalam skala mikro dalam sektor perbankan dan juga metode yang digunakan adalah kuantitatif.

8. *Islam dan Konsep Keseimbangan Dalam Lini Kehidupan*. Fauziah Nurdin. Proceedings ICIS Vol. 1 No. 1 Tahun 2022.¹⁹ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Dalam pendekatan al-Quran menggunakan metode *maudhu'i* yaitu memilih ayat-ayat al-Quran yang berkenaan dengan topik yang dibahas dan menganalisisnya sesuai dengan konteks yang dikaji. Dalam menganalisis dokumen menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dalam penyusunan penulisan menggunakan metode historis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. ayat-ayat alQuran banyak berisi tentang keseimbangan hidup baik keseimbangan alam maupun keseimbangan sosial. 2. Keseimbangan menurut Yusuf Qardhawi adalah dua ekstrim yang

¹⁹ Fauziah Nurdin, 'Islam dan konsep keseimbangan dalam lini kehidupan', *Jurnal Ar-Raniry*, vol. 01, no. 01 (2021), pp. 509–19.

bertentangan. Dalam lintasan sejarah umat *Islam* kurang mampu mengimplementasi konsep keseimbangan baik dari kalangan mutakallimin, Fuqaha, dan sebahagian Filosof dan fatal dari kalangan saintis. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada penelitian ini mengkaji konsep keseimbangan dengan berbagai lini kehidupan dan juga penelitian menggunakan pendekatan Al-Quran sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih berfokus pada keseimbangan dalam lini pekerjaan khususnya dalam sektor perbankan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama mengkaji konsep keseimbangan dalam kehidupan.

9. Implementasi Prinsip Syariah dalam Pengawasan Perbankan Syariah Oleh Otoritas Jasa Keuangan. Apip Nur. IJD: *International Journal of Demos*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2022.²⁰ Metode yang digunakan berupa literatur review. Prinsip syariah yang terdapat dalam peraturan pengawasan Perbankan Syariah dapat menjawab keragu-raguan masyarakat atas kemurnian Perbankan Syariah. Implementasi prinsip *amar ma'ruf nahi munkar* menjadi jaminan diperolehnya kemaslahatan berupa kesehatan Bank Syariah dan dapat terhindar dari kemudharatan yang terdiri dari berbagai risiko. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini menggunakan metode literatur review dan fokus penelitian sedangkan penelitian yang

²⁰ Apip Nur, 'Implementasi Prinsip Syariah Dalam Pengawasan Perbankan Syariah Oleh Otoritas Jasa Keuangan', *International Journal of Demon*, vol. 4, no. 3 (2022), pp. 1125–36.

akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang prinsip syariah yang digunakan sebagai solusi atas permasalahan yang terjadi dalam masyarakat.

10. Heurmatika Yusuf Al-Qordhawi Dalam Kitab Kaifa Nata'amal Al-Sunnah Al-Nabawiyyah Ma'alim Wa Dawabit. Tabrami Tajuddin dan Neny Muthistul awwaliyyah. *Al-Mustl: jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman dan Kemasyarakatan* Vol. 3 No.1 tahun 2021.²¹ Metode penelitian literatur review. Artikel ini fokus mengkaji hermenetika Yusuf Qardawi dalam memahami sebuah hadis. Artikel ini menarik untuk diikuti secara teliti paling tidak karena pengaruhnya dalam kajian *Islam* terkhusus dalam studi hadis. Yusuf Qardawi merupakan ulama kontemporer yang cukup berpengaruh. Hal ini disebabkan karena yusuf Qardawi mengajukan cara berfikir jalan tengah atau dia menyebutnya dengan metode berfikir moderat (al-wasatiyah) atau dalam bahasa lain tawāzun (keseimbangan) yang mencoba memadukan konsep keilmuan *Islam* dengan Ilmu kealaman. Selain itu, artikel ini juga mencoba menelusuri hal yang mempengaruhi pemikiran yusuf Qardawi dalam studi keilmuannya yang meliputi tiga aspek. Pertama. Sejarah hidupnya; kedua, pengalaman pendidikan yang dia lalui; ketiga, konteks sosio-historis yang dia lalui. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang

²¹ Tabrami Tajuddin and Neny Muthistul Awwaliyyah, 'Heurmatika Yusuf Al-Qordhawi Dalam Kitab Kaifa Nata'amal Al-Sunnah Al-Nabawiyyah Ma'alim Wa Dawabit', *Al-Mustla*, vol. 3, no. 1 (2021), pp. 29–43.

akan peneliti lakukan adalah dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa konsep tawāzun dicetuskan oleh Yusuf Qardawi sehingga kemudian konsep itulah yang kemudian akan dipakai dalam penelitian yang akan dilakukan.

11. Dakwah Transformatif Melalui Konseling: Potret Kualitas Kepribadian Konselor Perspektif Konseling At-Tawāzun. Samsul Arifin dan Akhmad Zaini. Jurnal Dakwah, Vol.15, No 1 tahun 2018.²² Salah satu penemuan peneliti adalah penemuan model konseling dengan pendekatan *at-tawāzun*, keseimbangan (*balance principle counseling approach*). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif tipe etnografi hermeneutik. Data berasal dari dokumen dan field notes. Langkah-langkah analisis data: data reduction, data display, dan conclusion drawing. Konseling berbasis pesantren menggunakan pendekatan keseimbangan (*at-tawāzun*) dari berbagai unsur dan berorientasi kepada kemaslahatan. Konstruk *at-tawāzun* -pada konteks profil kualitas kepribadian konselor- adanya keselarasan antara kualitas shalhiyyah (kecakapan keilmuan dan ketrampilan) dengan integritas shalih (kekuatan budi pekerti). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini konsep *tawāzun* dijadikan sebagai salah satu metode konseling bagi para pesantren sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan konsep *tawāzun* akan di ekspor lebih dalam guna menjadi solusi atas sikap

²² Samsul Arifin and Akhmad Zaini, *Dakwah Transformatif Melalui Konseling : Potret Kualitas Kepribadian Konselor Perspektif Konseling At-Tawāzun*, vol. XV, no. 1 (2014), pp. 137–56.

hustle culture. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan konsep tawāzun.

12. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh *Self-Esteem* Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. Faziatul Jannah dan Irma Suryani. Jurnal Manajemen Inovasi, Vol. 11 No. 1 tahun 2021.²³ Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kebahagiaan dengan *Self-esteem* sebagai variabel mediasi pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan sektor perbankan yang berjumlah 141 responden. Peralatan pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kebahagiaan, *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Self-esteem*, *Self-esteem* berpengaruh positif terhadap Kebahagiaan, dan *Self-esteem* memediasi secara parsial hubungan *Work-life Balance* terhadap Kebahagiaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada penelitian ini memakai konsep work life balance dan menggunakan instrumen kuesioner sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan konsep tawāzun sebagai solusi atas tekanan yang didapatkan oleh pegawai bank dan memakai wawancara sebagai instrumen penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama

²³ Jannah and Suryani, 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh'.

mengkaji konsep keseimbangan dan karyawan bank sebagai objek penelitian.

13. Konsep Produktivitas kerja dalam Islam, Zulfahri Abu Hasmy, Jurnal Balance, Vol 1 No 2 Tahun 2021.²⁴ Tulisan ini membahas tentang konsep kerja dan produktivitas dalam islam. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah library research dimana peneliti memaparkan konsep bekerja dalam *Islam* dan konsep produktivitas itu sendiri yang kemudian dilihat dalam kaca mata Islam. Hasil dari penelitian ini adalah Produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas di dalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting dimana kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta realisasi kepuasan para karyawan pada tingkat maksimal. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator sebagai berikut yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini menggunakan metode library research dan fokus penelitian pada produktivitas kerja dalam islam sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode wawancara dan fokus penelitian adalah konsep *tawāzun* sebagai solusi dari sikap *hustle culture*. Persamaan penelitian

²⁴ Zulfahry Abu Hasmy, *Produktivitas Kerja Dalam Islam*, vol. 1, no. 2 (2019), pp. 195–211.

ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan sudut pandang islam.

14. Implementasi Prinsip At-Tawāzun Perspektif Ahlus Sunnah Wal Jama'ah An Nahdliyah Dalam Pengembangan Nilai Pendidikan Karakter Siswa Di Madrasah Aliyah Al-Azhar Banjarwati Paciran Lamongan, Dedy Prasetyo, *Akademika*, Vol 10, No 2 tahun 2019.²⁵ Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan implementasi prinsip At-Tawāzun perspektif Ahlus jalan wal Jama'ah An Nahdliyah dalam pengembangan nilai karakter pendidikan siswa berjalan secara terencana. Penerapan metode ini dilihat dari efektivitas pendidik telah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sehingga metode ini tepat sangat efektif dalam mengembangkan pendidikan nilai karakter siswa. Sementara ada beberapa faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan prinsip At-Tawāzun sebagai, metode pembelajaran yang membosankan dan kualitas guru yang baik penting, karena guru di madrasah aliyah al-azhar adalah santri dan tinggal di pondok pesantren, sehingga dapat diketahui karakteristik dari berbagai metode pengajaran dan memahami faktor itu mempengaruhi pemilihan metode pengajaran pada saat pembelajaran diselenggarakan, serta fasilitas dan sarana prasarana yang menunjang dan lengkap dalam

²⁵ Dedy Prasetyo, 'Implementasi Prinsip At-Tawāzun Perspektif Ahlus Sunnah Wal Jama'ah An Nahdliyah Dalam Pengembangan Nilai Pendidikan Karakter Siswa Di Madrasah Aliyah Al Azhar Banjarwati Paciran Lamongan', *Akademika*, vol. 10, no. 2 (2019), pp. 187–203.

pembelajaran yaitu di Madrasah Aliyah Al-Azhar Banjarwati Paciran Lamongan ini. Meskipun ada beberapa Hambatan dalam penerapan ini, siswa bermasalah, disebabkan kekurangan dukungan/motivasi orang tua akan pentingnya perspektif pendidikan tentang Aswaja, dan sering telat mengadakan pembelajaran, santri dan santri nakal yang sering merepotkan temannya, ramai sendiri, dan tidak memperhatikan gurunya mengikuti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini konsep tawāzun diterapkan pada pesantren atau organisasi sebagai media dalam pendidikan sedangkan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan konsep tawāzun implementasikan dalam bidang pekerjaan khususnya sektor perbankan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memakai metode wawancara dan juga memakai variabel tawāzun sebagai variabel yang diteliti.

15. Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. Adinda Reza Maulina dan Dimas Aryo Wicaksono, Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM) Vol.1 No.1 tahun 2021.²⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh work overload dan perceived organizational support dengan job stress di masa pandemi pada pegawai Bank di Surabaya. Pada penelitian ini sebanyak 93 partisipan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work overload

²⁶ Maulina and Wicaksono, 'Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi'.

memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan job stress sebesar 18,4%. Sedangkan perceived organizational support memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan dengan job stress overlap 2,04%. Selanjutnya work overload dan perceived organizational support dengan job stress yang didapatkan hasilnya adalah signifikan dengan overlap sebesar 21%. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini fokus pada pemaparan sebab dan akibat dari adanya Job Overload yang diterima oleh pegawai bank tanpa adanya solusi yang dijelaskan sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan merupakan solusi dari hasil penelitian ini dimana job overload dan juga tekanan yang didapatkan oleh pegawai bank bisa diatasi dengan konsep tawāzun. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti yaitu pegawai bank.

16. *Hustle Culture and The Implications for Our Workforce*. Arianna Balkeran, Thesis of Master of Art in Corporate Communication Baruch College, the City University of New York, 2020.²⁷ Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan sistem pengumpulan data survei Qualtrics online. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa perubahan pekerjaan saat ini berpotensi mengalami hustle culture, diakibatkan karena beberapa hal. Seperti masuknya pekerja jarak jauh secara tiba-tiba dikarenakan COVID-19. Sangat penting

²⁷ Arianna Balkeran, 'Hustle Culture And The Implications For Our Workforce', *Academicworks.Cuny.Edu* (2020), pp. 1–50.

untuk meninjau kembali aspek-aspek yang merupakan harapan kerja yang sehat dan berkelanjutan di era digital karena takut kehilangan peluang karir mengingat semakin meningkatnya konektivitas global. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode wawancara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menelaah fenomena *hustle culture* yang terjadi saat ini.

17. *Work life balance in Islamic perspective(WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective(OCBIP) and service performance*. Muafi, Yuni dkk. International journal of research in business and social science dilakukan pada tahun 2021.²⁸ Dalam penelitian ini, tujuan penelitian yang jelas ditetapkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Work Life Balance in Islamic Perspective (WLBIP) dan Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective (OCBIP) terhadap kinerja pelayanan. Sampel responden yang spesifik terdiri dari 158 manajer dan karyawan yang bekerja di Baitul Maal Wa Tamwil atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, sehingga responden yang dipilih memenuhi kriteria yang relevan

²⁸ Muafi, Siswanti, and Anwar, 'Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance'.p.225

dengan penelitian. Analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak AMOS 21, yang merupakan metode yang tepat untuk menganalisis persamaan struktural dalam penelitian ini. Temuan penelitian menyimpulkan bahwa WLBIP berpengaruh terhadap OCBIP, WLBIP tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan, OCBIP berpengaruh terhadap kinerja pelayanan, dan OCBIP mampu memediasi pengaruh WLBIP terhadap kinerja pelayanan. Temuan ini memberikan wawasan tentang hubungan antara variabel yang diteliti dan peran mediasi OCBIP dalam konteks kinerja pelayanan.

18. *Effect Of Hustle Culture On Psychological Distress With Self Compassion As Moderating Variabel*. Oleh Yuningsih, Nova mardiana, dkk. Proceedings of the 3rd Universitas Lampung International Conference on Social Sciences. Dilakukan pada tahun 2023.²⁹ Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner yang disebar sebanyak 312 responden. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa hustle culture berpengaruh positif terhadap psychological distress didukung. Peneliti percaya bahwa stres disebabkan oleh tekanan besar dari tuntutan kelas sosial dan perubahan gaya hidup yang tinggi. Sedangkan hipotesis yang menyatakan self-compassion sebagai variabel semu juga didukung. Hal ini mengindikasikan bahwa self-compassion memiliki

²⁹ B. Yuningsih et al., *The Effect of Hustle Culture on Psychological Distress with Self Compassion as Moderating*, vol. 1 (Atlantis Press SARL, 2023), http://dx.doi.org/10.2991/978-2-38476-046-6_102.

pengaruh ganda, yaitu sebagai variabel independen dan moderasi. Penelitian ini juga membuktikan bahwa self-compassion mampu memperlemah pengaruh hustle culture terhadap psychological distress. Temuan unik lainnya dari penelitian ini adalah 66,67% responden menganggap hustle culture sebagai sebuah aspek yang positif. Temuan ini mengimplikasikan bahwa sebagian besar responden menganggap bekerja keras dan mendorong diri mereka untuk melampaui batas mereka dengan tujuan kapitalis adalah sebuah hal yang positif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu hustle culture namun dalam penelitian ini hustle culture digunakan sebagai variabel independen sedangkan penelitian yang akan dilakukan hustle culture sebagai variabel dependen. Metode yang dipakai juga memiliki perbedaan yaitu dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik wawancara guna mendapatkan informasi yang mendalam dan dapat menjawab dari pertanyaan penelitian.

19. *Organizational Socialization and Work Life Balance Among it Employees*. Kiran Babu. Indian Journal of Research. Vol.12. No.02. tahun 2023.³⁰ Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

³⁰ Kiran Babu, 'Organizational Socialization and Work Life Balance Among It Employees', *Indian Journal Research*, vol. 12, no. 02 (2023), pp. 130–40.

Sosialisasi Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja di kalangan karyawan IT. Dalam uji-t siswa, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam sosialisasi organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Tempat kerja di masa depan akan dipengaruhi oleh penelitian ini. perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan wawancara sebagai alat dalam pengambilan data. Dalam penelitian ini menggunakan aspek work life balance untuk menggambarkan keseimbangan dalam bekerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan tawāzun sebagai konsep keseimbangan yang ditawarkan oleh islam.

20. *Tazawun Social Innovation and Sustainable Organizational Performance*. Mufti Agung Wibowo, Widodo dan Moh. Zulfa. *Journal of Islamic Business and Management Vol. 12 No. 1 Tahun 2022*.³¹
- Metode penelitian yang digunakan adalah mix method yakni kuantitatif dan kualitatif. Hasil penting dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) realisasi kinerja organisasi yang berkelanjutan dibangun melalui tawāzun inovasi sosial didukung oleh organisasi pembelajaran baru,

³¹ Mufti Agung Wibowo and Moh Zulfa, 'Tawāzun Social Innovation and Sustainable Organizational Performance', *Journal of Islamic Business and Management*, vol. 12, no. 01 (2022), pp. 49–78.

yang terdiri dari dari tiga prinsip dan praktik: ketangkasan organisasi, kelembagaan reflektifitas, dan pembelajaran kepemimpinan (2) peningkatan tawāzun social inovasi dibangun oleh kelincahan organisasi, reflektivitas institusional, dan learning leadership (3) peningkatan kinerja inovasi yang dibangun pada pembelajaran kepemimpinan (4) peningkatan inovasi sosial tawāzun dibangun di atas kinerja inovasi dan (5) organisasi yang berkelanjutan kinerja dibangun oleh kinerja inovasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada penelitian ini menggunakan mix method, dan penelitian ini mengkaji tentang bagaimana inovasi tawāzun mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif saja dan juga penelitian ini membahas tentang posisi tawāzun yang dijadikan salah satu solusi dari realita yang terjadi saat ini. persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menelaah tentang konsep tawāzun.

21. *Individual and Society in an Islamic Ethical Framework: Exploring Key Terminologies and the Micro-foundation of Islamic Economics Hafas Furqani, Humanomics Vol. 31 No. 1 Tahun 2018.*³² Penelitian ini merupakan penelitian konseptual yang mencoba menggali mikro pondasi ekonomi Islam dari sumber primer yaitu Al-Quran. Penelitian

³² Hafas Furqani, Universitas Islam, and Negeri Ar, 'Individual and society in an Islamic ethical framework : Exploring key terminologies and the micro-foundations of Islamic economics Humanomics Article information ', *Emerald*, vol. 30, no. 01 (2018).

ini menyelidiki dasar-dasar ekonomi Islam dengan mengeksplorasi perspektif baru dalam konsep kunci dan terminologi kunci yang menjelaskan perilaku individu dan masyarakat. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah literatur review dengan mengeksplorasi dasar sumber ekonomi Islam dari teks Al-Quran. Hasil dari penelitian ini adalah konsep utama kepentingan pribadi, utilitas maksimal, dan rasionalitas sangat penting dievaluasi dalam perspektif Islam dan konsep kunci baru huquq. Maksimalisasi masalah diusulkan sebagai cara alternatif dalam menjalani konsep dasar ekonomi Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam penelitian ini menggunakan penelitian literatur review dengan bersumber pada Al-Quran. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama berfokus pada konsep islam yang menjadi solusi atas fenomena yang terjadi pada saat ini.

22. *Analysis of the Effect of Organizational Justice, Work Life Balance on Employee Engagement and Turnover Intention*. Hastuti Mulang. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2022.³³ Metode penelitian kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner yang diolah atau dianalisis menggunakan Smart PLS. Hasil

³³ Hastuti Mulang, 'Analysis of The Effect of Organizational Justice , Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention', *Human Resource Management*, vol. 2 (2022), pp. 86–97.

studi menemukan bahwa keterlibatan karyawan tidak dapat menjadi variabel mediasi pada keadilan organisasional dan *work-life balance* pada *turnover intention*. Itu pengaruh langsung menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dari kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel tak bebas. Secara tidak langsung dimediasi oleh *employee engagement*, kedua variabel independen tersebut berpengaruh negatif terhadap variabel dependen terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa turnover niat ditentukan oleh penerapan keadilan organisasi pada perusahaan dan menciptakan *a work-life balance* untuk setiap karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner dan juga tidak merealisasikan solusi dari fenomena yang terjadi.

23. *The Implementation of At-Tawāzun Counseling for the “Pesantren Tangguh” Program in the New Normal Era*. Samsul Arifin, *Konseling Religi: Jurnal Bimbingan Konseling Islam* Vol. 12 No. 1 Tahun 2021.³⁴ Hasil penelitian ini menunjukkan penerapannya dari teknik Konseling At-Tawāzun dengan cara menyeimbangkan (at-tawāzun) antara lahiriyah (terlihat) dan batiniyah (tak kasat mata) yaitu: teknik: 1) *uswah hasanah* (model sosial), (2) *mauidhoh hasanah* (psikoedukasi),

³⁴ Samsul Arifin, ‘Konseling At-Tawāzun (Titik Temu Tradisi Pesantren dan Konseling)’, *Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, vol. 02, no. 01 (2021), pp. 2149–67.

(3) targhib- (penguatan-hukuman), (4) seni, (5) (karantina mandiri), dan (6) gerbat (doa). Penelitian ini merupakan pengembangan dari mata kuliah “Bimbingan *Islam* dan Konseling”; yang mengintegrasikan konseling, agama, dan budaya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini konsep tawāzun dipakai dalam bidang pendidikan sebagai konsep yang diterapkan kepada siswa untuk menunjang pembelajaran sedangkan pada penelitian ini tawāzun dijadikan sebuah solusi dari fenomena hustle culture yang terjadi pada saat ini. persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama memakai variabel tawāzun.

24. *Work-related stress and atopic dermatitis: Results from the study on occupational allergy risks*. *Journal of Occupational and Environmental hygiene*. Vol. 20. No.2 Tahun 2023.³⁵ Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan DA melalui studi longitudinal. Analisis terdiri dari data dari tiga fase (2002-2003, 2007-2009, 2017-2018) dari Studi prospektif tentang Risiko Alergi Akibat Kerja (SOLAR), termasuk 1.240 orang dewasa muda berusia 16 hingga 18 tahun pada awal penelitian (61% perempuan) yang awalnya direkrut untuk Studi Internasional tentang Asma dan Alergi pada Masa Kanak-Kanak Tahap II pada tahun 1995-

³⁵ Tobias Weinmann, Felix Foster, and Dkk., ‘Work-related stress and atopic dermatitis: Results from the study on occupational allergy risks’, *Journal of Occupational and Environmental hygiene*, vol. 20, no. 2 (2023), pp. 109–19, <https://doi.org/10.1080/15459624.2022.2151604>.

1996. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan diukur pada ketiga periode menggunakan skala ketidakpuasan kerja dan kelebihan beban kerja dari Trier Inventory for the Assessment of Chronic Stress dengan adaptasi untuk sekolah dan universitas. Persamaan estimasi umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara stres dan DA, dengan memperlakukan ketidakpuasan kerja dan kelebihan beban kerja sebagai variabel kontinu dan kemudian sebagai variabel paparan kategoris. Secara keseluruhan penelitian ini mengamati tidak adanya bukti antara stres terkait pekerjaan dengan DA. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa gejala AD didapatkan dari masa kanak-kanak daripada pada saat dewasa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini menelaah tentang beban kerja yang berlebih terhadap kesehatan. Sedangkan persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel beban kerja yang berlebihan.

25. Penelitian Alexander Serenko dengan judul: *Work-related stress and atopic dermatitis: Results from a study on occupational allergy risk*. Journal of Knowledge Management tahun 2023.³⁶ Menyatakan bahwa Quiet quitting adalah pola pikir di mana karyawan dengan sengaja membatasi aktivitas kerja pada deskripsi pekerjaan mereka, memenuhi namun tidak melebihi harapan yang telah ditetapkan, tidak pernah menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan dan melakukan semua ini

³⁶ Alexander Serenko, 'Perspektif manajemen modal manusia tentang quiet quitting: rekomendasi untuk karyawan, manajer, dan pembuat kebijakan nasional.', *Journal of Knowledge Management* (2023).

hanya untuk mempertahankan status pekerjaan mereka saat ini sambil memprioritaskan kesejahteraan mereka di atas tujuan organisasi. Karyawan berhenti diam-diam karena motivasi ekstrinsik yang buruk, kelelahan dan dendam terhadap manajer atau organisasi mereka. Quiet quitting adalah pedang bermata dua: sementara itu membantu pekerja menghindari kelelahan, terlibat dalam perilaku ini dapat membahayakan karir profesional mereka. Meskipun istilah ini baru, ide-ide di balik quiet quitting tidak dan kembali beberapa dekade. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah hasil dari penelitian ini menemukan cara bahwa dengan membatasi diri dalam dunia pekerjaan bukanlah suatu hal yang buruk. Hal ini membuktikan bahwa memang perlu adanya pembatasan dalam pekerjaan dengan konsep keseimbangan yang relevan yaitu dengan konsep tawāzun sebagaimana yang telah ditawarkan oleh ekonomi Islam.

26. *Working to help or helping to work? Work-overload and allocentrism as predictors of organizational citizenship behaviors*. Oleh Shamala kumar, the international journal of human resource management. Vol 32, no 13. Tahun 2021.³⁷ Dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kelebihan beban kerja memiliki hubungan dengan perilaku loyalitas terhadap organisasi atau biasa yang dikenal dengan

³⁷ Shamala Kumar, 'Working to help or helping to work? Work-overload and allocentrism as predictors of organizational citizenship behaviours', *The International journal of human resource management*, vol. 32, no. 13 (2021), <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1602549>.

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner dengan mengambil sampel sebanyak 300 orang. Hasil penelitian menunjukkan kelebihan beban kerja yang lebih besar dikaitkan dengan OCBI yang lebih rendah tetapi OCBO yang lebih tinggi dan bahwa alokentrisme memoderasi hubungan kelebihan beban kerja dan OCB. Implikasi terhadap kesejahteraan karyawan dan konseptualisasi OCB juga dibahas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tujuan penelitian yaitu untuk melihat dampak dari beban kerja yang berlebihan pada karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan variabel yang digunakan.

27. *Prevalence of Work Related Musculoskeletal Disorders and Associated Factors Among Bank Staff in Jimma City, Southwest Ethiopia, 2019: An Institution-Based Cross-Sectional Study*. Guluma Etana, Mengistu Ayele dkk. *Journal of Pain Research*. Vol.14, tahun 2021.³⁸ Penelitian ini bertujuan untuk menilai prevalensi gangguan muskuloskeletal yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor yang terkait di antara staf bank di kota Jimma, Ethiopia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. muskuloskeletal Nordik terstandarisasi yang diberikan oleh pewawancara yang telah diuji sebelumnya. Data dimasukkan ke dalam Epidata versi 3.1 dan diekspor

³⁸ Guluma Etana et al., 'Prevalence of work related musculoskeletal disorders and associated factors among bank staff in jimma city, southwest ethiopia, 2019: An institution-based cross-sectional study', *Journal of Pain Research*, vol. 14 (2021), pp. 2071–82.

ke SPSS versi 20 untuk dianalisis. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa Strategi pencegahan seperti menggunakan pedoman ergonomis dan memberikan kesadaran akan dampak dari postur tubuh yang buruk, menghindari bekerja terlalu lama pada posisi yang sama direkomendasikan. Penggunaan pedoman ergonomi sangat membantu untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang bahaya dari jam kerja yang terlalu lama yang diterapkan pada karyawan bank. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini bertujuan untuk mengedukasi pembaca dari sisi kesehatan sedangkan dalam penelitian ini tujuan penelitian adalah mengedukasi pembaca melalui solusi dari ekonomi Islam.

28. *The role of religion and social capital on employees' performance: An empirical study post Indonesia's Islamic bank merger*. Dyan Fauziah Suryadi, Mahlia Muis dkk. *Journal of Cogent Business and Management*. Vo.10. No.2. Tahun 2023.³⁹ Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki bagaimana religiusitas karyawan mempengaruhi variabel mediator, seperti modal sosial struktural, kognitif, dan relasional, yang kemudian mempengaruhi kinerja perbankan syariah Indonesia pasca merger. Sampel terdiri dari 675 karyawan bank syariah.

³⁹ Dyan Fauziah Suryadi et al., 'The role of religion and social capital on employees' performance: An empirical study post Indonesia's Islamic bank merger', *Cogent Business and Management*, vol. 10, no. 2 (Cogent, 2023), <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2207676>.

Pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui tiga studi. Hasil empiris menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap modal sosial karyawan, tepatnya ketika karyawan sering melakukan komunikasi dan interaksi, yang juga memiliki korelasi yang kuat terhadap pelayanan, nilai, kepercayaan, dan timbal balik. Selain itu, variabel mediator, seperti modal sosial struktural, kognitif, dan relasional, memiliki peran parsial terhadap religiusitas dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan modal sosial karyawan berpengaruh terhadap pelayanan dan kinerja maka penelitian ini mendukung penelitian yang akan dilakukan selanjutnya karena penelitian ini bertujuan membuktikan bahwa konsep *tawāzun* (keseimbangan) dapat menjadi sebuah solusi dari fenomena *hustle culture* yang marak terjadi pada pegawai bank.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan oleh penulis diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak kesamaan dan perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan. Dari persamaan dapat kita simpulkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan adalah metode yang dipakai dalam penelitian yaitu menggunakan metode wawancara, jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif, variabel penelitian yaitu meneliti konsep *tawāzun* dan juga *hustle culture*, tujuan penelitian yang sama-sama menganalisis tentang bagaimana konsep keseimbangan diterapkan dalam suatu komunitas masyarakat..

Sedangkan terdapat perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu secara umum dapat disimpulkan yaitu pada penelitian selanjutnya adalah fokus penelitian, penelitian yang akan dilakukan berfokus pada konsep tazawun dalam kehidupan bekerja dan juga agama serta sosial sedangkan dalam beberapa penelitian terdahulu fokus konsep tawāzun mengkaji beberapa aspek yang berbeda. Selanjutnya adalah variabel penelitian dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah tawāzun dan Hustle culture sedangkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan penelitian yang sama menggunakan variabel yang berbeda seperti produktivitas.

B. Kerangka Teori

1. Tazawun

Kehidupan seorang muslim yang meliputi kehidupan antar individu, keluarga, profesi, sosial haruslah dijalani secara proporsional dan seimbang, proporsional yang dimaksud bukanlah dijalani dengan porsi yang sama antara satu hal dengan lainnya. sesuai proporsional yang dimaksud adalah dijalani dengan skala prioritas. setiap muslim memiliki hak dan kewajiban yang harus dan wajib ditunaikan. Keseimbangan atau tawāzun merupakan sebuah konsep utama kunci dari kesuksesan dalam berbagai bidang setiap individu muslim. Dalam teori barat keseimbangan disebut juga dengan *work life balance*. *Work life balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan

dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.⁴⁰

Ajaran *Islam* yang *rahmatan lil'alamin* tentunya akan melahirkan sistem perekonomian yang *rahmatan lil'alamin* pula, oleh karenanya karakteristik ekonomi *Islam* mencakup aspek normatif-idealis-deduktif, serta historis-empiris-induktif. Prinsip dalam sistem ekonomi *Islam* salah satunya yaitu *Tawāzun* (keseimbangan antara materi dan spiritual). *Tawāzun* (keseimbangan) pada hakikatnya mencakup banyak aspek bukan hanya dalam bekerja. Namun, pada penelitian ini peneliti memfokuskan konsep *tawāzun* (keseimbangan) dalam bekerja, dimana *Islam* memotivasi manusia untuk mencari rezeki serta memanfaatkannya sesuai dengan kebutuhan dan tidak berlebih-lebihan dalam rangka mendekati diri kepada Allah SWT. Karena Allah menyandingkan seseorang yang berperilaku berlebih-lebihan (*mubazir*) dengan setan sebagai saudaranya.

Tawāzun berasal dari kata *tawazana* yang berarti seimbang, *Tawāzun* bermakna memberikan sesuatu akan haknya, tanpa ada penambahan dan pengurangan. Secara terminologi berarti kemampuan seseorang individu untuk menyeimbangkan kehidupan dalam berbagai dimensi, sehingga tercipta kondisi yang stabil, sehat, aman dan nyaman. *Tawāzun* menurut bahasa berarti keseimbangan atau seimbang sedangkan menurut istilah *tawāzun* merupakan sikap seseorang untuk

⁴⁰ Greenhaus Collin and Shaw, *The Relation Between Work- Family Balance and Quality of Life* (USA: Elsevier Science, 2003).

memilih titik yang seimbanga atau adil dalam menghadapi suatu persoalan.⁴¹ Tawāzun atau seimbang dalam segala hal, termasuk dalam penggunaan dalil 'aqli (dalil yang bersumber dari akal pikiran rasional) dan dalil naqli (bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits). Menyerasikan sikap khidmat kepada Allah swt dan khidmat kepada sesama manusia.⁴² Konsep tawāzun bisa dikatakan urgent dalam kehidupan sehari-hari seorang individu sebagai manusia, terlebih seorang muslim. Dengan menerapkan tawāzun manusia dapat merraih kebahagiaan hakiki, kebahagiaan batin dan jiwa dalam bentuk ketenangan jiwa dan kebahagiaan lahir maupun fisik dalam bentuk kestabilan jiwa ketenangan dan aktivitas hidup.

Penerapan tawāzun sangat diperlukan oleh seseorang sebagai insan muslim, tujuannya agar kita sebagai umat muslim tidak melupakan tujuan kita di dunia dan melakukan hal-hal secara berlebihan. Allah telah mengisyaratkan dalam banyak ayat-ayat Al-Quran agar kita sebagai manusia hidup hidup dengan keseimbangan, karena dengan hidup seimbang manusia akan mendapatkan kebahagiaan tanpa harus melalaikan dan meninggalkan yang lain. Sebagaimana Allah telah menjadikan alam beserta isinya berada dalam sebuah keseimbangan. Seperti yang diterangkan dalam surah Ar-Rahman ayat 7 :

⁴¹ Soelaiman Fadeli and Mohammad Subhan, *Antologi NU: Sejarah-istilah-amaliah-uswah* (surabaya: Khalista, 2007).

⁴² Prasetyo, 'Implementasi Prinsip At-Tawāzun Perspektif Ahlus Sunnah Wal Jama'ah An Nahdiyah Dalam Pengembangan Nilai Pendidikan Karakter Siswa Di Madrasah Aliyah Al Azhar Banjarwati Paciran Lamongan'.

وَوَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ

Artinya:

“Dan Allah telah meninggikan langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan)”(QS. Ar-Rahman:7).

Mizan yang disebutkan pada ayat tersebut bukan hanya neraca atau timbangan seperti yang kita ketahui, akan tetapi yang dimaksudkan dalam ayat ini adalah timbangan keadilan di sisi Allah yang maha adil dan yang maha mengetahui dalam berbagai hal di dunia.

Sikap Tawāzun adalah sikap seimbang dalam berkhidmah, Khidmah kepada Allah Swt (*hablu min Allah*), Khidmah kepada sesama manusia (*hablu min an-nas*) maupun dengan lingkungannya. Termasuk sikap ini adalah seimbang dalam menyelaraskan kepentingan masa lalu, masa kini, dan masa mendatang.

Dalam pandangan islam sikap tawāzun dalam dapat dilihat dalam indikator sebagai berikut :⁴³

a. keseimbangan tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebuah sikap yang wajib dimiliki oleh setiap manusia dan menjadi bagian dari kodratnya. Dalam Islam secara khusus menjelaskan tentang tanggung jawab umatnya di dunia. Tanggung jawab merupakan bagian dari ajaran Islam yang disebut *mas'uliyah*. Tanggung jawab adalah

⁴³ Wibowo and Zulfa, 'Tawāzun Social Innovation and Sustainable Organizational Performance', p. 65.

kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak. Sebagai umat muslim, sudah semestinya bisa untuk bertanggung jawab kepada dirinya sendiri, yaitu dengan cara menjaga keseimbangan antara jasmani dan rohani, dunia akhirat yang yang paling utama yaitu tanggung jawab kepada Allah SWT.

b. keseimbangan kebijakan

Dalam pandangan Islam, keseimbangan kebijakan dalam perusahaan memiliki peran yang penting. Islam mendorong perusahaan untuk menjalankan kebijakan yang adil, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan semua pihak yang terlibat, baik itu pemilik perusahaan, karyawan, pelanggan, maupun masyarakat secara luas. Dengan menjaga keseimbangan kebijakan dalam perusahaan sesuai dengan ajaran Islam, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, beretika, dan berkelanjutan. Keseimbangan ini akan membangun kepercayaan dalam sebuah perusahaan.

c. Keseimbangan pikiran dan hati

Dalam Islam, keseimbangan pikiran dan hati dalam bekerja sangat ditekankan. Islam mengajarkan umatnya untuk menjalani pekerjaan dengan pikiran yang jernih dan hati yang penuh keikhlasan serta ketulusan. Pikiran yang seimbang dalam bekerja berarti menggunakan akal sehat dan pemikiran yang rasional

dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Islam mendorong umatnya untuk mencari pengetahuan, berinovasi, dan mengembangkan kemampuan intelektual untuk mencapai keunggulan dalam bidang pekerjaan yang dijalani. Keseimbangan pikiran dalam bekerja juga harus disertai oleh hati yang ikhlas dan tulus. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan bukan hanya sekedar mencari nafkah, tetapi juga sebagai ibadah kepada Allah SWT. Dalam bekerja, seseorang harus memelihara niat yang baik, yaitu untuk mendapatkan ridha Allah dan berkontribusi positif bagi masyarakat. Hati yang ikhlas dan tulus dalam bekerja berarti menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan rasa cinta terhadap profesi yang dijalani. Keseimbangan pikiran dan hati dalam bekerja menurut Islam juga mencakup adanya waktu yang seimbang antara bekerja dan beribadah. Islam mengajarkan umatnya untuk mengatur waktu dengan bijaksana, memberikan hak Allah dan hak diri sendiri. Walaupun bekerja merupakan kewajiban yang penting, tetapi waktu untuk beribadah dan berinteraksi dengan keluarga serta masyarakat juga harus diperhatikan.

Dengan menjaga keseimbangan pikiran dan hati dalam bekerja menurut ajaran Islam, seseorang dapat mencapai kepuasan dalam karirnya, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Islam mengajarkan

bahwa bekerja dengan pikiran yang seimbang dan hati yang ikhlas adalah salah satu cara untuk meraih berkah dan keberkahan dalam hidup, baik di dunia maupun di akhirat.

d. keseimbangan duniawi dan ukhrawi

Keseimbangan antara duniawi (kehidupan dunia) dan ukhrawi (kehidupan akhirat) adalah konsep penting yang mengacu pada keharmonisan antara aspek material dan spiritual dalam hidup seseorang. Duniawi mengacu pada segala hal yang berkaitan dengan dunia ini, seperti pekerjaan, harta benda, kehidupan sosial, dan kesenangan materi. Islam tidak menolak kehidupan dunia ini, namun mengajarkan bahwa segala sesuatu dalam dunia ini harus dilakukan dengan penuh kesadaran akan akhirat dan peran kita sebagai hamba Allah. Ukhrawi mengacu pada kehidupan akhirat atau kehidupan setelah kematian. Dalam pandangan Islam, akhirat adalah tujuan utama umat Muslim, di mana mereka akan menerima balasan atau siksaan berdasarkan perbuatan mereka di dunia. Islam mengajarkan bahwa persiapan dan investasi dalam kehidupan ukhrawi adalah lebih penting daripada mencari kesenangan duniawi semata.

Tawāzun harus bisa ditegakkan dan dilaksanakan oleh semua orang. Bila seseorang tidak bisa menegakkan tawāzun dan

sikap tawāzun akan melahirkan berbagai masalah. Karena tawāzun merupakan:⁴⁴

- a. *Fitrah Kauniyah* : Keseimbangan rantai makanan, tata surya, hujan dll. Allah telah menjadikan alam semesta beserta isinya berada dalam keseimbangan
- b. *Fitrah Insaniyyah* : Tubuh, pendengaran, penglihatan dan hati dan lain sebagainya merupakan bukti yang bisa dirasakan langsung oleh manusia.
- c. *Faridhoh Syar'iyah* : Al-Quran dan Sunnah menyuruh kita Untuk tawāzun
- d. *Simat Islamiyah* : Islam senantiasa menuntut segala aspek kehidupan kita untuk tawāzun. Tidak boleh tafrith dan ifroth. Bila sesuatu sudah keluar dari identitas tawāzun, maka sudah tidak Islam lagi. Salah satu yang menjadikan Islam agama yang sempurna adalah karena adanya konsep tawāzun dalam Islam
- e. *Dhoruroh Ijtima'iyah* : tawāzun merupakan keharusan sosial, seseorang yang tidak tawāzun kehidupan individu dan sosialnya, maka tidak akan baik kehidupan sosialnya. Bahkan interaksi sosialnya akan terganggu.

⁴⁴ Prasetyo, 'Implementasi Prinsip At-Tawāzun Perspektif Ahlus Sunnah Wal Jama'ah An Nahdiyah Dalam Pengembangan Nilai Pendidikan Karakter Siswa Di Madrasah Aliyah Al Azhar Banjarwati Paciran Lamongan'.

Pengertian tawāzun dalam *Islam* sangatlah luas. Tawāzun merupakan konsep keseimbangan yang Allah berikan yang bisa dipakai dalam berbagai macam aspek kehidupan. Bisa dalam aspek sosial, kesehatan, ekonomi dan juga keluarga dan individu kita sebagai manusia. Dalam penelitian ini fokus yang dipakai oleh penulis adalah konsep tawāzun dalam aspek pekerjaan dan agama. Bagaimana seorang muslim dapat menerapkan konsep tawāzun sebagai solusi dari fenomena hustle yang marak terjadi akhir-akhir ini.

2. Hustle Culture

Kata “*hustle*” itu sendiri secara harfiah yang merujuk pada Oxford Learner’s Dictionary dimaknai sebagai “semangat yang mendorong seseorang untuk bergerak lebih cepat secara agresif”. sederhananya *hustle culture* dapat didefinisikan sebagai budaya yang mendorong seseorang untuk produktif tanpa henti kapan dan dimanapun ia berada. Biasanya penganut *hustle culture* ini menganggap bahwa karir adalah aspek terpenting dalam kehidupannya yang bisa dicapai dengan kerja keras dan mereka percaya bahwa apa yang mereka lakukan tidak akan pernah cukup untuk mencapai kesuksesan.

Pada pertama kali fenomena *hustle culture* yang dikenal sebagai salah satu gaya hidup *workaholism*, disampaikan oleh Wayne Oates pada tahun 1971, pada buku yang diterbitkannya dengan judul “*Confessions of a workaholic : the facts about work addiction*”.

Dimana para pelaku gaya hidup baru adalah generasi millennial yang menganggap suatu kesuksesan diri berasal dari melakukan pekerjaan secara terus-menerus dan meminimalkan waktu istirahat. Sehingga menyebabkan ketidaksadaran bahwa mereka dipaksa untuk terus bekerja⁴⁵. Menurut Clark, *et al.* terdapat kepribadian personal seseorang yang bisa masuk dalam kategori *hustle culture*, yaitu tipe orang yang cenderung perfeksionis dan berorientasi pada hasil, sehingga secara tidak sadar dapat menjebak dirinya sendiri pada fenomena tersebut. Sayangnya, perilaku perfeksionis yang dilakukan bukan berdasarkan pada loyalitas perusahaan atau organisasi, namun hanya ingin mendapat imbalan dan menjadikan suatu ketergantungan.

Hustle culture, dapat dikatakan mirip dengan kerja keras, berikut adalah alasannya :

- a. Para karyawan keras beranggapan bahwa, suatu pekerjaan diperjuangkan untuk dapat mencukupi kebutuhan dasar dalam hidupnya, tetapi *Hustle Culture* berpendapat bahwa pekerjaan adalah kegiatan yang dapat mengalihkan diri dari hal-hal yang tidak disukai atau diinginkan, sehingga dengan giat bekerja akan merasa aman.
- b. Terdapat pemahaman dari batasan waktu antara ruang lingkup pekerjaan, keluarga, pertemanan, dan kehidupan pribadi mereka,

⁴⁵ Wayne Oates, *Confessions of a workaholic : the facts about work addiction* (New York: worl pub.co, 1972).

sedangkan *Hustle Culture* cenderung sedikit memahaminya bahkan tidak membatasi.

- c. Adanya pengendalian keinginan dalam melakukan pekerjaan pada karyawan keras, sedangkan *Hustle Culture*, secara tidak ada dapat terus mengingat tentang pekerjaan pada setiap saat apabila melakukan kegiatan lainnya diluar perusahaan.

Budaya hustle muncul karena kondisi global yang mempengaruhi aspek ekonomi, budaya, dan sosial. Kebiasaan yang berkembang karena fleksibilitas ini menjadikannya sebuah budaya yang diterima oleh masyarakat. Indikator dari perilaku *hustle culture* dibagi menjadi:⁴⁶

- a. Ekonomi

Faktor ekonomi disebabkan oleh ketidakpastian ekonomi, yang memungkinkan peningkatan kapitalisme, teknologi dan konsep kerja yang tidak lagi dikontrol oleh ruang dan waktu. Kini ekonomi dapat diibaratkan sebagai sebuah kompetisi kerja. Bagi kebanyakan orang, bekerja dalam waktu yang lama biasanya dikaitkan dengan menaiki tangga perusahaan lebih cepat, dan dapat menghasilkan penghasilan yang lebih banyak dalam waktu yang singkat. Orang rela bekerja untuk mencapai kebutuhannya, bedanya kebutuhan tersebut tidak hanya terbatas pada kebutuhan primer tetapi juga berkaitan dengan gaya hidup dan status sosial

⁴⁶ Mutiah Nabilla Ulfah and Muhamad Fadhil Nurdin, 'Hustle Culture A New Face of Slavery', *Aliansi: Jurnal Politik, Keamanan Dan Hubungan Internasional*, vol. Special Ed, no. September (2022), pp. 226–33.

dalam kelompok atau masyarakatnya. Ukuran gaji atau materi dari sebuah pekerjaan juga terdapat dalam salah satu ushul fiqh yang menyebutkan bahwa :

المَشَقَّةُ بِقَدْرِ الأَجْرَةِ

Artinya : upah atau gaji itu berdasarkan pada kualitas perjuangan seseorang.

Dari kaidah fiqh ini dapat kita ketahui bahwa upah seseorang itu ditentukan bukan hanya dari kuantitas tapi juga dari kualitas dari pekerjaan itu sendiri.

b. Jam kerja yang relatif lama dan kesadaran palsu

Lama waktu yang dapat menjadikan seseorang dapat dikatakan sebagai karyawan yang mengalami Hustle culture adalah bekerja lebih dari sepuluh jam per hari. Hal ini sudah melebihi jam kerja orang-orang pada umumnya yaitu delapan jam per hari. Karyawan sering kali tidak menyadari bahwa pekerjaan 24/7 yang mereka kerjakan telah mengeksploitasi bahkan kehidupan pribadi mereka. Kondisi ini memang dibarengi dengan iming-iming “peningkatan status sosial”. Kesadaran palsu berkaitan dengan keyakinan kemungkinan mobilitas sosial keatas, hal ini yang menyebabkan banyak orang yang rela mengorbankan jam diluar kontrak kerja guna peningkatan status sosial.

c. Pekerjaan menjadi prioritas utama agar dinilai sukses

Pekerjaan yang dijadikan sebagai prioritas utama dibandingkan dengan hal-hal yang lebih penting lainnya seperti kesehatan mental dan kesehatan fisik yang jarang diperhatikan dapat mengakibatkan sakit bahkan kematian. Kondisi ini didukung dengan paradigma masyarakat kini yang mengasumsikan bahwa semakin sibuk seseorang maka pekerjaan yang dilakukan semakin penting dan pendapatannya akan semakin banyak.

d. Budaya kerja yang mempunyai tuntutan tinggi.

Berada dilingkungan yang mana terjadi dorongan untuk bekerja menjelaskan bahwa orang bekerja karena mereka merasa harus melakukannya, dan merasa stres atau cemas ketika tidak melakukannya. Sehingga keadaan ini menciptakan sebuah persaingan dalam suatu perusahaan.

e. Perkembangan teknologi dalam bidang media sosial

Media sosial juga memainkan peran penting dalam terjadinya *hustle culture* dalam masyarakat. *Influencer* dan orang-orang terkenal yang menormalkan budaya ini dapat menyebarkannya secara online melalui media sosial mereka. Media sosial mengaburkan batas antara bekerja dan bermain, terutama mengingat maraknya influencer media sosial yang mencari nafkah melalui media sosial. Media sosial

melanggengkan budaya keramaian dan memberikan ekspektasi yang salah, ekspektasi yang salah terhadap produktivitas dan pekerjaan yang dilakukan seseorang. Norma sosial ini menyebabkan stres yang tidak semestinya. Hasil dari mengaitkan status sosial dengan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dan mendorong pengabaian kehidupan pribadi di luar pekerjaan sering kali mengakibatkan stres di tempat kerja.

Berikut ini beberapa bahaya jika seseorang mengalami workaholic atau hustle culture didalam suatu perusahaan. Yaitu:⁴⁷

a. Kesehatan

Kesehatan terbagi menjadi 2 jenis yang perlu diperhatikan. Yaitu kesehatan fisik dan psikis. Kesehatan fisik yang baik memiliki dampak yang kuat pada kesehatan mental dan sebaliknya. Pecandu kerja yang kurang memperhatikan kesehatan membuat tubuhnya rentan terhadap penyakit baik fisik dan juga mental.

b. Jam istirahat

Orang-orang yang mengalami hustle culture biasanya masih bekerja pada jam istirahat. Sehingga jam yang seharusnya digunakan untuk beristirahat justru digunakan untuk tetap bekerja. Hal ini membuat tubuh rentan terhadap penyakit karena kurangnya jam istirahat

⁴⁷ Yuningsih et al., *The Effect of Hustle Culture on Psychological Distress with Self Compassion as Moderating*.

c. Gangguan Kesehatan Mental

Menekan diri sendiri untuk terus produktif dan berprestasi tanpa henti dapat menyebabkan masalah kesehatan mental seperti kecemasan, stres, dan depresi. Perasaan terus-menerus untuk mencapai lebih banyak dan selalu merasa tidak puas dengan pencapaian saat ini dapat menciptakan tekanan mental yang besar.

d. Gangguan Hubungan dan Kehidupan Sosial

Hustle culture dapat mengambil waktu dan perhatian yang seharusnya dialokasikan untuk hubungan pribadi, keluarga, dan teman. Kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sosial dapat menyebabkan ketegangan hubungan, isolasi sosial, dan kurangnya dukungan emosional.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Cascio adalah produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan di atas, Sedarmayanti menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja)

yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah performance appraisal atau penilaian kinerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu karyawan dan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya⁴⁸

Menurut Edy Sutrisno produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dalam hal ini sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.⁴⁹ Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu ataupun daya produksi.⁵⁰ produktivitas kerja adalah hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran yang dicapai. Efektifitas dan efisiensi

⁴⁸ Nuzsep Almigo, 'Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan', *Journal PSYCHE*, vol. 1, no. 1 (20018), pp. 50–60.

⁴⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2014).

⁵⁰ badan pengembangan dan pembinaan Bahasa, 'Kamus Besar Bahasa Indonesia', *kemendikbud* (2016), <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/gadai>.

yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan karyawan an, dimana faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena meskipun sempurna peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Produktivitas yang optimal dipengaruhi oleh beberapa hal seperti keterampilan, perilaku, pengetahuan dan kesehatan. Kesehatan adalah salah satu hal yang sangat berperan penting dalam produktivitas. Dengan keadaan fisik yang sehat maka seseorang akan mampu mengoptimalkan potensi atau kemampuan yang ia punyai didalam karyawan an.

a. Kesehatan dan produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Faktor penting yang menentukan produktivitas kerja seseorang adalah kesehatan individu.

Kondisi – kondisi kesehatan yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja antara lain dapat diuraikan sebagai berikut: ⁵¹

⁵¹ Eni Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas kerja* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021).

1) Penyakit umum.

Penyakit umum yang paling banyak ditemukan yaitu penyakit infeksi, endemik dan parasite.

2) Penyakit akibat kerja

Hal ini seringkali tidak terlihat jumlahnya karena tidak adanya laporan, tidak dibuatnya diagnosa ke arah penyakit tersebut, masih tingginya labour turnover dan belum cukup Full-employment. Namun, sebenarnya gangguan yang ditimbulkan kepada tenaga kerja sangat besar sehingga menurunkan produktivitas kerja.

3) Keadaan gizi tenaga kerja.

Keadaan gizi yang kurang baik seringkali berkaitan dengan penyakit-penyakit endemis dan parasit., kurangnya pengertian dan perhatian terhadap gizi tenaga kerja, upah yang rendah, beban kerja terlalu besar dan pola konsumsi gizi yang kurang tepat.

4) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kurang baik seringkali tidak membantu produktivitas secara optimal

5) Kurangnya penyesuaian antara manusia dan mesin serta belum optimalnya perbaikan cara kerja yang menyebabkan proses kerja kurang efektif untuk mencapai produktivitas yang optimal.

- 6) Aspek psikologi kerja yang tidak mendukung kenyamanan suasana kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja.
- 7) Kesejahteraan tenaga kerja yang kurang karena masih rendahnya upah
- 8) Belum adanya pemahaman yang baik dari perusahaan dan tenaga kerja tentang peran kesehatan terhadap produktivitas
- 9) Fasilitas kesehatan yang belum memadai
- 10) Masih banyaknya kendala dalam implementasi perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya tentang jaminan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Uraian tentang indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2. 1

Indikator variabel yang digunakan

Variabel	Definisi variabel	Indikator
Tawāzun (keseimbangan)	sikap seseorang untuk memilih titik yang seimbanga atau adil dalam menghadapi suatu persoalan	1.) Keseimbangan tanggung jawab 2.) Keseimbangan kebijakan 3.) Keseimbangan pikiran dan hati

		4.) Keseimbangan duniawi dan ukhrawi
Hustle Culture	sebagai budaya yang mendorong seseorang untuk produktif tanpa henti kapan dan dimanapun ia berada.	1.) Ekonomi 2.) Jam kerja yang relatif lama dan kesadaran palsu 3.) Pekerjaan menjadi prioritas utama agar dinilai sukses 4.) Budaya kerja yang mempunyai tuntutan yang tinggi 5.) Perkembangan teknologi dalam bidang media sosial

(sumber : Data diolah peneliti)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dimana dalam metode penelitian kualitatif tersebut dimaksudkan untuk memahami suatu fenomena yang terjadi mengenai sesuatu yang dialami oleh objek dalam penelitian ini seperti persepsi, motivasi, perilaku, dan masih banyak yang lainnya. Kemudian fenomena tersebut dijelaskan atau dideskripsikan dalam bentuk kata-kata dan juga bahasa dalam konteks secara alami dan dengan menggunakan berbagai metode ilmiah.⁵² Penelitian ini menggunakan penjabaran metode dan langkah-langkah eksploratif dengan menggunakan pendekatan kualitatif peneliti memilih metode ini dengan pertimbangan bahwa kasus yang diteliti merupakan kasus yang memerlukan teknik pengamatan dan bukan menggunakan model pengangkatan, dan juga adanya terciptanya hubungan kedekatan antara peneliti dan narasumber sehingga menghasilkan suatu data yang mendalam.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi adalah mempelajari bagaimana fenomena dialami dalam kesadaran, pikiran, dan dalam tindakan, seperti bagaimana fenomena tersebut bernilai atau diterima secara estetis.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2004).p.210

Fenomenologi mencoba mencari pemahaman bagaimana manusia mengkonstruksi makna dan konsep-konsep penting, dalam kerangka intersubjektivitas.⁵³ Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan makna dari pengalaman hidup yang dialami oleh beberapa individu, tentang konsep atau fenomena tertentu, dengan mengeksplorasi struktur kesadaran manusia. Maka Peneliti akan mengeksplorasi bagaimana pegawai memahami pengalaman dari pegawai tentang fenomena Hustle culture yang terjadi dalam perusahaan dan konsep tawāzun (keseimbangan) yang dipahami oleh para pegawai serta cara penerapannya.

B. Tempat atau Lokasi Penelitian

Subjek yang akan dijadikan sasaran dalam penelitian ini adalah kantor pusat bank BPD DIY yogyakarta yang bertempat di Jl. Tentara Pelajar No. 7 Yogyakarta. Alasan peneliti memilih tempat lokasi penelitian ini adalah mengingat performa bank BPD DIY yang mengalami peningkatan karena mendapatkan penghargaan “special award” oleh majalah Infobank dalam acara “Infobank Top BUMD 2023” maka peneliti ingin melihat bagaimana pemahaman pegawai yang bekerja di perusahaan yang mempunyai performa yang baik menanggapi fenomena hustle culture dan menerapkan nilai-nilai tawāzun(keseimbangan) dalam kehidupan sehari-hari.

C. Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan yang dipakai oleh peneliti adalah Non Probability Sampling yaitu dengan tidak memberikan peluang yang sama

⁵³ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya.*, 3rd edition (Jakarta: Kencana, 2009).

kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁵⁴ Peneliti mewawancarai narasumber yang menjadi perwakilan dari tiap divisi yang ada dalam perusahaan dan memenuhi kriteria maka peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* merupakan sebuah metode sampling non random sampling dimana peneliti memastikan narasumber memenuhi identitas spesial yang cocok dengan tujuan riset sehingga diharapkan bisa menanggapi kasus riset.⁵⁵ Dalam penelitian ini peneliti menetapkan satu informan kunci yang dirasa paling mengenal budaya kerja dalam perusahaan yaitu bagian HRD dalam perusahaan. Yang kemudian dari informan kunci tersebut diminta untuk memberikan rekomendasi atas informan-informan berikutnya dengan catatan informan tersebut memenuhi kriteria dari peneliti dan memahami budaya kerja agar informasi yang didapatkan bisa menjawab dari pertanyaan pada penelitian ini. informan yang akan dipilih harus dengan Kriteria: a) Berstatus sebagai pegawai tetap maupun kontrak. b) Merupakan perwakilan dari tiap bagian dalam perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam sebuah penelitian terutama penelitian kualitatif. Karena berguna untuk mendapatkan data yang diinginkan dalam penelitian yang sedang dilaksanakan tersebut.⁵⁶ Dibawah ini merupakan

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.p.218

⁵⁵ *Ibid*.p.219

⁵⁶ Lexy J. Moleong, *Metode penelitian kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991).p.70

teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, sebagai berikut:

1. Wawancara (Semi Terstruktur)

Percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan maksud tertentu dapat dimaksud dengan wawancara, yakni dimana pewawancara yang mengajukan sejumlah pertanyaan dan narasumber atau yang terwawancara memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Dalam hal lainnya wawancara juga dapat didefinisikan sebagai salah satu metode dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengadakan komunikasi dengan sumber data baik primer maupun sekunder dengan dialog tanya jawab secara lisan langsung maupun tidak langsung.⁵⁷

Sebelum pelaksanaan wawancara, peneliti terlebih dahulu menyusun pedoman wawancara agar ketika bertemu narasumber dan melaksanakan konseling, pertanyaan yang diajukan dapat terarah dan kemudian berkembang dengan seiring berkembangnya percakapan. Namun tidak jauh dari topik utama yang telah disusun oleh peneliti.

2. Dokumentasi

Dokumentasi dapat didefinisikan sebagai setiap bahan dalam sebuah penelitian yang berupa tulisan maupun film yang berbeda halnya dengan record yang tidak disiapkan dikarenakan adanya permintaan dari seorang penyidik.⁵³ Dokumentasi disini dianggap

⁵⁷ Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*.p.111

sebagai data pendukung yang biasanya berupa gambar atau foto dan dokumen-dokumen lainnya yang didapatkan, baik dokumen itu bersifat tertulis (misalnya data tambahan terkait karyawan, surat perizinan, foto, maupun dokumen pendukung lainnya) maupun bersifat tidak tertulis. Tentu dari paparan tersebut, peneliti memasukkan dokumentasi dalam pengumpulan data dalam penelitiannya dengan melampirkan dokumentasi berupa foto dari proses wawancara yang dilakukan.

3. Pencatatan hasil pengumpulan data

Penelitian kualitatif sangat bergantung pada seberapa rinci, akurat dan efektif pencatatan hasil pengumpulan datanya. Hal ini dikarenakan analisis data akan bersandar pada catatan-catatan yang dibuat peneliti. Dalam penelitian kualitatif diketahui ada dua jenis catatan yaitu catatan deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif jauh lebih panjang dan rinci daripada reflektif, dan berisi deskripsi rinci dan akurat mengenai kondisi lapangan. Sedangkan pencatatan refleksi berisi tentang spekulasi, kesan, pendapat, ide, kecurigaan, tanda tanya, rencana untuk kegiatan berikutnya.

E. Teknik Keabsahan Data

Teknik validitas atau keabsahan data merupakan faktor yang menentukan penelitian kualitatif untuk mendapatkan kemantapan validitas data. Dalam penelitian ini, teknik validitas data yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi. Yang dimaksud dengan triangulasi yakni teknik

pemeriksaan keabsahan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.

Triangulasi merupakan cara terbaik untuk melebur perbedaan-perbedaan yang ada dalam suatu konteks ketika pengumpulan data mengenai kejadian atau hubungan dari berbagai pandangan. Dalam triangulasi ini peneliti melakukan pengecekan terhadap temuannya kemudian membandingkan temuan tersebut dengan berbagai sumber metode atau teori yang ada. Hal itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan keadaan serta perspektif seseorang dengan berbagai sudut pandang atau pendapat orang lain dan bisa juga dengan cara membandingkan data observasi dengan data wawancara yang telah terkumpul.⁵⁸

Teknik triangulasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.p.250

F. Teknik analisis data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan deskriptif kualitatif, dimana data yang didapatkan dari hasil wawancara akan dirangkum dan kemudian dijelaskan kembali secara lebih rinci. Analisis data kualitatif dilakukan selama proses pengumpulan data sebelum terjun langsung lapangan dan sesudah dari lapangan.⁵⁹ Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan tiga tahap analisis yaitu:

1. Reduksi Data

Setelah melakukan wawancara, dan mengumpulkan data dan informasi terkait data yang dibutuhkan, kemudian peneliti akan mereduksi informasi- informasi yang didapatkan. Hasil wawancara akan diteliti kembali, dimana peneliti akan mengambil data-data yang relevan dan membuang data-data yang tidak relevan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Setelah reduksi data dilakukan, selanjutnya peneliti akan melakukan penyajian data. Dalam hal ini, data-data yang sudah didapatkan akan disajikan dalam bentuk naratif guna untuk memudahkan pembaca dalam membaca serta memahami data-data yang ada dalam penelitian.

⁵⁹ *Ibid.*,p.252

3. Kesimpulan Data

Setelah melakukan reduksi dan penyajian data, selanjutnya peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan data-data yang telah ada dan telah dianalisis dan melakukan pengecekan kembali kepada subjek yang diwawancarai untuk mengetahui apakah data-data yang sudah ada sudah sesuai. Hal ini dilakukan agar pembaca mampu memahami kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

G. Sistematika pembahasan

Dalam penulisan ini dibagi menjadi lima bab, masing-masing terbagi lagi menjadi sub-sub bab yang bersifat saling mendukung dan menjelaskan bab-bab itu sendiri. Adapun rumusan sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang meliputi latar belakang penelitian ini menarik untuk diteliti, pokok masalah yang akan diteliti, tujuan dan kegunaan penelitian bagi akademis dan dunia praktisi. Bab ini adalah pedoman dalam pembahasan yang akan menjadi kajian dalam penelitian kedepannya.

Bab II Landasan teori, yang berisi yaitu pertama, telaah pustaka dengan membuat perbedaan-perbedaan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan. Kedua, landasan teoritik yang menguraikan teori-teori yang digunakan berkaitan dengan topik penelitian ini. Ketiga, kejelasan landasan teori yang berisi kesimpulan dari telaah pustaka yang digunakan untuk menyusun hipotesis.

Bab III Metode penelitian, yang berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian, antara lain populasi dan sampel, teknik pengambilan

sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknis analisis data.

Bab IV Pembahasan, merupakan inti dari penelitian yang menganalisis dan menyajikan data mengenai bagaimana konsep *tawāzun* menjadi solusi atau pencegahan dari sikap *hustle culture* pada pegawai di sektor perbankan.

Bab V Penutup, yang berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, saran-saran dan kata penutup.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank BPD DIY Yogyakarta

1. Sejarah singkat Bank BPD DIY

Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, didirikan pada tanggal 15 Desember 1961, berdasarkan akta notaris No.11 oleh R.M. Soerjanto Partaningrat. Tahun 2013 Bank BPD DIY melakukan perubahan bentuk hukum dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Perubahan tersebut tertuang dalam Anggaran Dasar Bank sebagaimana tercantum dalam Akta No. 2 tanggal 5 April 2013 yang dibuat dihadapan notaris Muchammad Agus Hanafi, S.H., notaris di Yogyakarta, yang telah memperoleh pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.AHU-0044251.AH.01.09 Tahun 2013 tanggal 14 Mei 2013 dan diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 10 September 2013 No.73 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank dan modal dasar pertama kali adalah sebesar Rp1.000.000.000.000, terbagi atas 1.000.000 lembar saham, masing-masing dengan nilai nominal Rp1.000.000, yang terbagi atas sebanyak 510.000 lembar saham dimiliki oleh Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan sebanyak 490.000 lembar saham dimiliki oleh Pemerintah Kota dan Pemerintah Kabupaten. Bank BPD DIY telah memperoleh persetujuan prinsip perubahan bentuk hukum dari Bank

Indonesia berdasarkan surat No.15/1/GBI/DPIP tanggal 4 September 2013.

Tahun 2017 Bank BPD DIY merubah anggaran dasar khususnya bagian permodalan sebagaimana tercantum dalam Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan No.41 tanggal 21 April 2017 yang dibuat dihadapan notaris Anom Junprahadi, S.H., mengenai perubahan modal dasar. Modal dasar Bank BPD DIY dari semula sebesar Rp1.000.000.000.000 menjadi sebesar Rp4.000.000.000.000 yang terbagi atas 4.000.000 lembar saham, masing-masing bernilai nominal Rp1.000.000 yang terbagi atas sebanyak 2.040.000 lembar saham dimiliki oleh Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan sebanyak 1.960.000 lembar saham dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota. Akta tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.AHU-0009719.AH.01.02 Tahun 2017 tanggal 28 April 2017 dan diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No.65 tanggal 15 Agustus 2017. Perubahan Anggaran Dasar tersebut telah mendapat persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan dengan Surat No. SR-263/KO.031/2017 tanggal 26 Mei 2017.

2. Visi dan Misi Bank BPD DIY

Visi

Menjadi Bank terpercaya, istimewa dan pilihan Masyarakat .

1. terpercaya, komitmen tinggi menjalankan kepercayaan yang diberikan oleh pemangku kepentingan .
2. istimewa, unggul dalam melayani dan produk yang inovatif berbasis budaya .
3. pilihan masyarakat, mencapai market share terbesar di Daerah istimewa Yogyakarta.

Misi

1. Menyediakan solusi kebutuhan masyarakat dengan memberikan pengalaman perbankan yang berkesan
2. Menjalankan prinsip kehati-hatian dan menerapkan bisnis beretika untuk meningkatkan nilai perusahaan.
3. Mencapai SDM yang unggul, berintegritas dan profesional.
4. Mengembangkan keunggulan kompetitif dengan layanan prima dan produk yang inovasi berbasis budaya untuk menjadi regional champion yang berkelanjutan.
5. Menjalankan fungsi agen pembangunan yang fokus mengembangkan sektor UMKM, mendorong pertumbuhan perekonomian daerah dan menjaga lingkungan.

Tagline

“Kita Berkembang Bersama”

B. Hasil penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan pada informan penelitian, informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang dengan berbagai posisi jabatan. Berikut informasi terkait informan dalam penelitian ini :

Tabel 4. 1

Data Informasi Informan

Nama / Inisial	Posisi jabatan	Umur
PM	Teller	29 tahun
SI	Account Officer	28 tahun
SJ	Officer Pembiayaan	43 tahun
INU	Back Office (operasional)	35 tahun
AP	Customer service	29 tahun
RKN	Officer Operasional	35 tahun
T	Customer Service	33 tahun
DA	Teller	38 tahun
SL	Account Officer	28 tahun
RNH	Administrasi Kredit (ADK)	31 tahun

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil yang didapat secara objektif menjelaskan beberapa informasi terkait bagaimana penerapan konsep tawāzun (keseimbangan) di lingkungan

karyawan bank BPD DIY dan bagaimana konsep tawāzun bisa menjadi solusi atau pencegahan dari perilaku Hustle Culture pada karyawan bank BPD DIY Yogyakarta. Berikut penjelasan terkait hasil penelitian yang dilakukan peneliti di bank BPD DIY Yogyakarta :

1. Tawāzun

a) Mengelola Tanggung Jawab dalam Peran yang Dijalankan

Keseimbangan tanggung jawab merupakan salah satu indikator dari sikap tawāzun yaitu tentang bagaimana sikap seseorang dalam menjalankan perannya sebagai manusia di dunia dan Hamba Allah yang taat akan perintah-Nya. Dalam Islam tanggung jawab dikenal dengan istilah *Mas'uliyah*. *Mas'uliyah* adalah prinsip yang menuntut seorang pekerja supaya senantiasa berwaspada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan didunia. Tanggung jawab juga bersifat kodrati, artinya hal ini sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia, dan tidak bisa dihindari bahwa semua manusia dibebani oleh tanggung jawab.⁶⁰

Dalam menjalankan tanggung jawab sebagai karyawan, ada pula beberapa peran yang harus dilakukan dengan baik seperti menjadi muslim yang taat kepada perintah Allah, menjadi ibu, menjadi istri, serta menjadi anak yang baik didalam keluarga. Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di Bank BPD DIY kantor cabang pusat dan syariah tentang bagaimana para karyawan bertanggung jawab menjalankan peran yang dijalankan adalah dengan tidak

⁶⁰ Abdul Shomad, *Hukum Islam* (Jakarta Pusat: Kencana, 2010).

mencampurkan kegiatan kantor dengan kegiatan di rumah. Ketika para karyawan sudah dirumah biasanya mereka sebisa mungkin akan menjalankan peran masing-masing dengan baik. Dan juga ketika di hari libur maka akan membuat jadwal tersendiri dengan keluarga atau dengan orang-orang terdekat. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari salah satu karyawan yang menyatakan bahwa: *“...saya biasanya berusaha tidak membawa pekerjaan kerumah, dan selalu menghabiskan akhir pekan itu bersama keluarga entah itu berlibur atau hanya sekedar memasak masakan anak dan suami saya, dan kami juga seringkali memberikan reward kepada anak-anak sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian yang telah dicapai anak-anak sebagai bentuk kasih sayang dari saya dan suami sebagai orang tua”*⁶¹

Namun ada juga sebagian karyawan yang memanfaatkan waktu disela-sela istirahat siang untuk berkomunikasi dengan keluarga guna menjaga komunikasi yang baik seperti yang diungkapkan oleh salah satu narasumber sebagai berikut : *“.... saya biasanya memanfaatkan waktu disela-sela istirahat siang untuk berkomunikasi dengan keluarga dan anak-anak saya. sebagai kepala keluarga saya sadar betul akan pentingnya komunikasi dengan keluarga tetapi saya tidak punya banyak waktu dirumah untuk membangun pola komunikasi dengan baik, jadi saya memanfaatkan waktu yang ada untuk menjaga komunikasi”*⁶²

⁶¹ Wawancara dengan Ibu RKN di Yogyakarta, tanggal 15 Agustus 2023

⁶² Wawancara dengan bapak SJ di Yogyakarta, tanggal 25 Agustus 2023

b) Implementasi Kebijakan Keselarasan

Implementasi kebijakan keselarasan adalah bagaimana kebijakan didalam perusahaan dapat menjadi salah satu sarana untuk karyawan dapat menjalankan tawāzun (keseimbangan) meskipun masih berada didalam perusahaan atau masih dalam jam kerja. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa kebijakan di kantor BPD DIY pusat dan BPD DIY syariah yang dapat membantu menyelaraskan kehidupan karyawan seperti misalnya rutin diadakan kegiatan keagamaan yang dilakukan perminggu, dan juga perbulan dan juga kegiatan rekreasi yang diadakan setiap tahun sebagai bentuk dari penerapan konsep tawāzun (keseimbangan). Terdapat perbedaan kegiatan keagamaan pada kedua instansi yaitu ragam kegiatan keagamaan. Hal ini dinyatakan oleh salah satu karyawan BPD DIY Syariah sebagai berikut: *“...di kantor kami rutin diadakan kegiatan keagamaan misalnya setiap hari selasa ada kegiatan pembacaan hadits oleh sesama karyawan secara bergantian, dan setiap jumat juga ada kegiatan sharing session antar karyawan sebelum jam operasional kantor. Dan setiap bulan kami juga rutin melakukan kajian bersama ustadz yang didatangkan oleh pihak kantor”*⁶³

Sedangkan di kantor BPD DIY pusat kegiatan keagamaan yang dilakukan relatif lebih sedikit. Hal ini dinyatakan oleh salah satu

⁶³ Wawancara dengan ibu MP di Yogyakarta, pada 25 Agustus 2023

karyawan sebagai berikut : “... untuk kegiatan keagamaan itu dilakukan sebulan sekali ada ustad yang didatangkan setelah jam kantor, dan juga ada doa bersama sebelum jam operasional dilakukan.”⁶⁴

Manfaat yang dirasakan atas diadakannya kegiatan keagamaan ini kantor membawa pengaruh yang positif terhadap karyawan. Karena dengan padatnya jam kerja membuat para karyawan kesulitan untuk mencari waktu guna menimba ilmu agama dan juga melakukan kegiatan keagamaan rutin di luar sholat 5 waktu. Maka dengan diadakannya kegiatan keagamaan ini bisa menjadi sarana karyawan untuk menimba ilmu agama dengan tidak mengorbankan jam kantor dan hari libur yang biasa dimanfaatkan untuk kegiatan pribadi lainnya. Hal ini dipaparkan oleh salah satu karyawan sebagai berikut: “... bagi saya bermanfaat sekali karena jujur saja untuk mengikuti kajian rutin saya kesulitan membagi waktu karena jadwal libur kerja saya manfaatkan bersama keluarga dan juga istirahat. Maka diadakannya kegiatan ini membantu saya untuk tetap bisa menimba ilmu agama dengan tidak mengorbankan waktu bersama keluarga dan waktu istirahat saya.”⁶⁵

Berikut beberapa dokumentasi dari kegiatan keagamaan yang dilakukan dalam lingkungan kantor BPD DIY :

Pada kegiatan rekreasi kedua kantor tersebut mempunyai kesamaan kegiatan yaitu *family gathering* yang diadakan satu tahun

⁶⁴ Wawancara dengan ibu SL di Yogyakarta, pada 16 Agustus 2023

⁶⁵ Wawancara dengan ibu INU di Yogyakarta, pada 25 Agustus 2023

sekali dengan kunjungan ke beberapa kota di luar Yogyakarta. Hal ini juga dipaparkan oleh salah satu karyawan sebagai berikut : “... *kegiatan family gathering biasanya diadakan satu tahun sekali dan dilakukan diluar kota, dan bahkan pernah keluar negeri. Kantor juga memfasilitasi dengan diperbolehkan membawa keluarga.*”⁶⁶

Berikut beberapa dokumentasi dari kegiatan rekreasi yang diadakan BPD DIY :

Manfaat dari kegiatan ini juga membawa dampak yang positif bagi karyawan seperti menjadi sarana refreshing dan juga sebagai sarana mempererat kekompakan antar rekan kerja serta menjalin silaturahmi yang baik dengan anggota keluarga dari rekan kerja. Hal ini di juga disampaikan oleh karyawan sebagai berikut: “...*family gathering dampaknya bagi saya itu sangat positif. Karena berinteraksi dengan rekan kerja dikantor biasanya hanya sebatas pekerjaan saja. Tapi dari kegiatan ini kita bisa menambah kekompakan dan juga bisa menjalin hubungan yang baik dengan anggota keluarga dari rekan kerja dikantor.*”⁶⁷

c) **Keseimbangan Pikiran dan Hati dalam dunia Kerja**

Keseimbangan antara pikiran dan hati merujuk pada harmoni antara pemikiran rasional dan perasaan emosional seseorang. Ini adalah suatu kondisi dimana seseorang dapat mengintegrasikan dengan baik pemikiran yang logis dan disertai dengan keikhlasan hati dan tulus

⁶⁶ Wawancara dengan T di Yogyakarta, pada 15 agustus 2023

⁶⁷ Wawancara dengan ibu T di Yogyakarta, pada 15 Agustus 2023

dalam bekerja. Keseimbangan ini mencerminkan keselarasan antara aspek rasional (pikiran) dan emosional (hati) dalam pengambilan keputusan, interaksi interpersonal, dan pengelolaan stres.

Dari hasil penelitian ini didapatkan informasi bahwa berbagai macam cara dilakukan karyawan BPD DIY kantor cabang pusat dan syariah untuk mencapai harmonisasi keseimbangan pikiran dan hati dalam dunia kerja. Diantaranya adalah menjalani pekerjaan dengan membangun *teamwork* yang baik. Menurut penuturan dari para narasumber salah satu cara untuk menikmati pekerjaan yang mempunyai ritme yang tinggi di beberapa waktu yaitu dengan membantu rekan tim satu sama lain dan mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan tim. Hal itu dirasa dapat meringankan stress kerja yang dirasakan ketika menjalani lembur atau overtime waktu ketika bekerja. Hal ini sesuai dengan penuturan salah satu narasumber yaitu sebagai berikut : “... *untuk meringankan stress dikala lembur terkadang saya dan rekan tim membiasakan pola kerja santai namun serius, dan sesekali kamu bersenda gurau ketika waktu senggang. Hal ini dapat membantu kami dalam mengerjakan pekerjaan yang sedang menumpuk ketika lembur agar tidak terlalu kaku.*”⁶⁸

Menurut penuturan narasumber menyelesaikan pekerjaan sesuai *job desk* memang menjadi prioritas. Namun membantu rekan tim juga salah satu hal yang sangat penting agar pekerjaan selesai

⁶⁸ Wawancara dengan ibu T di Yogyakarta, pada 15 Agustus 2023

diwaktu yang sudah ditentukan. Dalam hal ini tidak ada ketentuan dari atasan untuk menentukan jam pulang serentak ketika semua pekerjaan selesai namun memang para karyawan menetapkan hal ini dengan sendirinya. Hal ini seperti yang disampaikan oleh salah satu narasumber yaitu sebagai berikut: “... *bagi saya jobdesk pasti yang utama. Namun, membantu rekan tim juga diperlukan selain untuk membangun teamwork yang baik hal ini juga menjadikan pekerjaan lebih cepat selesai sehingga kami semua bisa segera pulang. Sebenarnya tidak ada ketentuan dari atasan namun sudah menjadi kebiasaan untuk kami pulang ketika semua pekerjaan dalam tim sudah selesai*”⁶⁹

Selain dengan membangun teamwork yang baik. Para karyawan juga biasanya melakukan kegiatan lain diluar jam kantor sebagai salah satu media untuk menyalurkan stress bekerja ketika di kantor. Kegiatan yang biasa dilakukan adalah dengan mengambil waktu sendiri untuk diri sendiri guna menyalurkan hobi ataupun istirahat dari kegiatan-kegiatan yang ada. Waktu-waktu ini biasa diambil ketika para narasumber mengambil jatah cuti yang diberikan dari kantor yaitu 12 kali dalam satu tahun. Kegiatan yang dilaksanakan juga beragam mulai dari menghabiskan waktu dirumah, melakukan kegiatan hobby diluar rumah hingga menghabiskan waktu di pusat perbelanjaan. Hal ini disampaikan oleh salah satu narasumber sebagai berikut : “.... *saya biasanya memanfaatkan waktu cuti dengan memasak masakan favorite*

⁶⁹ Wawancara dengan ibu RNH di Yogyakarta, Pada 16 Agustus 2023

keluarga dan juga membaca novel menonton film favorite dan juga istirahat dirumah. Waktu ini biasa saya manfaatkan dengan baik untuk melakukan rehat’’⁷⁰

Hal ini juga disampaikan oleh salah satu narasumber sebagai berikut: “... saya memanfaatkan waktu cuti dengan meminta waktu sendiri kepada keluarga untuk keluar rumah untuk sekedar belanja dan membeli makanan favorite saya. di luar kesibukan kantor saya merasa juga harus rehat dari kegiatan sehari-hari dirumah dengan menyenangkan diri saya sendiri’’⁷¹

Dalam penelitian ini didapatkan informasi bahwa memperkuat *teamwork* selama bekerja dan melakukan hobby lain di luar pekerjaan bisa membantu karyawan yang bekerja di BPD DIY kantor cabang pusat dan BPD DIY syariah menyeimbangkan antara pikiran dan hati.

d) Keselarasan Antara Duniawi dan Ukhrawi

Konsep keseimbangan antara duniawi dan ukhrawi sering muncul dalam konteks nilai dan kebijaksanaan hidup khususnya dalam agama islam. Pemahaman dan praktik konsep ini dapat berbeda-beda antar individu, tetapi ide utamanya adalah mencari keseimbangan antara kepentingan dunia dan kepentingan akhirat. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa ada beberapa cara yang dilakukan untuk mencapai keseimbangan duniawi dan ukhrawi. Dari beberapa jawaban yang didapatkan, narasumber menuturkan bahwa keikhlasan dan

⁷⁰ Wawancara dengan ibu T di Yogyakarta, Pada 15 Agustus 2023

⁷¹ Wawancara dengan ibu RKN di Yogyakarta, Pada 15 Agustus 2023

tanggung jawab dalam bekerja diperlukan dalam menjalani segala aktivitas. Salah satu bentuk keikhlasan dan tanggung jawab yang seringkali dilakukan adalah dengan memenuhi panggilan ketika sedang dalam waktu istirahat dan juga ketika akhir pekan. Hal ini diungkapkan oleh narasumber sebagai berikut : *“...jika akhir pekan itu memang sering beberapa kali memenuhi panggilan dari kantor atau atasan untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang memang mendesak dan harus segera diselesaikan. Sejatinya memang hal ini mengganggu waktu pribadi namun saya sadar akan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini saya anggap sebuah bentuk komitmen dari pekerjaan yang saya jalankan. Dan saya menjalaninya dengan keikhlasan agar tidak berat hati dan pekerjaan yang dilakukan pun menjadi berkah, serta ringan jika dilakukan dengan keikhlasan”*⁷²

Selain menjalani pekerjaan dengan keikhlasan hati, hal lain yang dilakukan guna meningkatkan keseimbangan duniawi dan ukhrawi oleh karyawan di bank BPD DIY adalah dengan cara melakukan kegiatan ukhrawi yang dilakukan diluar kantor, salah satunya adalah dengan rajin bersedekah dan mengadakan kegiatan santunan dengan anak yatim guna meningkatkan rasa syukur atas rejeki yang telah diberikan oleh Allah SWT. Hal ini diungkapkan oleh narasumber sebagai berikut : *“... saya biasanya mengadakan kegiatan sosial dengan rutin memberikan sedekah kepada yang membutuhkan. Memang tidak sering*

⁷² Wawancara dengan bapak SJ di Yogyakarta, pada 26 Agustus 2023

tapi saya usahakan melakukan itu dengan rutin pula agar rejeki yang diberikan juga semakin berkah”⁷³

Hal serupa juga rutin dilakukan oleh salah satu karyawan lainnya yang diungkapkan sebagai berikut : “ ... *untuk kegiatan keagamaan saya lebih condong berbagi kepada sesama daripada mengikuti kajian. Rutin mengunjungi beberapa pantai dan mengadakan makan bersama bersama anak-anak. Dan mengajak seluruh anggota keluarga. Hal itu juga salah satu bentuk syukur saya kepada Allah*”⁷⁴

Kegiatan – kegiatan yang dilakukan diatas juga dilakukan oleh beberapa karyawan lainnya juga melakukan hal yang sama dengan motif yang berbeda dan juga dengan cara yang beragam. Semua dilakukan atas dasar rasa syukur atas rejeki yang telah diberikan dari yang maha kuasa.

2. Hustle Culture

a) Dorongan Ekonomi dalam Dunia Pekerjaan

Dorongan ekonomi dalam dunia pekerjaan dapat berasal dari berbagai faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan kesejahteraan ekonomi secara keseluruhan. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, faktor ekonomi merupakan faktor utama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor mulai dari status narasumber sebagai kepala keluarga, membantu mencukupi kebutuhan, dan juga agar mempunyai pemasukan sendiri dan tidak bergantung

⁷³ Wawancara dengan ibu DA di Yogyakarta, pada 15 agustus 2023

⁷⁴ Wawancara dengan ibu AP di Yogyakarta, pada 26 agustus 2023

hanya kepada salah satu pihak dalam keluarga untuk kebutuhan pribadi atau untuk kebutuhan lain diluar pengeluaran dalam rumah tangga. Hal ini disampaikan oleh salah satu narasumber sebagai berikut : *“...saat ini kebetulan istri saya sudah tidak bekerja jadi memang untuk pemasukan keluarga saat ini hanya dari saya sebagai kepala keluarga, jadi memang pekerjaan ini bisa dibilang menjadi penopang untuk keluarga saya saat ini”*⁷⁵

Hal lain juga disampaikan oleh narasumber sebagai berikut *“... saat ini untuk perekonomian dalam keluarga kami ditopang oleh saya dan suami. Kebetulan saya juga sekedar membantu suami saja untuk memenuhi kebutuhan saja. Namun, jika memang dikemudian hari diminta untuk berhenti juga sebenarnya saya tidak keberatan jika suami memang sudah bisa mencukupi segala kebutuhan rumah tangga kami”*⁷⁶

Faktor ekonomi lain juga disampaikan oleh salah satu narasumber sebagai berikut: *“... sebenarnya bagi saya dan suami pemasukan dari suami insyaAllah sudah cukup. Tapi saya merasa tidak ingin menggantungkan segala kebutuhan kepada suami saja. Saya mau ikut andil dalam perekonomian keluarga, misalnya untuk kebutuhan keluarga saya, adik ataupun ibu. Saya tidak mau memberatkan suami untuk memberikan sedikit rezeki kepada keluarga saya juga. Jadi saya*

⁷⁵ Wawancara dengan Bapak SJ di Yogyakarta, Pada 26 Agustus 2023

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu DA di Yogyakarta, pada 16 Agustus 2023

memilih untuk bekerja dan menggunakan uang yang saya dapatkan untuk kebutuhan diluar dari kebutuhan dari keluarga kami.”⁷⁷

Selain faktor kebutuhan ekonomi terdapat pula faktor yang mendukung para narasumber untuk bekerja di BPD DIY diantaranya adalah karena kebiasaan bekerja yang sudah dilakukan sejak lama dan kecintaan terhadap bidang pekerjaan yang digeluti membuat beberapa narasumber tidak ingin hanya berdiam diri dirumah dan tidak melakukan apa-apa. Faktor ini dituturkan oleh beberapa narasumber yang berjenis kelamin wanita, karena terdapat beberapa narasumber yang menjadikan kebutuhan ekonomi bukanlah sebagai faktor utama dalam bekerja, melainkan karena keinginan pribadi. Hal ini disampaikan oleh narasumber sebagai berikut: *“... dalam keluarga sebenarnya untuk kebutuhan saya sudah merasa cukup jika hanya dari suami saja. Namun, saya adalah pribadi yang sudah biasa untuk bekerja, maka saya juga menjadikan pekerjaan adalah sebagai hal yang menyenangkan untuk saya. terlepas dari beban pekerjaan yang ada namun, saya merasa jika ekonomi bukanlah motif terbesar saya untuk bekerja”⁷⁸*

b) Rutinitas Jam Kerja yang Panjang

Jam kerja yang panjang merupakan stigma awal masyarakat pada pekerjaan di dunia perbankan. Jam kerja yang panjang dan juga tekanan kerja yang banyak seringkali melekat pada pekerjaan di dunia

⁷⁷ Wawancara dengan ibu RDN di Yogyakarta, pada 15 Agustus 2023

⁷⁸ Wawancara dengan ibu DA di Yogyakarta, pada 15 Agustus 2023

perbankan. Dalam penelitian ini peneliti menelaah apakah stigma tersebut benar terjadi pada karyawan di bank BPD DIY. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa jam kerja yang panjang memang relatif terjadi pada karyawan bank BPD DIY. Jam kerja karyawan yang biasanya adalah 8 jam per hari yaitu dari jam 08.00-16.00 WIB. Namun, pada pegawai bank BPD DIY jam kerja yang berlaku yaitu relatif lama yaitu berakhir di antara jam 17.00-18.00 perharinya. Sedangkan jika akhir bulan ataupun akhir tahun akan diadakan lembur yang akan berakhir pada jam 21.00 atau lebih tergantung dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Jam kerja yang relatif panjang ini terjadi akibat adanya target pekerjaan yang ditetapkan waktunya untuk diselesaikan dan hanya terjadi pada waktu-waktu tertentu. Namun, menurut penuturan narasumber jam kerja yang relatif panjang tersebut dijadikan sebagian dari komitmen kerja bagi para narasumber. Hal ini disampaikan oleh narasumber sebagai berikut : *“... jika didunia perbankan memang sudah resiko untuk jam kerja yang agak sedikit panjang pada waktu-waktu tertentu. Saya menjalani hal itu dengan menjadikannya sebagai komitmen kerja dan sebagai salah satu tanggung jawab saya kepada kantor.”*⁷⁹

c) Karir sebagai Ukuran Keberhasilan

Jenjang pekerjaan kerap dijadikan sebagai standar dari kesuksesan dari suatu pekerjaan. Semakin tinggi jenjang pekerjaan

⁷⁹ Wawancara dengan bapak SI di Yogyakarta, pada 26 Agustus 2023

maka semakin dinilai sukses seseorang tersebut. Maka untuk mencapai jenjang karir tersebut tidak jarang seseorang menjadikan pekerjaan menjadi prioritas utama untuk mencapainya. Maka dalam penelitian ini peneliti melihat bagaimana para karyawan meletakkan pekerjaan dalam skala prioritas. Dari hasil yang didapatkan beberapa narasumber menjadikan pekerjaan menjadi hal yang utama dalam hidup. Hal ini dikarenakan beberapa narasumber menuturkan bahwa hakikatnya kehidupan manusia di dunia selain beribadah adalah untuk mencari keberkahan dengan jalan mencari nafkah halal dan dengan cara yang halal. Hal ini disampaikan oleh salah satu narasumber sebagai berikut :

“...bagi saya selain pekerjaan menjadi hal utama karena menjadi sumber pemasukan satu-satunya dalam keluarga. Bagi saya pekerjaan merupakan salah satu media manusia untuk mencapai ridho yang maha kuasa. Jadi saya meletakkan pekerjaan sebagai hal yang utama dalam hidup agar menjadi salah satu amalan saja didunia. Dan untuk mencapai keberhasilan bagi saya bukan hanya diukur dari pekerjaan. Tapi juga dari bagaimana kita menjadi manusia yang berguna bagi manusia lainnya”⁸⁰

Opini yang berbeda juga disampaikan oleh narasumber lain yang menyatakan bahwa pekerjaan tidak bisa dijadikan hal utama agar mencapai kesuksesan karena keluarga tetap menjadi yang utama dan pekerjaan hanyalah sebagai salah satu cara untuk menafkahi keluarga.

⁸⁰ Wawancara dengan bapak SJ di Yogyakarta, pada 26 Agustus 2023

Hal ini disampaikan oleh narasumber sebagai berikut : “... *bagi saya pekerjaan bukanlah merupakan prioritas utama karena keluarga tetap menjadi prioritas utama bagi saya. kesuksesan bisa diraih dari bagaimana cara kita menafkahi keluarga dengan berkecukupan*”⁸¹

d) Standar budaya kerja yang tinggi

Budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Cakupan makna setiap nilai budaya kerja antara lain disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan dan kerjasama.⁸² Bagi pegawai menerapkan budaya adalah salah satu cara untuk mencapai prestasi kerja yang positif, jika budaya kerja tidak diterapkan dengan baik maka sulit untuk mempunyai prestasi dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Budaya kerja pada perbankan dinilai cukup tinggi dari segi waktu dan kedisiplinan. Hal ini dapat dilihat dari jam kerja yang relatif lebih lama dan berbagai aturan dalam kedisiplinan berpakaian dan juga kedisiplinan dalam pencapaian kerja yang diwujudkan dengan pencapaian kinerja atau target-target yang telah ditentukan. Fokus dalam penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana sikap karyawan di bank BPD DIY dengan tuntutan kerja yang tinggi namun tetap bisa menjaga keseimbangan kehidupan diluar pekerjaan. Hasil dari penelitian menemukan bahwa tidak semua posisi pekerjaan terdapat tuntutan-tuntutan atau target yang memberatkan karyawan hanya sebagian posisi dan hal itu dirasa tidak memberatkan dan hanya

⁸¹ Wawancara dengan ibu DA di Yogyakarta, pada 15 Agustus 2023

⁸² Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Bandar Maju, 2006).

dijadikan sebagai salah satu tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik. Hal ini disampaikan oleh salah satu narasumber sebagai berikut : *“...untuk posisi saya sebagai Ao saya merasa tidak banyak tuntutan pekerjaan. Mungkin berbeda dengan posisi lain. Dan untuk saya tuntutan dari perusahaan akan saya jadikan sebuah salah satu tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik sehingga saya bisa mencapai target dengan kualitas yang baik daripada kuantitas yang baik”*⁸³

Budaya kerja yang baik juga diwujudkan dengan kerjasama antar sesama anggota setiap tim dalam perusahaan. Dalam kerjasama yang baik perilaku anggota tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar tercipta efektivitas kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan peneliti perilaku rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja tim pada karyawan BPD DIY. Hal ini disampaikan oleh narasumber sebagai berikut : *“... rekan kerja sangat berpengaruh bagi saya. karena jika rekan kerja mempunyai semangat kerja dan teamwork yang baik maka pekerjaan akan segera selesai dan memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan. Begitu Pula dengan perilaku rekan kerja yang tidak mempunyai teamwork yang baik, maka akan mengurangi efektivitas kerja dalam tim dan mempengaruhi kinerja”*⁸⁴

⁸³ Wawancara dengan ibu SL di Yogyakarta, pada 15 Agustus 2023

⁸⁴ Wawancara dengan dengan ibu T di Yogyakarta, pada 15 Agustus 2023

e) Peran Media Sosial dalam Pencapaian Kerja

Perkembangan teknologi dalam bidang media sosial telah mengalami banyak kemajuan yang signifikan dalam beberapa tahun dan marak digunakan oleh berbagai kalangan termasuk karyawan BPD DIY. Dari total 10 narasumber yang diwawancarai oleh peneliti, 9 diantaranya mengaku masih aktif menggunakan media sosial sebagai fasilitas untuk menyambung silaturahmi bagi kerabat serta teman yang jauh. Penggunaan media sosial juga dinilai berpengaruh dalam kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Suska Riau” yang menyebutkan bahwa media sosial berpengaruh sebanyak 9,6 % terhadap kinerja karyawan sisanya sebesar 90,4% dipengaruhi faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.⁸⁵ Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh dari media sosial itu sendiri terletak pada mudahnya pertukaran informasi berupa pencapaian yang di unggah melalui akun media sosial, hal ini mengakibatkan naiknya semangat kerja karyawan untuk mendapatkan hal serupa atau memberikan dorongan untuk mendapatkan hal-hal tertentu dari segi materi. Hal ini disampaikan oleh narasumber sebagai berikut : “... untuk saat ini saya aktif dalam media sosial namun hanya dalam hal menerima informasi atau kabar dari teman-teman saya.

⁸⁵ A. Marsal and F. Hidayati, ‘Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Suka Riau’, *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, vol. 4, no. 1 (2018), pp. 91–8, <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/RMSI/article/view/5630>.

menurut saya pencapaian yang diunggah dapat membuat saya semangat dalam bekerja terlebih dalam hal materi misalnya saya semakin giat untuk menabung agar bisa berlibur seperti teman-teman saya yang lain. Namun jika untuk hal diluar materi seperti jabatan, hal itu kurang mempengaruhi saya. karena saya yakin rezeki semua orang itu berbeda jadi semua sudah mendapatkan porsinya masing-masing”⁸⁶

C. Pembahasan

1. Penerapan nilai-nilai tawāzun (keseimbangan) pada karyawan BPD DIY

Penerapan nilai tawāzun (keseimbangan) pada karyawan di Bank BPD DIY sudah dilaksanakan dengan baik dalam beberapa aspek. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama para informan, dapat diketahui bahwa penerapan konsep tawāzun dalam aspek keseimbangan tanggung jawab sudah dilaksanakan dengan maksimal oleh karyawan Bank BPD DIY dengan cara tidak mencampurkan kegiatan bersama keluarga atau kerabat dengan kegiatan di kantor dan juga dengan melakukan rekreasi pada waktu-waktu yang telah disepakati oleh anggota keluarga.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa karyawan BPD DIY mengupayakan memenuhi tanggung jawab sebagai anggota keluarga selain perannya sebagai karyawan.

⁸⁶ Wawancara dengan ibu RNH di Yogyakarta, pada 16 Agustus 2023

Pemenuhan tanggung jawab dalam islam sendiri merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan dengan baik dan semaksimal mungkin. Karena keluarga merupakan salah satu tanggung jawab yang diberikan oleh Allah dan tanggung jawab tersebut harus dipenuhi dengan baik. Pada dasarnya semua manusia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa-apa yang ditanggungnya selama di dunia. Hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah sebagai berikut Diriwayatkan Abdullah bin Umar RA, ia menuturkan mendengar Rasulullah SAW bersabda: *"Semua kamu adalah pemimpin dan seluruh pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya atas mereka yang dipimpin. Imam (presiden, raja) adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya. Suami adalah pemimpin dalam keluarganya dan bertanggung jawab atas keluarganya itu. Istri adalah pemimpin di rumah tangganya dan bertanggung jawab atas rumah tangganya itu. Pembantu adalah pemimpin bagi harta tuannya dan bertanggung jawab atasnya. Dan, kalian semua adalah pemimpin serta bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya."* (HR. Bukhari dan Muslim)

Dampak positif dari menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zakiy pada penelitiannya yang berjudul "Dampak keseimbangan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan" dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan berperan penting dalam menciptakan strategi dan kebijakan yang mendukung

keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan demi meningkatkan kepuasan kinerja mereka.⁸⁷

Pada aspek keseimbangan pikiran dan hati pada beberapa narasumber yang telah diwawancarai menyampaikan bahwa secara berkala mereka membutuhkan waktu sendiri untuk diri sendiri guna mendapatkan ketenangan pikiran dan beristirahat dari rutinitas yang dirasa cukup padat. Kegiatan yang dilakukan biasanya dengan melakukan hobby dan juga melakukan hal-hal yang dianggap menyenangkan oleh beberapa narasumber. Namun, narasumber lainnya juga memilih untuk menghabiskan seluruh waktu di luar pekerjaan hanya dengan keluarga. Hal ini dilakukan karena beberapa narasumber berpendapat bahwa kesenangan pribadi adalah dengan menghabiskan waktu bersama keluarga.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rossi Delta Fitriana tentang Pentingnya keseimbangan pikiran hati berkaitan erat dengan kesehatan mental dan emosi. Dimana mengerjakan pekerjaan haruslah dengan kesehatan mental yang baik karena tanpa kesehatan mental yang baik orang tidak akan mungkin mendapatkan kebahagiaan dan kualitas sumber daya manusia yang tinggi.⁸⁸

Aspek keseimbangan kebijakan dalam lingkungan perusahaan BPD DIY juga berperan penting dalam penerapan konsep tawāzun

⁸⁷ Zaky Muhammad, 'Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan', *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, vol. 2, no. 1 (2020), p. 83.

⁸⁸ Rossi Delta Fitriana, 'Keseimbangan Emosi dan Kesehatan Mental manusia dalam prespektif Psikologi Agama', *Syi'ar*, vol. 18, no. 1 (2018).

(keseimbangan) dalam lingkungan pekerjaan. Hal ini terlihat dari penuturan yang disampaikan oleh para narasumber mengenai dampak dari kebijakan yang mempunyai andil dalam penerapan konsep *tawāzun*. Dampak yang dimaksud adalah dengan adanya kegiatan-kegiatan keagamaan yang diadakan sehingga membuat karyawan dengan mudah menimba ilmu agama di lingkungan kantor dan melaksanakan ibadah dengan mudah serta melakukan kegiatan sosial dalam ruang lingkup perusahaan. kegiatan-kegiatan yang dimaksud misalnya seperti pengajian bersama, *sharing session* antara karyawan, mendatangkan pemuka agama secara berkala serta mengadakan kegiatan-kegiatan sosial.

Dari kedua kantor yang diteliti oleh peneliti mengenai kebijakan yang diberlakukan oleh kedua kantor tersebut terdapat perbedaan tentang kegiatan keagamaan dari keduanya. Pada Bank BPD DIY syariah terdapat lebih banyak kegiatan-kegiatan keagamaan yang dilaksanakan seperti *sharing season* antar karyawan tentang keagamaan, pembacaan hadist antar karyawan, dan juga kegiatan pengajian yang setiap jumat rutin diadakan di kantor BPD DIY syariah. Perbedaan ini terjadi karena memang di kantor BPD DIY cabang syariah semua karyawan wajib beragama muslim sehingga perusahaan bisa membuat kegiatan-kegiatan keagamaan yang lebih banyak. Namun, seperti yang diketahui di kantor bank BPD DIY cabang pusat para karyawan berasal dari latar belakang agama yang variatif sehingga

perusahaan lebih menerapkan toleransi antar umat beragama di lingkungan kerja. Walaupun terdapat perbedaan antara kedua kantor yang telah diteliti namun keduanya sudah menerapkan keseimbangan kebijakan dengan baik dengan cara masing-masing.

Kegiatan sosial lainnya yang juga diadakan oleh kedua Bank BPD DIY Yogyakarta adalah melakukan makan bersama anak-anak di panti asuhan dan melakukan sumbangan secara berkala guna meningkatkan rasa solidaritas dan meningkatkan rasa syukur pada karyawan. Hal ini turut disampaikan oleh kepala pimpinan operasional Bapak Abdul Wahid Eka Rusdiyanto. Selain kegiatan-kegiatan keagamaan dan sosial dalam lingkungan perusahaan BPD DIY juga rutin mengadakan kegiatan rekreasi secara berkala satu tahun sekali untuk meningkatkan kekompakan antar karyawan dan menjadi sarana silaturahmi antar anggota keluarga karyawan BPD DIY.

Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan selain untuk menumbuhkan teamwork yang baik antar karyawan, rasa syukur dan meningkatkan spiritualitas bagi karyawan kegiatan tersebut juga berguna untuk menurunkan tingkat stress kerja bagi para karyawan agar meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Yudha Adithya Mahaputra dan I Komang ardana yang menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hal tersebut adalah ketika

stres yang dirasakan pegawai dan mediasi motivasi tidak berpengaruh maka dapat menurunkan kualitas dari kinerja karyawan.⁸⁹

Dari hasil yang didapatkan peneliti dilapangan tentang bagaimana penerapan konsep tawāzun pada karyawan Bank BPD DIY dapat disimpulkan bahwa cara penerapan konsep tawāzun (keseimbangan) berbeda-beda antar narasumber namun cara yang berbeda tersebut sudah termasuk dalam penerapan konsep tawāzun (keseimbangan) itu sendiri dan ada pula cara yang relatif sama dilakukan pada beberapa narasumber. Walaupun diterapkan dengan cara yang berbeda namun konsep tawāzun sudah diterapkan dengan baik oleh para karyawan Bank BPD DIY Yogyakarta.

2. Peran tawāzun (keseimbangan) dalam mengatasi sikap Hustle culture

Hustle culture merupakan suatu fenomena sosial yang merujuk pada budaya yang mendorong individu untuk bekerja keras, mencurahkan waktu dan energi maksimal untuk mencapai kesuksesan dan produktivitas.⁹⁰ Psikolog dari UGM, Indrayanti, M.Si., Ph.D., Psikolog., mengatakan bahwa hustle culture merupakan sebuah istilah yang berkembang dari workaholic. Ada tuntutan pekerjaan yang harus

⁸⁹ i Gede Yuma Adithya Mahaputra and I. Komang Ardana, 'Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung', *E-Jurnal Management*, vol. 9, no. 4 (2022), pp. 58–66, <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>.

⁹⁰ Prasetyo, 'Implementasi Prinsip At-Tawāzun Perspektif Ahlus Sunnah Wal Jama'ah An Nahdiyah Dalam Pengembangan Nilai Pendidikan Karakter Siswa Di Madrasah Aliyah Al Azhar Banjarwati Paciran Lamongan'.

direspons secara profesional dan kualitas tinggi agar tidak dinilai buruk yang pada akhirnya tidak memiliki waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Pada hustle culture keadaan didukung oleh lingkungan kerja yang menganggap bahwa yang disebut produktif adalah harus dengan bekerja keras, lembur, dan akan merasa bersalah jika tidak melakukannya.⁹¹

Dalam penelitian ini peneliti meneliti karyawan BPD DIY guna mencari tahu apakah fenomena hustle culture terjadi dalam perusahaan tersebut karena efek dari Hotel culture sangatlah berbahaya. Efek negatif pada perilaku hustle culture dapat dilihat pada negara Tiongkok yaitu dikenal dengan kultur kerja “996”. Kultur kerja “996” merupakan jam kerja pegawai yang dimulai pada pukul 9(pagi) hingga 9 (malam) selama enam hari dalam sepekan dan menghasilkan total 72 jam kerja. Kultur kerja “996” ini merupakan salah satu tren yang dipromosikan oleh pengusaha teknologi ternama Tiongkok seperti Jack Ma. Hal ini dilakukan demi menyaingi persaingan ketat di negaranya. Dalam implementasinya sudah banyak korban jiwa yang berjatuh akibat jam kerja yang berlebihan dan tidak manusiawi.⁹²

Dalam hasil penelitian ini fenomena hustle culture tidak terjadi dalam ruang lingkup perusahaan Bank BPD DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan proses wawancara

⁹¹ Kurnia Ekaputri, ‘Psikolog UGM Paparkan Bahaya Hustle Culture’, *Universitas Gadjah Mada*, <https://ugm.ac.id/id/berita/23335-psikolog-ugm-paparkan-bahaya-hustle-culture/>.

⁹² Philipus M.P. Nugroho et al., ‘Globalisasi dan Eksistensi Kultur Kerja: Analisis Hustle Culture “996” pada Pekerja Teknologi Tiongkok’, *Journal of Syntax Idea*, vol. 01 (2022), p. 02.

terhadap 10 karyawan bank BPD DIY Yogyakarta. Indikator yang dijadikan sebagai acuan dari ukuran perilaku hustle culture yaitu : ekonomi; jam kerja yang relatif lama dan kesadaran palsu; pekerjaan menjadi prioritas utama agar dinilai sukses; budaya kerja dengan tuntutan yang tinggi; perkembangan teknologi dalam bidang media sosial.

Dari beberapa indikator tersebut hanya terdapat 2 indikator yang terjadi pada karyawan bank BPD DIY Yogyakarta, yaitu pada indikator ekonomi sebagai indikator dalam bekerja keras dengan komitmen tinggi dan juga indikator perkembangan teknologi dalam bidang sosial media. Pada aspek ekonomi, hal ini terjadi karena pada beberapa karyawan pekerjaan saat ini merupakan satu-satunya sumber pemasukan dalam keluarga dan juga membantu perekonomian keluarga. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perekonomian menjadi alasan utama bagi karyawan untuk bekerja keras.

Indikator lainnya yang juga ditemukan terjadi pada karyawan bank BPD DIY adalah pengaruh perkembangan teknologi dalam bidang media sosial. Berbagai penemuan di bidang teknologi terkait dengan perubahan sosial, yang mempengaruhi banyak aspek kehidupan masyarakat. Pada karyawan menggunakan media sosial memberikan dampak pada kinerja karyawan.⁹³

⁹³ Marsal and Hidayati, 'Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Suka Riau', p. 97.

Dari perkembangan teknologi khususnya dalam media sosial membuat semakin mudahnya akses silaturahmi dengan kerabat, saudara, ataupun teman-teman yang lama tidak bertemu, hal ini juga merupakan anjuran dari Rasulullah SAW untuk menyambung silaturahmi. Rasulullah SAW bersabda: *“sesungguhnya Rahmat itu tidak diturunkan kepada kaum yang didalamnya ada seorang pemutus keluarga”* (HR. Bukhari). Namun, dengan semakin mudahnya dan luasnya seseorang berkomunikasi dengan lingkungannya hal ini juga memberikan berbagai dampak bagi pengguna media sosial. Salah satu dampak tersebut adalah keinginan diri untuk mendapatkan pencapaian yang didapatkan oleh orang lain dari segi materi maupun prestasi. Keinginan tersebut tentu bisa memicu sikap kerja keras bahkan ke arah perilaku *hustle culture* bagi sebagian orang. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa dampak dari media sosial bagi karyawan di bank BPD DIY Yogyakarta cukup besar khususnya di bidang materi.

Selain dua indikator yang terjadi pada karyawan bank BPD DIY terdapat pula indikator lainnya yang tidak begitu dirasakan atau dialami oleh para karyawan seperti : jam kerja yang relatif lama dan kesadaran palsu, pekerjaan menjadi prioritas utama agar dinilai sukses, budaya kerja dengan tuntutan yang tinggi. Pada aspek jam kerja yang relatif panjang dan kesadaran palsu adalah konsep dimana kesuksesan hanya dinilai dari semakin banyak pekerjaan yang dilakukan. Namun, bagi para narasumber hal itu tidak dirasakan dan jam kerja yang panjang juga

tidak memberatkan karena jam kerja yang lebih panjang memang terjadi namun hanya di waktu-waktu tertentu dan tidak terjadi setiap hari dan hal itu juga tidak terlalu dirasa memberatkan bagi para narasumber.

Selanjutnya pada aspek pekerjaan menjadi prioritas utama agar dinilai sukses juga tidak dialami oleh para narasumber. Ukuran kesuksesan bagi narasumber bukanlah hanya pekerjaan saja tetapi banyak hal misalnya bagaimana kebermanfaatannya pribadi bagi orang lain dan juga kesejahteraan keluarga. Hal ini sejalan dengan firman Allah yang menjelaskan bahwa sejatinya dalam islam kesuksesan bukanlah diukur dari seberapa banyak kita bekerja namun dengan taqwa dan tawakal. Seperti firman Allah dalam surat at-Talaq ayat 2-3 :

اللَّهُ يَتَّقِ وَمَنْ ۖ هِ الْأَخِرَ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ يُؤْمِنُ كَانَ مَنْ ۖ بِهِ يُؤْ عَظُ ذُلِكُمْ ۖ
فَهُوَ اللَّهُ عَلَى يَتَوَكَّلْ وَمَنْ ۖ يُحْتَسِبْ لَا حَيْثُ مِنْ وَيَرْزُقُهُ ۖ مَخْرَجًا ۖ لَهُ يَجْعَلُ
قَدْرًا شَيْءٍ لِكُلِّ اللَّهُ جَعَلَ قَدْ ۖ أَمْرُهُ بِاللَّهِ إِنَّ ۖ ۖ حَسْبُهُ

Artinya : Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu. (QS. At-Talaq: 2-3)

Dari penjelasan mengenai fenomena *hustle culture* dapat diketahui bahwa fenomena *hustle culture* tidak terjadi pada karyawan di lingkungan kerja Bank BPD DIY karena aspek-aspek yang menjadi ukuran *hustle culture* tidak semuanya terjadi dan dialami oleh karyawan BPD DIY. Hal ini dikarenakan penerapan konsep *tawāzun* yang cukup baik oleh karyawan BPD DIY. Hal ini bisa terlihat dari penjelasan sebelumnya mulai dari faktor internal, dari diri karyawan yaitu pembagian waktu dengan baik untuk keluarga, pekerjaan dan juga diri sendiri, dengan tidak menjadikan pekerjaan prioritas utama dan sadar akan hakikat pekerjaan yang dilakukan didunia serta melakukan time management dengan baik. Dan didukung oleh faktor eksternal yaitu lingkungan dari Bank BPD DIY itu sendiri. Misalnya, diadakannya kegiatan-kegiatan kerohanian dan juga kegiatan sosial yang membantu menyeimbangkan kehidupan karyawan BPD DIY Yogyakarta yang memang diakui oleh narasumber kegiatan tersebut sangat membantu dalam menambah ilmu agama.

Selain kegiatan keagamaan dan sosial. Bank BPD DIY juga kerap mengadakan kegiatan rekreasi yang juga membantu memperkuat team work di lingkungan kerja. Team work yang baik juga sangat membantu dalam menghindari perilaku *hustle culture* karena adanya kesadaran bahwa pekerjaan bukan hanya tanggung jawab diri sendiri melainkan ada tim yang berperan didalamnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mufti dan wibowo yang berjudul “*Tawāzun Social Innovation and Sustainable Organizational Performance*” hasil penelitiannya menyebutkan bahwa perwujudan kinerja organisasi yang berkelanjutan dipengaruhi oleh tawāzun (keseimbangan) mempunyai inovasi yang tinggi, perwujudan kinerja organisasi yang berkelanjutan dipengaruhi oleh tawāzun (keseimbangan) mempunyai inovasi sosial yang luas dan mendalam, tawāzun (keseimbangan) dipengaruhi oleh kelincahan organisasi.⁹⁴

Menurut Yusuf Qardhawi tawāzun atau disebut juga *wasathiyah* merupakan salah satu salah satu dari karakteristik agama islam yang berarti pertengahan, sikap seimbang antara kehidupan material dan spiritual.⁹⁵ Artinya sebagai sebagai seorang muslim harus dapat menyeimbangkan antara dua sisi kehidupan yaitu sisi kehidupan material atau bersifat duniawi atau kehidupan spiritual yang bersifat ukhrawi. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Qasas Ayat 77 :

﴿ وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا ﴿
﴿ ٧٧ ۝ أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴾

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu

⁹⁴ Wibowo and Zulfa, ‘*Tawāzun Social Innovation and Sustainable Organizational Performance*’.

⁹⁵ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian* (Jakarta: Robbani Press, 1997).

melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi... (QS. Al-Qasas: 77)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa manusia tidak boleh melupakan kehidupan dunia karena terlalu fokus pada kehidupan akhirat, dan begitu pula sebaliknya. Kedua kehidupan haruslah seimbang. Hal ini sesuai dengan doa yang sering dimohonkan kepada Allah, seperti yang terkandung dalam surat Al-Baqarah ayat 201 :

﴿ وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ ۚ النَّارِ ۚ ۲۰۱ ﴾

Artinya : Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka.(QS. Al-Baqarah: 201)

Dari beberapa pandangan diatas dapat kita ketahui bahwa penting menerapkan konsep tawāzun sesuai dengan ajaran Islam khususnya dalam ruang lingkup pekerjaan. Dan dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa menerapkan konsep tawāzun (keseimbangan) berperan penting dalam mengatasi dari sikap hustle culture di BPD DIY. Hal ini dibuktikan dengan tidak terjadinya fenomena hustle culture dalam ruang lingkup perusahaan BPD DIY dan diterapkannya aspek-aspek tawāzun dengan baik oleh karyawan BPD DIY.

Dampak positif dari penerapan tawāzun juga dirasakan oleh nasabah. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh narasumber dengan salah satu nasabah yaitu ibu NNH menyampaikan bahwa pelayanan

dari para karyawan dirasa sangat baik dan juga membantu dalam berbagai transaksi, terutama disaat terjadinya kendala dalam transaksi. Tindakan karyawan cenderung responsif dan solutif dalam pelayanan. Ibu NNH juga menuturkan bahwa salah satu alasannya memilih bank BPD DIY karena sudah banyak fitur yang sudah digitalisasi oleh bank BPD DIY sehingga memudahkan para nasabah dalam bertransaksi dimanapun dan kapanpun. Menurutnya hal ini juga tidak kalah dengan bank komersial lainnya yang sudah lebih dulu berkiprah di ranah perbankan indonesia. Berdampaknya keseimbangan kehidupan yang dirasakan oleh karyawan di Bank BPD DIY yang kemudian juga berdampak pada pelayanan karyawan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muafi, Yuni Susanti dan Mohammad Ziad Anwar yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa work life balance in perspective berpengaruh kepada service performance.⁹⁶ Maka dapat kita ketahui bahwa penerapan tawāzun bukan hanya berdampak pada kesehatan mental dan kehidupan dari karyawan saja namun juga berdampak pada produktivitas kerja yang dampaknya juga dirasakan oleh nasabah-nasabah yang ada di Bank BPD DIY

⁹⁶ Muafi, Siswanti, and Anwar, 'Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance'.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan BPD DIY telah menerapkan nilai-nilai *tawāzun* (keseimbangan) dengan cara menyeimbangkan peran dan tanggung jawab selain sebagai seorang karyawan juga sebagai anggota keluarga seperti suami, istri dan juga anak dengan tidak mencampurkan antara kegiatan pribadi dan pekerjaan. Selain itu karyawan juga kerap melakukan kegiatan lainnya seperti hobby pribadi. Hal ini dilakukan guna menyeimbangkan antara pikiran dan hati hal ini bertujuan untuk *management stress* yang didapatkan dari kegiatan sehari-hari. Selain itu perusahaan juga berperan besar dalam penerapan konsep *tawāzun* yaitu BPD DIY secara berkala menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang berdampak positif seperti kegiatan keagamaan dan juga rekreasi untuk para karyawan guna meningkatkan kualitas *teamwork* dalam perusahaan dan juga memfasilitasi karyawan dalam beribadah. Dari kedua kantor yang menjadi objek penelitian yaitu kantor bank BPD DIY cabang syariah dan kantor BPD DIY cabang Pusat terdapat perbedaan dalam penerapan kebijakan keagamaan. Di bank BPD DIY syariah terdapat lebih banyak kegiatan-kegiatan keagamaan yang diselenggarakan sedangkan di kantor bank BPD DIY cabang pusat kegiatan keagamaan yang diadakan lebih sedikit tetapi lebih banyak

menyelenggarakan kegiatan-kegiatan sosial yang bersifat universal dan bisa dilakukan oleh semua karyawan.

2. Penerapan konsep *tawāzun* (keseimbangan) berperan penting sebagai tameng dalam mengatasi dari sikap *Hustle Culture*. Hal ini dapat dilakukan dan didukung oleh dua aspek. *Pertama* aspek internal atau yang bersumber dari diri sendiri yaitu dengan melakukan time management dengan baik, dan juga tidak menjadikan pekerjaan menjadi prioritas utama dalam hidup serta menyadari akan hakikat pekerjaan didunia adalah untuk beribadah kepada Allah. *Kedua*, dari aspek eksternal seperti teamwork yang baik, dan lingkungan kerja yang baik seperti pengadaan kegiatan-kegiatan sosial dan kerohanian serta pengadaan kegiatan kegiatan rekreasi yang diadakan secara berkala.

B. Saran

Dari temuan dalam penelitian ini, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan-perusahaan perbankan

Perlunya diadakan kegiatan-kegiatan yang menunjang kesejahteraan karyawan guna menekan angka stress ditempat kerja serta meningkatkan kualitas *teamwork* pada tiap instansi dan diadakannya kegiatan-kegiatan keagamaan yang menjadi wadah bagi para karyawan dalam beribadah dan menimba ilmu agama di sela-sela padatnya rutinitas kantor.

2. Bagi karyawan

Perlunya kesadaran bagi para karyawan bahwa sesungguhnya pekerjaan hanyalah sebuah kegiatan yang dilakukan guna mencapai Ridho dari sang pencipta untuk menuju kesuksesan hidup dunia dan akhirat. Serta kesadaran bahwa jenjang karir bukanlah hal yang utama didalam hidup sehingga tidak mengabaikan hal lainnya.

3. Untuk penelitian selanjutnya,

Hendaknya memperluas jangkauan penelitian atau sektor penelitian agar mampu mengedukasi pembaca bahaya *fenomena hustle culture* yang sedang marak terjadi dan bisa menjadi referensi solusi bahkan pencegahan terhadap fenomena bahayanya Hustle Culture.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, Tatiana, 'The Hustle Economy: Informality, Uncertainty and the Geographies of Getting', *Sage Journal: Progress in Human Geography*, vol. 42, no. 4, 2018.
- Ahyani, Hisam, Memet Slamet, and Naeli Mutmainah, 'Pemikiran Teologis Ekonomi Islam Di Indonesia Pada Era 4.0', *Jurnal Al-Tsaman*, vol. 04, no. 01, 2022, pp. 24–55.
- Almigo, Nuzsep, 'Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan', *Journal PSYCHE*, vol. 1, no. 1, 20018, pp. 50–60.
- Arifin, Samsul, 'Konseling At-Tawāzun (Titik Temu Tradisi Pesantren dan Konseling)', *Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, vol. 02, no. 01, 2021, pp. 2149–67.
- Arifin, Samsul and Akhmad Zaini, *Dakwah Transformatif Melalui Konseling: Potret Kualitas Kepribadian Konselor Perspektif Konseling At-Tawāzun*, vol. XV, no. 1, 2014, pp. 137–56.
- Babu, Kiran, 'Organizational Sosialization and Work Life Balance Among It Employees', *Indian Journal Research*, vol. 12, no. 02, 2023, pp. 130–40.
- Bahasa, badan pengembangan dan pembinaan, 'Kamus Besar Bahasa Indonesia', *kemendikbud*, 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/gadai>.
- Balkeran, Arianna, 'Hustle Culture And The Implications For Our Workforce', *Academicworks.Cuny.Edu*, 2020, pp. 1–50.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya.*, 3rd edition, Jakarta: Kencana, 2009.

- Collin, Greenhaus and Shaw, *The Relation Between Work- Family Balance and Quality of Life*, USA: Elsevier Science, 2003.
- Ekaputri, Kurnia, 'Psikolog UGM Paparkan Bahaya Hustle Culture', *Universitas Gadjah Mada*, <https://ugm.ac.id/id/berita/23335-psikolog-ugm-paparkan-bahaya-hustle-culture/>.
- Etana, Guluma et al., 'Prevalence of work related musculoskeletal disorders and associated factors among bank staff in jimma city, southwest ethiopia, 2019: An institution-based cross-sectional study', *Journal of Pain Research*, vol. 14, 2021, pp. 2071–82 [<https://doi.org/10.2147/JPR.S299680>].
- Fadeli, Soelaiman and Mohammad Subhan, *Antologi NU: Sejarah-istilah-amaliah-uswah*, surabaya: Khalista, 2007.
- Fitriana, Rossi Delta, 'Keseimbangan Emosi dan Kesehatan Mental manusia dalam prespektif Psikologi Agama', *Syi'ar*, vol. 18, no. 1, 2018.
- Furqani, Hafas, Universitas Islam, and Negeri Ar, 'Individual and society in an Islamic ethical framework : Exploring key terminologies and the micro-foundations of Islamic economics Humanomics Article information ', *Emerald*, vol. 30, no. 01, 2018 [<https://doi.org/10.1108/H-04-2014-0037>].
- Hasmy, Zulfahry Abu, *Produktivitas Kerja Dalam Islam*, vol. 1, no. 2, 2019, pp. 195–211.
- Irma and Raodahtun Qori Azzahra, 'Pencegahan Perilaku Hustle Culture Pada Karyawan Di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Melalui Psikoedukasi Non-Pelatihan', *DEVOTE: Jurnal pengabdian Masyarakat*, vol. 1, no. 2, 2020, pp. 71–6.

- Iskandar, Rhoma and Novi Rachmawati, 'Perspektif "Hustle Culture" Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja', *Jupea*, vol. 2, no. 2, 2022, pp. 108–17.
- Jannah, Faziatul and Irma Suryani, 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh', *Jurnal Manajemen Inovasi*, vol. 1, no. 11, 2020, pp. 124–37.
- Kemenag, *Quran Kemenag*, Jakarta: Kemenag, 2022.
- Kumar, Shamala, 'Working to help or helping to work? Work-overload and allocentrism as predictors of organizational citizenship behaviours', *The International journal of human resource management*, vol. 32, no. 13, 2021, <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1602549>.
- Kurniawan, Rahmad, 'Urgensi bekerja dalam Al-Quran', *Jurnal Transformatif*, vol. 3, no. 1, 2019, pp. 42–67.
- Kusumaningrum, Fitri Ayu, 'Generasi Sandwich: Beban Pengasuhan dan Dukungan Sosial pada Wanita Bekerja', *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, vol. 23, no. 2, 2018, pp. 109–20 [<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss2.art3>].
- Ma'Ruf, M., 'Konsep Mewujudkan Keseimbangan Hidup Manusia Dalam Sistem Pendidikan Islam', *Jurnal Al-Makrifat*, vol. 4, no. 2, 2019, pp. 123–37.
- Mahaputra, i Gede Yuma Adithya and I. Komang Ardana, 'Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung', *E-Jurnal Management*, vol. 9, no. 4, 2022, pp.

58–66, <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>.

Mahawati, Eni et al., *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas kerja*, Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Marsal, A. and F. Hidayati, ‘Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Suka Riau’, *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, vol. 4, no. 1, 2018, pp. 91–8, <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/RMSI/article/view/5630>.

Martadinata, Teguh, ‘Revitalisasi Perekonomian Pondok Pesantren Melalui Budidaya Ikan Pasca Pandemi Covid-19 di Kalimantan Selatan’, *Jurnal Sains STIPER Amunta*, vol. 11, no. 02, 2021, pp. 55–61.

Maulina, Adinda Reza and Dimas Aryo Wicaksono, ‘Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi’, *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, vol. 1, no. 1, 2021, pp. 797–809 [<https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26952>].

Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Bandar Maju, 2006.

Moleong, Lexy J., *Metode penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991.

Muafi, Muafi, Yuni Siswanti, and Mohammad Ziad Anwar, ‘Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance’, *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, vol. 10, no. 3, 2021, pp. 223–30 [<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1150>].

- Mulang, Hastuti, 'Analysis of The Effect of Organizational Justice , Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention', *Human Resource Management*, vol. 2, 2022, pp. 86–97.
- Nabilla Ulfah, Mutiah and Muhamad Fadhil Nurdin, 'Hustle Culture A New Face of Slavery', *Aliansi: Jurnal Politik, Keamanan Dan Hubungan Internasional*, vol. Special Ed, no. September, 2022, pp. 226–33.
- Nisaputra, Rezkiana, 'Ini Dia 17 BPD Terbaik 2023 Versi Infobank', *Infobanknew.com*, 2023, <https://infobanknews.com/ini-dia-17-bpd-terbaik-2023-versi-infobank/>, accessed 7 Jun 2023.
- Nugroho, Philipus M.P. et al., 'Globalisasi dan Eksistensi Kultur Kerja: Analisis Hustle Culture “996” pada Pekerja Teknologi Tiongkok', *Journal of Syntax Idea*, vol. 01, 2022, p. 02.
- Nur, Apip, 'Implementasi Prinsip Syariah Dalam Pengawasan Perbankan Syariah Oleh Otoritas Jasa Keuangan', *International Journal of Demon*, vol. 4, no. 3, 2022, pp. 1125–36.
- Nurdin, Fauziah, 'Islam dan konsep keseimbangan dalam lini kehidupan', *Jurnal Ar-Raniry*, vol. 01, no. 01, 2021, pp. 509–19.
- Prasetyo, Dedy, 'Implementasi Prinsip At-Tawāzun Perspektif Ahlus Sunnah Wal Jama'ah An Nahdiyah Dalam Pengembangan Nilai Pendidikan Karakter Siswa Di Madrasah Aliyah Al Azhar Banjarwati Paciran Lamongan', *Akademika*, vol. 10, no. 2, 2019, pp. 187–203 [<https://doi.org/10.30736/akademika.v10i2.18>].
- Pratiwi, Yenni Ratna, 'Pemulihan Perekonomian Indonesia Setelah Kontraksi

Akibat Pandemi Covid-19', *Kemenkeu*, Banjarmasin, 2022,
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-banjarmasin/baca-artikel/14769/Pemulihan-Perekonomian-Indonesia-Setelah-Kontraksi-Akibat-Pandemi-Covid-19.html>.

Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian*, Jakarta: Robbani Press, 1997.

Serenko, Alexander, 'Perspektif manajemen modal manusia tentang quiet quitting: rekomendasi untuk karyawan, manajer, dan pembuat kebijakan nasional.', *Journal of Knowledge Management*, 2023.

Shomad, Abdul, *Hukum Islam*, Jakarta Pusat: Kencana, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2004.

Suryadi, Dyan Fauziah et al., 'The role of religion and social capital on employees' performance: An empirical study post Indonesia's Islamic bank merger', *Cogent Business and Management*, vol. 10, no. 2, Cogent, 2023 [<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2207676>].

Susanti, Rizky, 'Minimalisme dan zuhud : Perbandingan gaya hidup barat dan islam serta manfaatnya bagi kesehatan mental', *Cognisia*, vol. 10, no. 01, 2022, p. 32 [<https://doi.org/10.22219/cognisia.v10i1.20672>].

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2014.

Tajuddin, Tabrami and Neny Muthistul Awwaliyah, 'Heurmatika Yusuf Al-Qordhawi Dalam Kitab Kaifa Nata'amal Al-Sunnah Al-Nabawiyah Ma'alim Wa Dawabit', *Al-Mustla*, vol. 3, no. 1, 2021, pp. 29–43.

Wayne Oates, *Confessions of a workaholic : the facts about work addiction*, New York: worl pub.co, 1972.

Weinmann, Tobias, Felix Foster, and Dkk., 'Work-related stress and atopic dermatitis: Results from the study on occupational allergy risks', *Journal of Occupational and Environmental hygiene*, vol. 20, no. 2, 2023, pp. 109–19, <https://doi.org/10.1080/15459624.2022.2151604>.

Wibowo, Mufti Agung and Moh Zulfa, 'Tawāzun Social Innovation and Sustainable Organizational Performance', *Journal of Islamic Business and Management*, vol. 12, no. 01, 2022, pp. 49–78.

Yuningsih, B. et al., *The Effect of Hustle Culture on Psychological Distress with Self Compassion as Moderating*, vol. 1, Atlantis Press SARL, 2023 [<https://doi.org/10.2991/978-2-38476-046-6>].

Zaky Muhammad, 'Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan', *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, vol. 2, no. 1, 2020, pp. 72–86.

LAMPIRAN

Lampiran I permohonan penelitian



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER

Website : master.islamic.uii.ac.id
Email : msi@uii.ac.id

Nomor : 93/Kaprodi.IAIPM/90/Prodi.IAPM-S2/Vi/2023

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yang Terhormat:

KEPALA KANTOR PUSAT BANK BPD DIY

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyatakan bahwa:

NAMA	: Fathoria Maharani F
NIM	: 20913054
PRODI	: Ilmu Agama Islam Program Magister
NO HP	: 082373997445

adalah Mahasiswa Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dan saat ini yang bersangkutan sedang dalam proses menuju penyusunan Tesis dengan judul: **"PENERAPAN KONSEP TAWAZUN SEBAGAI SOLUSI DARI SIKAP HUSTLE CULTURE PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN"**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin kepada yang bersangkutan guna melakukan Penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 10 Juni 2023



[Signature]
Hadi Imawan, Lc, M.Kom.I., Ph.D

Lampiran II Draft pertanyaan penelitian

**PENERAPAN KONSEP *TAWĀZUN* (KESEIMBANGAN) SEBAGAI SOLUSI
DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP *HUSTLE CULTURE* PADA KARYAWAN
SEKTOR PERBANKAN**

PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan hustle culture

1. Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber pemasukan dalam perekonomian anda saat ini?
2. Apakah anda berfikir bahwa dengan melakukan pekerjaan dengan terus-menerus dan tidak melakukan hal yang lain pada porsinya dapat membantu dalam kondisi perekonomian anda saat ini ?
3. Menurut anda apakah tujuan dari kegiatan 'lembur' ? apakah anda merasa imbalan yang anda dapatkan sesuai dengan pekerjaan lembur anda ?
4. Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor? Dengan menggunakan waktu istirahat ?
5. Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira2?
6. Ketika ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja apakah hal tersebut menjadi kehendak dari diri anda atau keharusan dari perusahaan ? bagaimana anda menyikapinya ?
7. Dalam perusahaan anda saat ini apakah ada reward tertentu jika bisa mencapai suatu target yang telah ditetapkan ?
8. Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang paling utama dalam hidup anda ? apa alasannya ?
9. Apakah dalam perusahaan ini terdapat tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?

10. bagaimana perasaan anda jika anda tidak dapat mencapai target yang diberikan dari perusahaan.
11. Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah mempengaruhi kinerja anda ?
12. Setelah anda bekerja dalam perusahaan ini bagaimana pembagian waktu anda diluar pekerjaan ?
13. Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin atau komputer ? seberapa waspada anda terhadap hal itu ?
14. Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi anda untuk lebih giat bekerja sehingga bisa mendapatkan hal yang sama atau bahkan lebih tinggi ?

Pertanyaan tawāzun (keseimbangan)

1. Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan lain diluar kantor (waktu bersama keluarga, untuk kegiatan bersosial, dan waktu untuk diri sendiri)
2. Apa yang anda lakukan untuk menjalani peran sebagai pegawai dalam perusahaan dan juga sebagai pribadi diluar kantor ? (anak/istri/suami/pasangan)
3. Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah
4. Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk rekreasi secara berkala ?
5. Apakah dalam perusahaan ini anda melakukan pekerjaan hanya sebatas "*Job Desk*" ?
6. Apakah anda lebih sering menghabiskan waktu untuk bekerja hingga tidak memiliki waktu untuk diri sendiri?
7. Apakah perusahaan anda memberikan waktu cuti ? apa dampak cuti tersebut terhadap kehidupan anda ?

8. Apakah selama bekerja diperusahaan/Lembaga ini anda merasa mengalami penurunann kondisi Kesehatan fisisk ?
9. Apa yang anda rasakan Ketika memikirkan pekerjaan anda ? atau ketika atasan menelfon ketika diluar jam bekerja ?
10. Apakah ada kegiatan keagamaan lainyang sering anda lakukan selain kegiatan keagamaan lain yang ada di perusahaan ini ?

Lampiran III transkrip hasil wawancara

Transkrip wawancara

Nama : RKN
 Jenis kelamin : perempuan
 Usia : 35 tahun
 Status : menikah
 Posisi pekerjaan : officer
 Lama masa kerja : 13 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?	Kebetulan suami saya bekerja juga jadi pekerjaan saya ini memang ditujukan untuk membantu suami saja. Tapi saat ini memang saya rasa pekerjaan ini juga membantu perekonomian keluarga saya, misalnya dalam hal membeli hal-hal yang saya mau, atau bahkan memberikan saku untuk orangtua dan adik saya hal itu tidak harus memberatkan suami,
Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?	Saya hanya sebatas porsi dan pekerjaan saya saja yah mba, karena kan memang tidak baik juga untuk bekerja sebegitunya jadi saya hanya pada porsinya saja
Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa	Kalo sering sih engga yah paling jika akhir bulan saja dan itu juga sampai jam 9/10 malam. Kalo sampai tengah malem itu paling ketika akhir tahunTapi kadang lembur juga bukan karena pekerjaan saya belum selesai bisa karena pekerjaan teman saya belum selesai seperti itu.
Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?	Saat ini saya cukup menikmati pekerjaan saat ini ya mba, karena bekerja ini adalah memang pilihann saya jadi saya cukup menikmatinya dan untuk waktu karena saya cukup menikmati jadi saya juga sebisa mungkin untuk memanagernya sebaik mungkin.
Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?	Karena pekerjaan saya tidak bisa dibawa ke rumah jadi paling ya lembur di kantor aja yah mba dan selama itu memang tanggung jawab saya itu tidak masalah akan saya selesaikan karena pekerjaan saya harus diselesaikan hari itu juga.

Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?	Kalo untuk reward belum ada ya mba paling hanya
Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?	Menurut saya jelas gabisa mba. Karena masih banyal hal didunia ini yang bisa menjadi ladang amal kita
Apakah dalam perusahaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?	Kalo untuk tuntutan yang terlalu memberatkan sih belum ada ya mba tapi misal kesulitan itu pasti ada karena basic nya saya itu ada beberapa kali pindah posisi pekerjaan jadi kesulitan saya disana sih mba ketika dihadapkan dengan kondisi baru maka saya akan beradaptasi. Tapi tidak sampai memberatkan banget. Tapi bagi saya jika terus belakar dan usaha juga pasti akan bisa kok mba
Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?	Pasti ada rasa bersalah ya mba apalagi misalknya kita salah dalm bekerja, pasti saya gregetan. Tapi dari atasan dan tema-teman sendiri pasti akan dibantu. Balik ;agi asal kita sendiri mau belajar untuk bekerja dengan baik pasti akan bisa dijalankan dengan baik pula
Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?	Kalo teman kerja kan tim saya itu ada 5 orang ya mba, sikap mereka itu berpengaruh tapi untuk yang negatif itu pasti tidak akan terlalu saya hiraukan saya akan membalikkan fokus utama saya dalam bekerja.tapi misalnya teman saya bersemangat ya saya ikut bersemangat tapi saya juga tidak menimbulkan rasa daya saing saya. Intinya saya mau mengerjakan pekerjaan saya dengan baik
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Menurut saya bisa yah. Tapi untuk sikap saya sendiri untuk saat ini belum ada terpikirkan sih mba paling saya Cuma asah softskill aja misal kusrsus masak seperti itu aja sih mba, tapi belum ada langkah yang signifikan
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapatkn hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	Jika memang pencapaian teman sya yang ada di media sosial itu masih masuk akal mungkin saya juga semakin semangat sih, apalagi dalam hal pencapaian hebat saya bisa menjadikan hal itu inspirasi misal sudah beli rumah nah saya akan terpikirkan untuk membuka tabungan untuk membeli rumah pula, menurut saya selama itu masuk akal dan bisa sya lakukan akan saya lakukan tapitidak dengan hal-hal yang kurang masuk akal menurut saya.

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan lain diluar kantor ?	Kalo itu saya biasanya selain weekend bermain bersama keluarga sya juga sering meluangkan waktu untuk diri saya sendiri ya mba. Saya biasa ngomong ke suami untuk minta me time, saya ckup pergi sendiri kesalon dan ke mall untuk memberikan kesenangan untuk diri sendiri jadi saya biasanya menafatkan waktu cuti itu unntuk me time sendiri. Paling 6 bulan sekali. Saya lebih suka me time sendiri sih mba
Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?	Kalo untuk peran saya biasanya membagi waktu mba kan senin sampai jumat itu kerja full. Tapi ketika libur saya juka kadang main sama keluarga dan saya memberikan pengertian pada anak-anak saya dan memrikan reward ketika kami ada waktu misal main ke mall atau seperti apa jadi saya memang kalo libur mengkususkan waktu untuk keluarga. Disela-sela weekdays pun saya sebisa mungkin menjalin komunikasi yang baik dengan anak sya misalnya menanyakan tentang sekolahnya dll jadi itu bisa membuat anak saya merasa diperhatikan.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ?	Kalo bpd sendiri itu biasa jam istirahat itu jam 12-13 jadi menurut sya cukup sih untuk solat dan makan. Nah untuk ashur sendiri juga kita biasa jamaah di bawah, tapi dari kantor tidak ada ketentuan tapi kita sajayng memang suka berjmaah mba.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk berekreasi secara berkala ? kegitan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja aanda ?	Kalo kita ada ya mba itu biasa setahun sekali dan itu tujuannya macem-macm yah keluar jogja. pernah keluar negr, sebelum pandemi. Tapi itu waktunya tidak tentu tergantung situasi dan kondisi. Dampaknya sih bagi saya ada yah mba biasa kan kita di kantor sama teman-teman itu Cuma kerja tapi ini ka kita main jadi asik aja bagi saya bisa membuat fresh suasana aja gitu mba
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendriri terhadap kinerja anda ?	Kantor kita ada jatah cuti itu. Itu 12 hari dalam satu tahun. Tapi untuu pengambilannya itu terserah kita bebas. Kalo dampaknya bagi saya itu bnyak yah mba. Saya biasa cuti itu istirahat atau me time.

Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo bagi saya selagi saya bisa bantu akan saya bantu yah mba karena efeknya kan kita bisa pulang lebih cepat. Tapi dari kantor sebenarnya tidak ada ketentuan seperti itu, tapi kadang kita gaenak kalo ada teman satu tim belum selesai itu kita sudah pulang kan gaenak juga ya mba. Jadi kita saling bahu membahu aja mba atau misal saya gabisa untuk bantu ya saya temenin saja
Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Kalo imbalan itu ya ga sesuai yah mba, tapi kembali lagi yah itu kan resiko pekerjaan kita. Tapi
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?	Kalo waktu untuk diri sendiri ada mba itu saya ambil ketika cuti saja karena kalau weekend itu waktu saya bersama keluarga. Dan jika waktu cuti itu saya pergi ke mall atau salon untuk menyenangkan diri saya sendiri atas izin suami dan anak-anak
Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Untuk penurunan kondisi kesehatan belum ada mba tapi sada memang beberapa kali itu saya sakit tapi memang saya yang kurang menjaga kesehatan.
Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?	Karena saya memang tidak mau membawa pekerjaan diluar kantor jadi saya itu jarang memikirkan pekerjaan diluar rumah, dan utuk di telfon atasan itu selama memang tugas saya yang kurang baik saya akan menjalankannya dengan baik.

Transkrip wawancara

Nama : T
 Jenis kelamin : perempuan
 Usia : 33 tahun
 Status : menikah
 Posisi pekerjaan : Officer (CS)
 Lama masa kerja : 10 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?	Kebetulan suami saya juga bekerja mba dibidang swasta

<p>Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?</p>	<p>Karena suami saya wiraswasta ya mba jadi memang pekerjaan saya ini turut mendorong perekonomian keluarga karena pemasukan tidak bisa digantungkan hanya dari pemasukan suami yang wiraswasta.</p>
<p>Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa</p>	<p>Kalo dalam posisi saya itu tergantung dari proyek apa yang dikerjakan ya mba. Karena kalo kita itu terkait misalnya dengan pembukaan rekening sekian ribu atau mobile banking atau pencetakan buku. Itu memang saya dan rekan tim akan lembur</p>
<p>Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?</p>	<p>Ada mba itu biasanya ketika lagi ada proyek tertentu tapi itu. Tapi karene kebetulan aku masih pusing jadi aku biasa yng overtime sendiri tapi karena disini kia lumayan solid aku jarang yang overtime sendiri jadi pasti kita bareng-bareng pulangny jadi gak terlalu kerasa diaku nya</p>
<p>Jika ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?</p>	<p>Kalo pekerjaan saya kebetulan tidak bisa dibawa kerumah ya mba jadi memang sebisa mungkin akan saya selesaikan dikantor walaupun akan overtime</p>
<p>Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?</p>	<p>Itu kita biasa hanya penilaian dari atasan ya mba itu misal ada yang kurang pasti dikasih tau tapi untuk reward per karyawan itu gak ada ya mba</p>
<p>Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?</p>	<p>Yang pasti keluarga ya mba karena itu juga support sistem saya dan alasan saya bekerja, kerja itu ya sebagai jalan saya untuk membahagiakan keluarga saya.</p>
<p>Apakah dalam perusahaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?</p>	<p>Kalo dari posisi saya ngerasnya tidak ada ya mba karena syaa itu belajar ikhlas dan menikmati pekerjaan saya. Jadi apasaja akan saya bawa enjoy saja apalagi juga rekan tim saya juga solid bisa diajak bercanda untuk meredakan emosi mental.</p>
<p>Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?</p>	<p>Kalodi cs itu targetnya kompleks ya mba. Tidak bisa ditarget jadi memang kita mengutamakan kualitas kepuasan nasabah jadi terget kita ya menjaga kepuasan nasabah dengan melayani dengan baik.</p>
<p>Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut</p>	<p>Bagi saya pengaruh banget ya mba, pegaruhnya besar banget itu. Misalnya saya dapet rekan tim yang seenaknya sendiri dan gak mau bantu nah</p>

bisa mempengaruhi kinerja anda ?	itu bisa buat males juga dan beban kerja juga mba. Tapi kalo dapat yang semangat juga bisa bikin semangat juga mba.
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Bisa dong mba, apalagi sekarang pembukaan rekening itu bisa lewat mobile dll. Itu pasti bisa banget untuk digantikan sama mesin. Tapi menurut aku gimana pun itu pasti bakal butuh customer service ya mba karena kaya problem atau masalah di aplikasi itu tetap butuh orang karena kita juga berkaitan dengan problem nasabah yang mungkin kurang ngerti atau problem yang memang harus diselesaikan dengan orang juga gak bisa pakai mesin. Jadi untuk saat ini aku masih mencoba untuk melatih kemampuan ku dalam pelayanan saja
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat di media sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapat hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	Kalo untuk aku yah sebenarnya masih kurang peduli ya mba. Karena aku sadar memang semua itu punya porsi masing-masing untuk rejeki.

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan lain diluar kantor ?	Kebetulan aku orangnya kurang suka sosialisasi jadi aku hanya membagi waktu ku dengan keluarga dan kerjaan aja yah. Jadi ya paling weekend itu memang bareng keluarga aja sih ya.
Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan di perusahaan ini ?	Nah untuk memenuhi peran ku sebagai ibu itu juga biasa aku kan sampe rumah itu sudah malam nah itu aku pasti fokus untuk main sama baby aku dan weekend itu juga aku manfaatkan secara maksimal untuk keluarga juga. Pokoknya waktu aku itu kalo gak buat keluarga ya paling kerja aja.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ?	Kalo aku kan non yah mba jadi kalo aku ibadahnya juga ngerasa ngga keganggu dengan jadwal kantor tapi kalopun misalnya pas waktu ibadah dan aku masuk kerja itu aku akalin dengan jam ibadahnya tak mundurin jadinya kan masih sempet dan gak meninggalkan ibadahku.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk	Biasanya ada yah mba. Tapi sejak pandemi ini belum ada lagi yah dari kantor.

berekreasi secara berkala ? kegiatan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja anda ?	
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendiri terhadap kinerja anda ?	Bagi aku fresh ya. Lumayan bikin tambah semangat karen acuti aku memang memanfaatkan untuk istirahat juga dirumah.
Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo saya sih lebih suka bantu-bantu teman ya mba karen asaya juga kadang kalo kesusahan juga suka minta bantu teman jadi kita saling bantu aja biar cepat selesai.
Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Kalo bagi saya lembur itu kan karen pekerjaan kita itu tidak bisa diselesaikan pada waktunyayah nah jadi memang imbalan yang kecil itu biar kita itu tepat waktu dalam bekerja jadi menurut sya gitu sih. Tapi kalo ditanya setimpal apa engga ya jelas engga ya mba
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?	Kalo waktu untuk diri sendiri aku paling pijet yah mb jarang yang keluar lama sendiri gitu
Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Kalo penurunan yang signifikan gada yah mba aku itu tipenya legbih ke mencegah daripada aku mengobati sakit ku. Jadi aku sendiri ini lebih suka untuk membiasakan pola hidup sehat aja sih
Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?	Aku ya kalo ditelfon kalo weekend ya sip-siap aja mba aku akan datang kalo memang diperlukan karena kan aku sudah komitmen. Karena kita sebagai kasryawan itu kita harus memberikan yang terbaik untuk pekerjaan apapun kosekuansinya selagi masih kuat dan mampu.

Transkrip wawancara

Nama : DA
 Jenis kelamin : perempuan
 Usia : 38
 Status : menikah
 Posisi pekerjaan : teller
 Lama masa kerja : 13 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber	Suami saya juga sebenarnya bekerja ya mba jadi memang saya pemasukan itu ditopang dari dua sumber. Tapi sebenarnya saya dan suami

perekonomian dalam keluarga ?	itu sudah merasa cukup untuk pemasukan dari suami saja. Tapi kan saya sudah kebiasaan kerja dan merasa sayang saja kalo hanya suami yang bekerja padahal saya bisa bekerja juga. Dan saya manikmati bekerja karen ajuga bertemu dekan tema-teman juga selain dirumah saja.
Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?	Kalo dengan terus menerus juga sebenarnya kurang baik tapi pada porsinya dan juga dengan maksimal lah kalo bagi saya.dan
Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa	Kalau lembur kita kebetulan jarang yah paling kalo akhir blan itupun gak lama yang paling lama itu akhir tahun tapi kan itu satu tahun sekali. Jadi ya memang ada waktu tertentu aja lemburnya. Jadi ya memang ketika waktunya lembur ya lembur itu kan bagian dari komitmen
Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?	Tidak ya sejauh ini saya belum pernah merasakan hal seperti itu
Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?	Kalo saya sih gapapa yah mba karena kan sudah ada pembagian tugasnya dan memang saya bisa handle itu jadi ya tetap saya handle saja itu sebagai bentuk komitmen kerja saya
Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?	Kalo bpd itu gak ada ya mba sampai saat ini.
Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?	Tidak karena kalo menurut saya, dalam satu hari itu bnyak hal yang dilakukan, bukan cuam untuk bekerja jadi menurut saya lebih baik seimbang saja sih.
Apakah dalam perusahaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?	Tuntutan berat gak ada sih mba soalnya kita kan gak ditarget. Karena saya juga selama bekerja itu Cuma di posisi teller gitu jadi ya saya belum merasakannya saat ini. Paling saya kesulitan kalo selisih aja sih mba, tapi sejauh ini masih oke kok bagi saya.
Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?	Kalo di teller gak ada target si mba oalinga ya kecepatan dan ketepatan ya kalo kita, kalo untuk target tertentu itu teller gak ada y mba

Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?	Jelas mempengaruhi ya mba, misalnya satu orang ini males manggil ya jadinya kita ikutan males manggil juga kan jadinya kita juga ikutan males gitu, jadi bagi saya juga sangat pengaruh ya.
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Bagi saya sih bisa ya kalo digantikan oleh mesin. tapi kalo langkah sya sih ya baru liat2 rekrutmen lain sih ya mba. Baru segitu aja sih
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapatkn hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	Tetap berpengaruh sih mba tapi memang tetap terukur karena saya merasa sudah maksimal dalam bekerja, tapi tetap adalah ketika melihat pencapaian teman-teman iu

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan lian diluar kantor ?	Kalo saya biar seimbang itu caranya dengan tidak mencampurkan pekerjaan dikantor dan pekerjaan dirumah ya mba jadi memang kalo saya dirumah ya dirumah, pekerjaan gak dibawa kerumah
Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?	Kalo saya itu biasa sebelum berangkat pekerjaan rumah sudah harus selesai, dan kalo sudah dirumah itu sabagai ibu rmah tangga juga saya langsung mengerjakan pekerjaan rumah aja yah mba. Dan kalo sebagai ibu kalo weekend kita pasti pergi atau makan diluar yah
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ?	Bagi saya sih cukup yah, kalo bulan puasa juga kadang dipotong jam pelayanannya dipotong jadi isirhat pulang bisa lebih awal untuk menyiapkan buka puasa dirumah
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk berekreasi secara berkala ? kegiatan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja anda ?	Kalo rekreasi ada sih mba setahun sekali, jalan-jalan keluarga atau outbond. Dan semua itu ditanggung kantor mba jadi enak yah bisa liburan gratis juga. Kalo dampaknya refreshing sih karena itu bisa ajak keluarga jadi bisa bnyak kenal dengan keluarga teman.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendiri terhadap kinerja anda ?	Kalo cuti itu bagi saya bermanfaat sekali ya tapi memang saya pakai cuti itu untuk keperluan mendadak artau acara mendadak.

Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo diposisi teller itu harus cocok semua dulu, uang sudah balance bar boleh pulang, jadi memang tidak bisa bekerja harus sesuai job desk karena lebih enak kita saling bantu baru kita semua boleh pulang. Jadinya memang disini kita sudah terbiasa untuk saling bantu aja mba.
apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Lembur itu kan menyelesaikan pekerjaan yang memang belum diselesaikan ya mba menurut saya. Dan untuk bayaran sih menurut saya tidak sesuai yah, tapi balik lagi itu adalah sebuah komitmen saya
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?	Kalo waktu untuk diri sendiri itu aku jarang ya mba jadi aku fokus ke keluarga aja kalo waktu selain untuk dirumah. Aku lebih memilih untuk sama anak-anak aja kalo selain bekerja karena memang aku kalo hari biasa itu ketemu anak Cuma 2-3 jam aja, jadi aku sama suami emag memanfaatkan waktu aku buat sama keluarga aja
Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Kalo sejauh ini gak ada yang signifikan yah paling sakit biasa aja pas lagi muasimnya aja mba
Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?	Karna memang sudah kerjaan yah mba, paling saya itu sering ditelfon ketika pengisian ATM itu misanya trouble itu pasti saya ditelfon. Pernah kok saya ditelfon dan lagi dipasar, disuruh handle. Saya tetap saya datang yah walaupun dengan agak berat hati ya namanya hari libur tapi yah balik lagi ke komitmen yah mba.

Transkrip wawancara

Nama : SL
 Jenis kelamin : perempuan
 Usia : 28
 Status : menikah
 Posisi pekerjaan : Account Officer
 Lama masa kerja : 3,5 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?	Engga satu-satunya sih mba karena kebetulan suami saya juga kerja dibidang perbankan.

<p>Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?</p>	<p>Karena saya alam usia pernikahan muda ya. Jadi memang bisa dibilang belum cukup mapan jika hanya mengandalkan sumber pemasukan dari suami saja. Jika terus-menerus juga tidak baik tapi saya merasa pekerjaan saya saat ini juga cukup membantu perekonomian keluarga yah karena sudah ada anak juga. Jadi kebutuhannya semakin bertambah.</p>
<p>Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa</p>	<p>Kalo lembur sendiri itu paling sebulan sekali yah itu juga sampe jam 7 atau 8 saja. Kalo ditanya kenapa yah memang biasanya ketika akhir bulan kan semua deadline per satu bulan itu harus selesai yah jadi agak sedikit menumpuk seperti itu.</p>
<p>Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?</p>	<p>Tidak ya karena saya selalu membuat caapaian harian saya</p>
<p>Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?</p>	<p>Kalo disini itu biasa one day service yah jadi pengajuan hari ini itu biasa harus cair besok jadi saya jarang membawa pulang, kebanyakan saya kerjakan disini paling kalo memang ada kasus yang memang harus diselesaikan dirumah paling akan tetap saya kerjakan yah karena itu tadi deadline pencairan juga kita harus tercapai.</p>
<p>Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?</p>	<p>Kalo di BPD belum ada mbaa paling ada untuk yang pengabdian. Misalnya karyawan yang sudah kerja 20 tahun lebih itu biasanya dapat kalo gak salah</p>
<p>Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?</p>	<p>Sebenarnya yang utama itu ya keluarga yah mba tapi karena untuk menjaga keluarga itu saya juga butuh pekerjaan jadi ya bisa dibilang pekerjaan juga menjadi hal utama bagi saya.</p>
<p>Apakah dalam perushaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?</p>	<p>Kalo tuntutan ada yah misalmya seperti target kredit tiap bulannya. Tapi bagi saya tidak terlallu memberatkan karna memang target tersebut harus dicapai bersama dan kita saling bantu dalam satu tim. Jadi saya merasa terbantu</p>
<p>Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?</p>	<p>Kalo saya yah lebih intopeksi saja dibulan berikutnya sebisa mungkin untuk berusaha mencapai target. Kebetulan tidak ada kosekuensi sih yah tapi kita tetap berusaha mencoba memenuhi target setiap bulannya.</p>
<p>Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam</p>	<p>Bagi saya perilaku teman kerja itu bisa sangat mempengaruhi yah. Kebetulan satu tim saya</p>

<p>bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?</p>	<p>itu cocok semua jadi kerja saya lebih enak dan bisa saling back up pekerjaan. Jadi mempermudah pekerjaan saya jadi pengaruh juga untuk kinerja saya. Dan rekan teman satu tim saya ini semua semangatnya luar biasa yah jadi secara alam bawah sadar saya jujur juga ikut semangat juga yah melihat rekan tim saya yang semangat seperti itu.</p>
<p>Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?</p>	<p>Kalo diposisi saya ini rasanya agak sulit yah mba karena saya kan harus bertemu nasabah, menganalisis, dan memenuhi keinginan nasabah jadi agak sulit yah rasanya untuk bisa digantikan full oleh mesin. tapi jika hanya sebagai pengajuan itu bisa sih ya untuk sekedar apply dokumen bisa tapi untuk langkah selanjutnya itu bagi saya gak bisa.</p>
<p>Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapat hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?</p>	<p>Kalo untuk saya yah. Saya percaya rejeki itu punya masing-masing jadi saya juga percaya apa yang saya dapat ini sudah menjadi rejeki saya. Dan kalo untuk melihat pencapaian sih ya adalah paling ke hal-hal material yah mungkin bisa buat saya semangat nabung atau apa. Tapi yang bersifat non material itu mungkin kurang ada pengaruhnya yah.</p>

Pertanyaan	Jawaban
<p>Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan diluar kantor ?</p>	<p>Kalo aku yah itu makanya jarang mau bawa pekerjaan kerumah karena sebisa mungkin ketika aku dirumah itu waktu aku full buat keluarga karena harus menggantikan ibu juga ngurus anakku kan jadi memang pembagiannya seperti itu saja.</p>
<p>Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?</p>	<p>Nah kalo peran sabagai ibu yah itu aku sebisa mungkin ketika pulang kerja walaupun capek itu main sama anakku dan banyak interaksi. Dan akhir minggu itu juga sama suami itu rutin jadwalkan pergi kemana untuk q time juga dan karena aku masih tinggal bareng orang tua jadi sebelum kerja aku juga masih bantu ibu untuk bebersih pekerjaan rumah jadi ibu pas ngurus anakku juga agak ringan pekerjaannya</p>
<p>Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ?</p>	<p>Kalo aku sendiri itu yah fleksible waktunya jadi bisa aku tinggal untuk istirahat jika memang gak ada nasabah. Tapi sejauh ini aku merasa cukup yah. Di BPD juga ada kajian</p>

	rutin satu bulan bisa 3 kali di banking hall tiap jumat sore paling itu. Dan ngaji bersama itu biasa ada satu bulan sekali. Sebelum buka kita rutin doa bersama gitu.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk berekreasi secara berkala ? kegiatan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja anda ?	Kalo rekreasi ada yah tapi saya baru ikut sekali karena pandemi ya jadi baru ngerasain sekali. Kalo dampaknya bagi saya asik aja yah karena kan jala-jalan yang difasilitasi dan itu bisa menjadi ajang menambah kekompakan juga sih bagi saya yah.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendiri terhadap kinerja anda ?	Kalo jatah cuti itu disini 12 kali dalam satu tahun yah dan setau saya kayaknya sama aja semua begitu. Kalo dampaknya yah bisa lebih banyak waktu istirahat aja yah.
Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo saya sih kebetulan emang saling back up. Jadi misal ada berapa pengajuan nanti dibagi dan misal ada yg belum selesai juga pasti dibantu gitu, nah jadi saya juga melakukan hal yang sama juag misal ada yg butuh bantuan ya pasti dibantu.
Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Saya kurang merhatiin berapa yah mba. Saya kurang fokus pada imbalannya saya lebih fokus pada pekerjaan syaang yang harus selesai dengan baik dan tepat waktu.
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?	Kalo waktu untuk diri sendiri selama punya anak ini emng gaka da yah mba saya juga gak tega mau ninggalin karena masih bayi juga tapi misal dlu kalo belum punya baby itu saya paling adalah Cuma sekedar beli baju apa facial gitu ada lah pasti yah saya sempetin.
Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Ada sih yah mba misalnya pekerjaan lagi numpuk saya biasanya itu tumbnag gitu tapi gak yang serius banget paling izin sakit sehari itu juga alhamdulillah sudah bisa masuk
Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?	Kalo saya sih gapapa yah mba karena memang tanggung jawab saya sebagai yang handle yah jadi akan tetap saya selesaikan pekerjaannya begitu.

Transkrip wawancara

Nama : RNH
 Jenis kelamin : perempuan
 Usia : 31 tahun
 Status : menikah

Posisi pekerjaan : administrasi kredit (ADK)

Lama masa kerja : 6 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?	Suami saya juga kerja sih mba jadi ini bukan satu-satunya pemasukan dalam keluarga
Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?	Kalo untuk bekerja terus menerut ya lebih baik sesuai porsi aja tapi kalo pekerjaan saya inni saya merasanya memang mendorong perekonomian sih ya mba
Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa	Kalo lembur jarang sih ya Pling setiap hari Cuma kelebihan satu jam itu pun Cuma untuk beres-beres adminstrasi. Karen kan memang tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan yah mba jadi ini saya juga
Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?	Paling itu saya merasa kekurangan waktu ketika melayanu oertanyaan nasabah ya mba biasa kan nasabah itu nanya-nanya tentang kredit nah itu pasti mereka menghubungi seringnya dijam luar kantor.
Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?	Kalo untuk kasus-kasus tertentu itu kadang ada yang membuat over time agak lebih ya mba tapi gak ada pekerjaan yang bisa dibawa kerumah gitu. Jadi sebisa mungkin memang saya selesaikan di kantir semua pekerjannya.
Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?	Gak ada sih mba kalo reward itu gak ada disini
Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?	Keluarga sih mba bagi saya yang utama yah. Karena ngapain kerja kalo memang kelurga nya juga tidak terurus kan kita kerja buat keluarga.
Apakah dalam perushaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?	Kalo tuntutan sendiri gak ada yah mba.
Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?	Kalau saya ya selanjutnya harus banyak intropeksi dan melakukan perbaikan untuk kedepannya

Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?	Kalo perilaku teman kerja jelas mempengaruhi kinerja yah mba jadi misalnya teman tim kita enak diajak kerja sama itu juga bisa memudahkan dalam bekerja dan bisa membangun suasana kerja yang baik lah bagi saya
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Bagi saya bisa sih ya suatu saat. Bia digantikan oleh mesin. tapi gabisa full pake mesin yah. Jadi sampai saat ini saya yah belum ada upgrade kemampuan yah. Jadi cukup bekerja dengan baik saja
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapat hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	Kalo untuk postingan, pasti memcu yah mba tapi engga yang terlalu ambisius mendapatkan apa yang dia dapat, tapi dalam hal materi saja sih ya biasanya seperti menabung atau membeli apa. Itu cukup mempengaruhi saya yah.

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan diluar kantor ?	Kalo aku itu pasti sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaanku disini dan ketika pulang itu aku sadar wantu aku buat keluarga.
Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?	nah biasanya itu aku kalo weekend itu karna sudah anak itu aku pasti pergi sih mba jadi anak aku juga happy.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ?	Kebetulan aku non yah mba. Jadi untuk waktu ibadah kan gak sebanyak teme-temen lain jadinya yah pekerjaan aku ini tidak terlalu mengganggu ibadah aku yah mba
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk rekreasi secara berkala ? kegiatan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja anda ?	Kalo sebelum pandemi ini ada yah mba. Iasa itu ke bali, ke singapura juga. Aku sih seneng yah mba kan bisa bawa keluarga juga dan pas kerja itu juga bisa bikin semangat aja jafadinya lebih fresh
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendiri terhadap kinerja anda ?	Kalo cuti itu setahun 12 kali deh ya jadinya yah. Dan dampaknya untuk aku itu besar banget karena biasanya buat istirahat buat liburan juga sering
Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo bekerja sesuai job desk itu pasti yah mba dan harus tapi untuk saling bantu yang namanya satu unit dan satu tim yah kita pasti

	saling bantu dan kita juga suatu sat butuh bantuan dan pasti akan saling bntu juga.
Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Kalo imbala lembur jelas bagi aku tidak sesuai yah mba. Jadi aku sendiri memilih kalo bisa gak lebur itu kenapa harus lembur jadinya aku betul-betul memaksimalkan waktu kerja itu untuk menyelesaikan pekerjaanku.
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?	Kalo untuk waktu diri sendiri yah ada aku kadangn sebulan sekali itu ke salon atau ela ja itu aku buat me time gitu.
Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Kalo itu aku pernah sih tumbang gara-gara ada teman satu tim ku yang juga cuti sakit jadi semua pekerjaanya dilimpahkan ke aku jadi aku semakin terpacu untuk menyelesaikan semua pekerjaan dalam waktu dan akhirnya aku yang tumbang sendiri dan itu aku jatuh sakit. Jadi sejak itu aku yah lebih membatasi diri dan mepilah pilih sendiri.
Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?	Kalau sepperti itu saya sebisa mungkin akan menjalani tugas saya, karena hal itu merupakan salah satu dari tanggung jawab saya

Nama : M P
 Jenis kelamin : perempuan
 Usia : 29 tahun
 Status : menikah
 Posisi pekerjaan : teller
 Lama masa kerja : 7 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?	Suami saya bekerja di samsat mba jadi pemasukan itu ada dua. Saya dan suami.
Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus	Membantu juga sih mba tapi aslinya kalo suami saja sudah tercover tapi aku memang yang mau kerja jadi aku memilih untuk kerja.

dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?	
Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa	Kalo di kantor sini hampir tiap hari sih mba yah, karena kan SDM nya disini terbatas. Karena tiap hari itu kita pulang hampir adzan maghrib sedangkan harusnya absen pulang itu bisa di jam 4. Tai kita gak pernah pulang jam 4.
Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?	Kalo aku sih karena jam terbangnya sudah lumayan yah. Jdi paling dikira-kira saja buka antrian itu sampe jam berapa.
Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?	Sejauh ini alhamdulillah saya sudah mencapai target ya. Jadi saya belum pernah membawa pekerjaan kerumah
Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?	Kalo selama di sini setau aku gak ada yah
Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?	kalo bagi aku keluarga nomer satu yah, jadi pasti keluarga yang utama.
Apakah dalam perusahaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?	Kalo diposisi teller gak ada yah. apalagi bpd syariah. Kalo di cabang itu waktu itu ada sih.
Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?	Kalo gagal karna kemarin saya mendekati cuti jadi kepotong yah waktu masuk kerja nya jadi ada beberapa hal pekerjaan itu tidak terselesaikan bagi saya. Tapi selanjutnya saya bakal bekerja lebih giat lagi ya untuk berusaha mencapai target tersebut.
Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?	Mempengaruhi banget yah mba. Karena kan di teller juga biasa kita saling bantu gitu. Kalo misalnya temen saya lambat ya pasti akan keikut lambat yah
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Menurut saya sih bisa mba karena sekarang saja setor tunai sudah bisa lewat mesin. dan sebagian besar transaksi sudah bisa lewat hp. Sekarang bahkan untuk pembukaan rekening sudah bisa lewat atm dan hp. Dan untuk

	menyikapi nya paling saya akan mengikuti tes untu diposisi lainnya atau bahkan stuck disini sampai usia pensiun.
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapatkn hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	Kalo untuk usia sekarang sih agak berkurang yah pengaruh itu, tapi pada usia saya belum nikah itu juga jelas bnyak pengaruhnya dan besr sekali yah. kalo sekarang paling untuk hal materi bisalah sedikit memberi pengaruh tapi untuk pencapaian itu kurang yah bagi saya.

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan diluar kantor ?	Kalo bagi saya ya caranya ketika jam kantor ya fokus dikantor dan ketika pulang atau libur itu sudah tidak mengurus pekerjaan kantor lagi.
Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?	Kalo saya sebagai ibu sih lebih bnyak mengurus anak yah dan sebagai istri itu kalo pas dirumah melayani suami dengan baik. Dan tidak lagi membawa pekerjaan kantor dirumah.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ? apa dampaknya untuk anda	Cukup sih ya. Tapi karna saya juga lagi pumping jadi kadang waktu nya agak sedikit kurang tapi itu gak masalah sih. Dan kalo di bpd itu ada setiap bulan itu ada kajian yah, dan seminggu sekali kita ada sharing antar karyawan itu tentang agama. Dampaknya utuk saya itu karena kajian yang saya butuhkan itu berbeda dengan yang diadakan dikantor jadi ya kurang ada dampaknya sih
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk rekreasi secara berkala ? kegiatan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja anda ?	Ada biasaya satu tahun sekali. Dampaknya sih jadi fresh aja yah mba biasa kan kita dengan teman hanya kerja ini ada mainnya juga.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendiri terhadap kinerja anda ?	Kalo jatah cuti sih standar yah. jadi paling cuti itu saya pakai untuk rehat yah jadi pas kerja sudah fresh lagi
Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo saya job desk emmang yang utama tapi membantu teman juga harus ya karena kan pekerjaan diposisi saya ini harus bekerja tim

	jadi memang harus selesai bersama-sama. Dan saya tidak keberatan.
Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Engga sesuai menurut saya yah karena mungkin kantor itu tidak mau kami lembur jadi memang bayarannya sedikit jadi mungkin sistem nya uang lembur itu sedikit.
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?	Kalo waktu untuk diri sendiri paling disela-sela makan siang mba itu saya nonton drama korea tapi untuk misalnya dirumah sengaja pergi sendiri dan meminta waktu sendiri itu tidak pernah ya mba. Lebih memilih waktu yang ada itu untuk anak saja.
Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Tidak ada yah mba paling standar gitu masuk angin aja minum vitamin itu juga sudah bisa
Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?	Kalo jika memang mendesak yaa saya oke aja sih karna kan tanggung jawab yah. jadi saya gak terlalu keberatan dan pekerjaan akan saya selesaikan

Transkrip wawancara

Nama : SI
 Jenis kelamin : laki-laki
 Usia : 28 tahun
 Status : menikah
 Posisi pekerjaan : Account officer
 Lama masa kerja : 3 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?	Iya kebetulan istri belum bekerja jadi pemasukan memng hanya dari saya
Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat	Ya karena yang bekerja baru saya sendiri, ya saya merasa pekerjaan ini sangat menopang perekonomian saya. Dan kebetulan belum ada usaha sampingan juga

membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?	
Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa	Lembur itu 4-5 kali itu kalo saya yah dan setiap akhir bulan yah. karena mungkin memang sudah waktunya.
Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?	Sering yah kalo saya karena memang posisi saya itu lumayan sibuk.
Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?	Karena pekerjaan saya tidak bisa dibawa kerumah jadi saya berusaha untuk menyelesaikannya di kantor
Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?	Kalo reward belum ada yah karena untuk target sendiri itu diharuskan bagi semua karyawan saja.
Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?	Tidak bisa tapi saya menjadikan pekerjaan sebagai ladang amal untuk mencari keberkahan
Apakah dalam perusahaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?	Tuntutan juga sejauh ini masih bisa saya handle yah tugas-tugas dari kantor juga masih oke bagi saya.
Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?	Sejauh ini saya masih mencapai target terus yah mba. Jadi alhamdulillah nya belum merasakan tidak mencapai target.
Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?	Mempengaruhi yah mba apalagi ritme kerjanya jadi saya sebagai junior juga pasti berusaha untuk mengimbangi kinerja rekan tim saya yang lebih senior
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Kalo untuk posisi AO sendiri kan interaksinya kemanusia jadi saya rasa memang harus dihadapi dengan manusia. Dan menurut saya jika memang bisa digantikan dengan mesin itu masih lama yah menurut saya
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap	Kalo menjadi semangat bekerja pasti ya mba karena biar bisa terinspirasi aja gitu

anda dalam bekerja untuk bisa mendapatkn hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	
--	--

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan lian diluar kantor ?	Kalo say paling ketika memang sudah jam kerja itu sebisa mungkin sudah tidak memegang pekerjaan yah. jadi ketika selesai jam krja itu fokus untuk hal lain lagi
Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?	Karan belum punya baby paling saya weekend itu saya quality time bareng istri
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ?	Kalo kajian ada yah setiap hari jumat pagi itu sharing antar karyawan yah tentang agama. Dan sebulan sekali kadang mendatangkan ustad yah
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk berekreasi secara berkala ? kegitan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja aanda ?	Adaaa. Itu paling satu tahun sekali yah. tapi saya belum sempat ikut karena sejak pandemi belum ada diadakan kembali
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendriri terhadap kinerja anda ?	Untuk jatah cuti sendiri standart ya seperti di perusahaan lain juga. Dan cuti untuk saya sendiri itu ya istirahat saja dan quality time bersama keluarga
Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo job desk yang utama yah tapi kita juga saling bantu apalagi saya sebagai junior juga paling banyak membutuhkan arahan jadi jik rekan saya pun suatu saat membutuhkan banytuan saya akan membantu dengan senang hati.
Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dati kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Belum sesuai yah kalo bagi saya mba. Ya imbalannya ya begitu saja
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktuuntuk diri sendiri ?	Iya yag paling kerasa paling kurang waktu buat olahraga yah mba.

Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Engga ada sih mba kalo saya yah. belum mungkin
Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?	Kalo dari kantor sih jarang yah paling saya dari nasabah ya. Dan kalo bagi saya sih diladenin saja selama masih bisa saya jawab yah, jadi oke aja.

Transkrip wawancara

Nama : SJ
 Jenis kelamin : laki-laki
 Usia : 43 tahun
 Status : menikah
 Posisi pekerjaan : officer pembiayaan
 Lama masa kerja : 22 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?	Sekarang posisi istri kebetulan tidak bekerja, dulu pernah jadi guru tapi skrng sudah dirumah aja.
Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?	Yaa bisa jadi begitu ya mba. Karena kan saya juga dalam keluarga pemasukan tinggal satu jadi saya semaksimal mungkin dalam bekerja.
Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa	Kalo lembur itu tiap hari itu pasti lewat dari jam pulang. Jadi pasti tiap hari kita lembur. Tapi memang ada hari-hari tertentu seperti akhir buln dan akhir tahun yag durasi lemburnya lebih lama.
Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?	Memang ada saya merasa seperti itu. Tapi sebisa mungkin yang harus saya kerjakan skrng ya harus saya selesaikan tapi jika tidak bisa sekarang pasti besok

Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?	Bagi saya kalo memang harus dan mendesak akan saya kerjakan dengan senang hati ya karena memang itu tanggung jawab saya
Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?	Kalo reward itu ada. Tapi sejenis bonus saja yah. kalo penghargaan itu paling untuk karyawan per 15 tahun atau 20 tahun itu masuknya ke pengabdian
Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?	Bisa ya kalo saya tergantung niatnya kalo jika niatnya ibadah itu juga kan sekalian mencari materi sekalian ibadah.
Apakah dalam perusahaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?	Kalo tuntutan itu saya anggap nya tantangan yah. jadi karakter orang kan bermacam-macam dan saya harus menghadapinya jadi kita dituntut untuk lebih profesional jadi kita bisa merefresh skill yang baru lah agar bisa menghadapi tantangan didepan
Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?	Jika di officer itu memang ada target tapi tidak banyak dan yang paling utama itu kan pelayanan jadi selama ini saya merasa belum ada yah untuk tidak mencapai target secara langsung. Paling miss sedikit dalam pekerjaan ada dan itu saya sikapi dengan memperbaikinya dan belajar lagi dalam pekerjaan yang memang miss saya kerjakan
Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?	Sangat mempengaruhi ya apalagi ini kan kita tidak ada cadangan yah jadi kita harus saling bantu untuk bagian kita menyelesaikan pekerjaan.
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Saya kira bisa ya soalnya kan dokumen sekarang bisa dikirim melalui digital. Kemungkinan itu pasti ada ya. Dan cara saya menyikapinya memang saya sudah ada tabungan dimasa tua dan mungkin akan membuka usaha. Karena kan pekerjaan saya dibatasi dengan umur juga.
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapatkn hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	Kebetulan saya tidak aktif disosial media manapun. Dan saya cenderung cuek dengan postingan-postingan sejenis itu

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan lian diluar kantor ?	Kalo saya mengutamakan komunikasi ya mba, jadi disela-sela kesibukan itu atau pas jam istirahat sebisa mungkin saya berkomunikasi dengan anggota keluarga.
Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?	Kalo peran sebagai ayah dan suami mungkin itu kita setiap hari libur saya bawa anak istri main atau makan diluar yah jadi biar ada quality time aja
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ?	Kalo untuk beribdah solat kan waktunya yah segitu aja ya cukup tapi di kantor juga kita tiap selasa da pembacaan hadist itu gantian dan kalo jumat itu kita sharing sesion ilmu agama juga dan sebulan sekali kita juga ada kajian
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk berekreasi secara berkala ? kegitan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja anda ?	Kalo rekreasi ada yah tiap satu tahun sekali. Itu dampaknya sih lumayan membuat fresh lah ya itu main juga bisa bawa keluarga
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendiri terhadap kinerja anda ?	Jatah cuti sih cukup yah, dan cuti bagi saya adalah istirahat dan juga menyelesaikan tugas0tugas dirumah yang mungkin harus diselesaikan
Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo jobdesk itu jelas harus diselesaikan yah tapi saling bantu juga harus bisa membantu rekan tim apalagi ada yang tidak bisa masuk jadi semua pekerjaan itu kita bagi dan membuat bagaimana pekerjaan itu tidak overload
Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Kalo bagi saya kurang ya untuk imbalannya. Tapi itu kan resiko dari pekerjaan jadi kita juga dalam bekerj itu langsung menyelesaikan pekerjaan gitu. Tapi konsumsi juga kita dikasih kalau lembur
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?	Kalo ini saya lebih suka menghabiskan waktu dengan keluarga.
Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Kalo penurunan kesehatan dengan jangka waktu selama ini kan pasti ada yah. tapi memang juga karena umur juga. Jadi yah sebisa mungkin saya memelihara kesehatan aja. Di kantor juga dulu rutin seminggu sekali ada badminton atau pimpong gitu ada.

<p>Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?</p>	<p>Yaa kalo memang dihubungi ketika libur saya rasa itu juga pasti hal penting yah jadi sebisa mungkin saya itu juga melayani jika memang diperlukan ketika libur karna itu juga salah satu tanggung jawab.</p>
---	---

Transkrip wawancara

Nama : INU
 Jenis kelamin : perempuan
 Usia : 35 tahun
 Status : menikah
 Posisi pekerjaan : back office (operasional)
 Lama masa kerja : 12 tahun

Pertanyaan	Jawaban
<p>Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?</p>	<p>Kalo sumber itu keduanya bekerja yah mba.</p>
<p>Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?</p>	<p>Tetap sesuai pada porsinya saja yah.</p>
<p>Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa</p>	<p>Ada lembur tapi kalo bagian saya jarang lemburnya dibandingkan dengan bagian lain. Itu paling jam 5 udah selesai. Karena memang pekerjaan yang harus selesai dihari itu juga memang harus diselesaikan yah.</p>
<p>Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?</p>	<p>Pernah sih sering. Tapi ya saya memang mengutamakan pekerjaan yang urgent dulu dihari itu baru mungkin yang lainnya besok pagi</p>

Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?	Kalo emmang diharuskan saya akan mengerjakannya dengan ikhlas karena memang tanggung jawab saya
Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?	Kalo reward itu paling kalo masa kerja berapa tahun itu ada reward. Tapi kalo misal hanya pencapaian saja itu belum ada.
Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal yang utama dalam hidup, mengapa ?	Belum bisa menjadi yang utama. Yang utama tetap keluarga tapi memang pekerjaan adalah hal yang cukup penting dalam hidup
Apakah dalam perusahaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?	Yah palig hanya di ritme kerjanya saja yah mba. Karena kan kalo di bank memang ada waktu-waktu yang agak sibuk nah paling ketika sibuk saja
Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?	Kalo target diposisi saya itu belum ada target yang diharuskan gitu ya jadi memang paling salah dalam pekerjaan saja kadang yang meleset dan itu juga langsung segera diperbaiki.
Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?	Pengaruh sih ada mba tapi saya cukup membatasi sih karna kalo terlalu terbawa pengaruh kna kerjaan kita juga malah nanti terbengkalai
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Kalo bagi saya diposisi saya skrng susah ya digantikan oleh mesin jadi ya saya masih menikmati pekerjaan saya saat ini.
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapatkn hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	Kadang adalah terpegaruh dengan pencapaian orang tapi tidak terlalu berusaha mendapatkan apa yang dia dapatkan sih hanya yah ada semangaja aja untuk lebih baik lagi

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan lian diluar kantor ?	Nah saya lebih membatasi waktu kerja aja yah waktunya dirumah saya akan q time bersama keluarga dan krjaannya tidak dibawa kerumah

<p>Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?</p>	<p>Paling waktu libur saya ajak anak suami liburan ya jadi memang ada waktu-waktu yang memang semua libur terus kami jalan bersama gitu atau kalau sama tema-teman aku habis kerja kadang juga pamit untuk nongkrong sama teman-teman jadi yah sosialisasinya masih</p>
<p>Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan tempat yang cukup untuk beribadah ?</p>	<p>Kalo untuk waktu cukup banget yah dan juga disini ada fasilitas keagamaan yang diadakan dari kantor itu sebulan sekali dan kalo pagi ada dia bersama dan tiap jumat itu ada sharing session antar karyawan. Dan bagi saya sangat bermanfaat yah karena kan kita juga kadang tidak sempat</p>
<p>Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk berekreasi secara berkala ? kegiatan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja anda ?</p>	<p>Untuk rekreasi juga ada biasanya family gathering. Dampaknya juga baik banget untuk kinerja yah menambah keakraban juga sama temen kantor dan kita juga jadi liburan</p>
<p>Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendiri terhadap kinerja anda ?</p>	<p>Cuti ih lebih ke istirahat yah, kalo memang itu cuti yang saya ambil untuk istirahat. Tapi misal cuti yang ada acara itu yah beda lagi</p>
<p>Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?</p>	<p>Job desk tentu penting ya tapi yang lebih penting lagi itu team work yang baik.</p>
<p>Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?</p>	<p>Biaya lembur disini dibandingkan dengan yang lain memang tidak sebanding yah. memang agak kecil menurut saya</p>
<p>Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?</p>	<p>Kalo waktu untuk diri sendiri itu ada yah. paling pas saya ambil cuti dan anak sekolah suami kerja nah itu saya biasa nyalon atau ke mall sendiri itu q time saya jadi saya juga tidak kehilangan waktu untuk diri sendiri.</p>
<p>Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?</p>	<p>Kalo sakit pernah ya mba Cuma yang bukan yang sakit lama Cuma biasa kecapean aja yang masih biasa-biasa gitu tapi tidak signifikan ya</p>
<p>Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?</p>	<p>Kalo ditelfon pernah ya dan kalo kesal ya ada tapi ya harus dilakukan mba karen tanggung jawab kan jadi ya jalanin aja gitu</p>

Transkrip wawancara

Nama : AP
 Jenis kelamin : perempuan
 Usia : 29
 Status : belum menikah
 Posisi pekerjaan : CS
 Lama masa kerja : 6 tahun

Pertanyaan	Jawaban
Apakah pekerjaan anda saat ini menjadi satu-satunya sumber perekonomian dalam keluarga ?	Kalo satu-satunya iya yah karna aku kan masih single dan sudah minta pada orangtua lagi
Bagaimana pendapat anda mengenai dengan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan sedikit menyisakan waktu untuk melakukan hal lain dapat membantu kondisi perekonomian anda saat ini ?	Sangat membantu yah apalagi diumur aku yang sudah matang juga jadi memang dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencari penghasilan dan mencapai apa yang aku mau.
Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari kantor ? mengapa	Paling tiap akhir bulan yah. kalo hari-hari aku jam 5 sih ya. Jadi lemburnya juga gak terlalu banyak
Apakah anda sering merasa kekurangan waktu dalam melakukan pekerjaan ? seperti apa kira-kira ?	Sejauh ini aku belum ada merasa kurang yah unyuk menyelesaikan pekerjaan dikantor paling kalo tidak selesai yah aku lanjutkan besok
Kita ada keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, bagaimana anda menyikapinya ?	Yanamanya tanggung jawab yahsaya sih tidak keberatan sejauh ini
Dalam perusahaan tempat anda bekerja saat ini apakah ada reward untuk karyawan ?	Kalo personal gak ada tapi kalo penghargaan untuk sekian tahun itu ada yah.
Menurut anda apakah pekerjaan bisa menjadi hal	Kal bagi saya saat ini jelas menjadi yang utama yah. karen belum ada prioritas keluarga juga

yang utama dalam hidup, mengapa ?	jadi memang pekerjaan saya saat ini menjadi hal utama dalam hidup karena kalo tidak kerja kan mendapat pemasukannya darimana yah. tapi jikapun sudah menikah saya rasa pekerjaan juga bisa menjadi hal utama sih karena kan itu juga untuk membiayai peggidupan.
Apakah dalam perusahaan anda saat ini, anda merasakan adanya tuntutan-tuntutan yang dirasa memberatkan dari segi fisik maupun mental ?	Kalo tuntutan sih saya belum merasakannya yah apalagi yang memberatkan
Bagaimana sikap anda jika anda tidak bisa mencapai target atau pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu ?	Kalo di CS juga tidak ada target yah
Bagaimana perilaku rekan kerja disekitar anda dalam bekerja ? apakah hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja anda ?	Kalo bagi saya sendiri cukup berpengaruh tapi tidak terlalu ya karena saya cenderung tidak terlalu mementingkan pekerjaan orang lain. Tapi semisal ada yang butuh bantuan akan saya coba bantu
Menurut anda apakah pekerjaan anda bisa digantikan oleh mesin ? bagaimana anda menyikapinya ?	Menurut saya bisa sih untuk sekian tahun mungkin bisa. Tapi prsiapan dalam waktu dekat sih gak ada ya lebih kemenjalani saja dulu
Apakah pencapaian seseorang yang anda lihat dimedia sosial dapat mempengaruhi sikap anda dalam bekerja untuk bisa mendapatkn hal yang sama atau bahkan lebih tinggi dari pencapaian rekan anda ?	Kalo aku kurang berpengaruh ya apapun yang orang dapat itu aku jrang membandingkan yah. jadi sampai saat ini.

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara anda menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan kegiatan lain diluar kantor ?	Kalo diluar kantor itu paling sama keluarga sih mba jalan-jalan adalah tapi engga terus. Kalo teman-teman luar kantor itu jarang sih aku ya
Bagaimana cara anda mengoptimalkan peran yang anda jalani selain menjadi karyawan diperusahaan ini ?	Paling rutin bantu-bantu ibu aja mba atau kumpul sama keluarga aja sih.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan waktu dan	Kao untuk waktu istirahat setiap hari itu cukup yah menurut aku. Tapi untk fasilitas

tempat yang cukup untuk beribadah ?	kerohanian dikantor itu cukup banyak.jika mingguan itu juga ada sharing atau ppembacaan hadis tiap hari itu ad doa bareng dan tiap bulan itu biasaya ada mendatangkan ustad untuk kajian gitu.
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan fasilitas untuk berekreasi secara berkala ? kegiatan apa saja ? dan apakah berdampak dalam kinerja anda ?	Ada ya mba itu setahun sekali family gathering. Dan itu fresh aja untuk suasana dalam kantor
Apakah perusahaan anda saat ini memberikan jatah cuti yang sesuai ? apa dampak cuti itu sendiri terhadap kinerja anda ?	Kalo cuti aku biasa medical check up ya. Atau ada acara-acara tertentu atau mau oof dulu istirahat. Jadi cukup membantu untuk kinerja selanjutya sih
Menurut anda apakah bekerja sesuai job desk adalah hal yang utama ? mengapa ?	Kalo job desk utama yah. tapi diposisi cs ini memang harus kerja tim biar selesai pekerjaannya itu.
Menurut anda apa tujuan diadakan lembur ? apakah imbalan dari kegiatan lembur sudah sesuai dengan kinerja anda ?	Kalo bayaran yah menurut au sesuai aja yah sampai saat ini
Apakah anda lebih sering bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk diri sendiri ?	Kalo aku sering yah sejauh ini untuk membagi waktu buat diri sendiri itu aku biasanya Cuma sendiri gitu udah dikamaar tidur itu sudah cukup
Apakah selama bekerja diperusahaan ini anda mengalami penurunan kondisi kesehatan fisik ?	Sejauh ini gak ada yah Cuma paling masuk angin aja biasa kalo lagi lembur gitu aja
Apa yang anda rasakan ketika memikirkan pekerjaan anda atau ketika atasan menelfon pada saat bukan jam kerja ?	Kalo pas ditelfon itu saya masih oke-oke aja sih gak ada keberatan atau gimana karna kan itu sudah menjadi salah satu tanggung jawab aku

Lampiran IV foto dokumentasi penelitian





Lampiran V cek keterangan plagiasi



Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia
Gedung Moh. Hatta
Jl. Kaliurang Km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext.2301
F. (0274) 898444 psw.2091
E. perpustakaan@uii.ac.id
W. library.uui.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

Nomor: 2271104775/Perpus./10/Dir.Perpus/1/2024

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan ini, menerangkan Bahwa:

Nama : Fathoria Maharani F.
Nomor Mahasiswa : 20913054
Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE. MM
Fakultas / Prodi : Ilmu Agama Islam/ Magister Ilmu Agama Islam
Judul Karya Ilmiah : Penerapan Konsep Tawazun (Keseimbangan) Sebagai Solusi Dan Pencegahan Dari Sikap Hustle Culture Pada Karyawan Sektor Perbankan (Studi kasus BPD DIY)

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar **17 (Tujuh Belas) %**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 1/15/2024

Direktur



Muhammad Jamil, SIP.

Lampiran VI kartu bimbingan Tesis



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Letak: U. A. Masjid Hewan
Jember: 50200
Jember: 50200
Jember: 50200
Jember: 50200
Jember: 50200
Jember: 50200

**SURAT PENGANGKATAN
PEMBIMBING TESIS**
No: 032/Dek/60/DAATU/S2/FIAI/VII/2023

Bismillahirrahmanirrahim

Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia mengangkat Saudara:

Nama : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE.MM
Jabatan : Dosen Fakultas Ilmu Agama Islam UII Yogyakarta

Untuk menjadi Dosen Pembimbing Tesis mahasiswa di bawah ini pada Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023:

Nama : Fathoria Maharani F
No. Mahasiswa : 20913054
Program Studi : Ilmu Agama Islam Program Magister
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENERAPAN KONSEP TAWAZUN (KESEIMBANGAN) SEBAGAI SOLUSI DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP HUSTLE CULTURE PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN**
Masa Berlaku s/d : 30 Januari 2024

Demikian, surat pengangkatan pembimbing ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 31 Juli 2023
13 Muharram 1445 H



Dekan,

as/fuw
Dr. Drs. Asmuni, MA



KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Fathoria Maharani F NIM : 20913054
Judul Tesis : PENERAPAN KONSEP TAWAZUN (KESEIMBANGAN) SEBAGAI SOLUSI DAN PENCEGAHAN DARI SIKAP HUSTLE CULTURE PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Dosen Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE.MM

Bimbingan ke-	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	Rabu, 20 Des 2023	Konsultasi Penulisan BAB 4	
2	Jumat, 22 Des 2023	Konsultasi Penulisan BAB 4	
3	Selasa, 2 Jan 2023	Konsultasi Penulisan BAB 4	
4	Kamis 4 Jan 2023	Revisi Penulisan BAB 4	
5	Jumat 5 Jan 2023	Konsultasi Penulisan Pembahasan	
6	Senin 9 Jan 2023	Konsultasi Penulisan Pembahasan	
7	Jumat 12 Jan 2023	Konsultasi Penulisan Pembahasan	
8	Senin 15 Jan 2023	AG	

Yogyakarta, _____
Mengetahui
Kaprod

Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I, Ph.D

Lampiran VII Daftar Riwayat Hidup



Nama : Fathoria Maharani F
Alamat : Desa Tenam Rt 03 Muara Bulian, Kab.
Batanghari, Jambi
Tempat, Tanggal Lahir : Tenam, 28 Oktober 1998
Jenis kelamin : Perempuan
Alamat Email : Fathoriamhrn28@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

2010 : Lulus SD Negeri 110 tenam

2016 : Lulus SMAN TITIAN TERAS JAMBI

2020 : Lulus S1 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta