

**PENGARUH DIGITALISASI LAYANAN TERHADAP BEBAN KERJA, STRES KERJA, KINERJA KARYAWAN, DAN KEBUTUHAN PELATIHAN & PENGEMBANGAN PADA BANK SYARIAH DI INDONESIA**

**Dewi Tri Komalasari**

Universitas Satyagama

[dewi.komalasari9494@satyagama.ac.id](mailto:dewi.komalasari9494@satyagama.ac.id)

**Dyah Ayu Siti Fatimah**

Universitas Satyagama

[dyahayu@satyagama.ac.id](mailto:dyahayu@satyagama.ac.id)

**Destiani Rahmawati**

Institut Asy-Syukriyyah

[destiani@asy-syukriyyah.ac.id](mailto:destiani@asy-syukriyyah.ac.id)

**Ike Hilatunnisa**

Institut Asy-Syukriyyah

[ike.hilatunnisa@asy-syukriyyah.ac.id](mailto:ike.hilatunnisa@asy-syukriyyah.ac.id)

**Abstract:** *This study examines the influence of service digitalization on workload, work stress, employee performance, and training and development needs in Indonesian Islamic banking through a qualitative library research approach. The findings reveal that service digitalization fundamentally transforms the workload structure of Islamic bank employees, where automation reduces repetitive administrative tasks but simultaneously generates new and more cognitively demanding work requirements. This workload transformation subsequently contributes to elevated levels of work stress, manifesting through technostress, job insecurity, and always-on culture as direct consequences of digital ecosystem adoption. Furthermore, service digitalization is proven to significantly drive the increasing need for employee training and development, particularly in mastering digital competencies that remain aligned with Islamic principles a unique demand that distinguishes Islamic banks from their conventional counterparts. Unmanaged work stress demonstrably impairs employee performance across multiple dimensions, including service quality, productivity, and innovative contribution. Moreover, work stress functions as a significant mediating variable in the relationship between service digitalization and employee performance. These findings underscore that successful digital transformation in Islamic banking requires a holistic human resource management approach that simultaneously develops digital competencies, fulfills structured training and development needs, while preserving employee psychological well-being.*

**Keywords:** *Service Digitalization, Workload, Work Stress, Employee Performance, Training and Development*

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan fundamental dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor perbankan. Transformasi digital tidak lagi menjadi pilihan, melainkan keharusan yang harus dihadapi oleh setiap lembaga keuangan agar tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika pasar yang terus berubah.<sup>1</sup> Di Indonesia, gelombang digitalisasi ini turut menerpa industri perbankan syariah yang tengah berada dalam fase pertumbuhan signifikan, mendorong perubahan mendasar pada cara bank beroperasi dan melayani nasabahnya. Perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup menggembirakan dalam satu dekade terakhir. Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan, aset perbankan syariah Indonesia terus mencatatkan pertumbuhan dari tahun ke tahun, menjadikannya salah satu pasar keuangan syariah terbesar di dunia. Pertumbuhan ini tidak terlepas dari upaya transformasi digital yang dilakukan oleh bank-bank syariah dalam menghadirkan layanan yang lebih efisien, cepat, dan mudah diakses oleh masyarakat luas, mulai dari layanan *mobile banking*, *internet banking*, hingga sistem pembayaran digital berbasis *quick response code*.<sup>2</sup>

Digitalisasi layanan perbankan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Namun demikian, implementasi teknologi digital dalam lingkungan kerja juga membawa konsekuensi yang kompleks bagi sumber daya manusia yang menjalankannya.<sup>3</sup> Karyawan bank syariah dituntut untuk beradaptasi secara cepat terhadap sistem baru, menguasai teknologi yang terus berkembang, serta tetap mempertahankan standar pelayanan berbasis nilai-nilai syariah di tengah tekanan perubahan yang berlangsung terus-menerus. Beban kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang paling terdampak oleh proses digitalisasi. Di satu sisi, otomatisasi proses dapat mengurangi pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang. Namun di sisi lain, digitalisasi justru memunculkan beban kerja baru berupa keharusan untuk memantau sistem digital, menangani gangguan teknis, memberikan edukasi kepada nasabah terkait penggunaan layanan digital, serta memproses volume transaksi yang

---

<sup>1</sup> Achmad Ghifari Rhamadhan, Raden Johnny, and Hadi Raharjo, "Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan" 5 (2025): 3949–58.

<sup>2</sup> Muhammad Ari Ashari and Serlin Serang, "SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Beban Kerja , Keterikatan Karyawan , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nasional Indonesia TBK Cabang Makassar" 7, no. 1 (2024): 655–68.

<sup>3</sup> Gabriel Christian et al., "Peran Kesiapan Digital , Work-Life Balance , Dan Stres Kerja Dalam Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital" 6, no. 1 (2026): 359–79.

meningkat drastis sebagai dampak dari kemudahan akses yang ditawarkan teknologi. Kondisi ini menciptakan dinamika beban kerja yang unik dan belum sepenuhnya dipahami.<sup>4</sup>

Stres kerja menjadi perhatian serius dalam konteks digitalisasi perbankan syariah. Tekanan untuk selalu terhubung dengan sistem digital, tuntutan penguasaan kompetensi teknologi yang terus diperbarui, serta kekhawatiran akan pergeseran peran akibat otomatisasi menjadi sumber stres yang nyata bagi karyawan.<sup>5</sup> Kondisi ini diperparah dengan ekspektasi nasabah yang semakin tinggi terhadap kecepatan dan ketepatan layanan digital. Karyawan yang tidak mampu mengelola stres tersebut berpotensi mengalami penurunan produktivitas, peningkatan angka absensi, hingga *turnover* yang pada akhirnya merugikan organisasi. Kinerja karyawan dalam lingkungan perbankan syariah yang telah terdigitalisasi memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan sebelumnya. Kinerja tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan transaksi secara akurat, tetapi juga mencakup kemampuan mengoperasikan sistem digital, merespons permasalahan teknis, serta membangun kepercayaan nasabah dalam ekosistem layanan berbasis teknologi. Di sinilah letak tantangan sesungguhnya, yakni bagaimana bank syariah dapat mendorong kinerja optimal karyawannya di tengah transformasi digital yang terus bergulir tanpa mengabaikan aspek kesejahteraan psikologis mereka.<sup>6</sup>

Selain berdampak pada beban kerja dan stres kerja, digitalisasi layanan perbankan syariah juga secara langsung mendorong meningkatnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Ketika sistem digital terus diperbarui dan dikembangkan, karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi mereka agar mampu mengoperasikan teknologi baru dengan baik dan benar.<sup>7</sup> Tantangan ini menjadi lebih besar bagi bank syariah karena pelatihan yang diberikan tidak cukup hanya mencakup aspek teknis digital, tetapi juga harus memastikan bahwa setiap proses yang dijalankan tetap sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang memadai akan lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi perubahan teknologi, sehingga tingkat stres yang dialami pun cenderung lebih

---

<sup>4</sup> Muhammad Luky Rauuf and Ira Setiawati, “Pengaruh Kualitas Sistem Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Influence of System Quality and Workload on Employee Performance in Users of Electronic-Based Government Systems,” no. December (2024).

<sup>5</sup> Nurma Isnawati and Jati Waskito, “Pengaruh Transformasi Digital Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati” 5, no. 4 (2024): 2914–26.

<sup>6</sup> Hardika Muhammad Fatih, “Pengaruh Digitalisasi Kerja Dan Dukungan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelola Rumah Susun Kota Banjarmasin” 5, no. 2 (2026): 2581–93.

<sup>7</sup> Fatmawati Marlina Lasimpala et al., “PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL DI ERA DIGITAL PADA KANTOR” 8, no. 2 (2025): 926–35.

rendah. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan transformasi digital perbankan syariah secara menyeluruh.<sup>8</sup>

Penelitian mengenai dampak digitalisasi terhadap kondisi karyawan di sektor perbankan konvensional telah cukup banyak dilakukan. Namun, kajian yang secara spesifik menyoroti perbankan syariah di Indonesia masih sangat terbatas. Padahal, perbankan syariah memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi nilai-nilai yang melandasi operasionalnya, budaya organisasi, hingga profil karyawannya.<sup>9</sup> Keunikan ini menjadikan perbankan syariah sebagai objek kajian yang penting dan relevan untuk diteliti secara mendalam, khususnya dalam konteks hubungan antara digitalisasi, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat bahwa keberhasilan transformasi digital perbankan syariah tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, melainkan juga oleh kesiapan dan kondisi sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Tanpa pemahaman yang mendalam tentang bagaimana digitalisasi memengaruhi beban kerja, stres, dan kinerja karyawan, kebijakan pengembangan sumber daya manusia di bank syariah berisiko tidak tepat sasaran. Oleh karena itu, penelitian ini hadir sebagai upaya untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut sekaligus memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi pengambil kebijakan.<sup>10</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan belum jelasnya arah dan besaran pengaruh digitalisasi layanan terhadap beban kerja, stres kerja, dan kebutuhan pelatihan serta pengembangan karyawan bank syariah di Indonesia. Pertanyaan penelitian yang ingin dijawab dalam studi ini meliputi: apakah digitalisasi layanan berpengaruh signifikan terhadap beban kerja karyawan, apakah digitalisasi layanan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, apakah digitalisasi layanan berpengaruh signifikan terhadap kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta apakah stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara digitalisasi layanan dan kinerja karyawan bank syariah di Indonesia.

---

<sup>8</sup> Hendra Sastrawinata, “Pelatihan Dan Literasi Keuangan Digital Pada Karyawan PT . Arsuya Palembang” 4, no. 1 (2025): 567–73.

<sup>9</sup> Elistiya Cahya Wulaningsih and Meilana Widyaningsih, “Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Menabung Di Bank Syariah Pada Masyarakat Muslim Surakarta” 9, no. 1 (2025): 1–25.

<sup>10</sup> Anton Prasetyo and Adrie Frans Assa, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT . Wom Finance Tbk Regional Sumbagsel” 7, no. 2 (2025): 43–58.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi layanan terhadap beban kerja, stres kerja, dan kebutuhan pelatihan serta pengembangan karyawan bank syariah di Indonesia, serta mengkaji dampak beban kerja dan stres kerja tersebut terhadap kinerja karyawan secara empiris. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis sejauh mana digitalisasi layanan mendorong meningkatnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, khususnya dalam konteks penguasaan kompetensi digital yang tetap selaras dengan nilai-nilai syariah. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara digitalisasi layanan dan kinerja karyawan. Secara lebih luas, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan model konseptual yang mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara komprehensif dalam konteks perbankan syariah Indonesia, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di era digital.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks digitalisasi organisasi di sektor keuangan syariah. Temuan penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara teknologi, beban kerja, stres, dan kinerja karyawan, sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen bank syariah dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan manusiawi di tengah akselerasi transformasi digital. Rekomendasi yang dihasilkan diharapkan mampu membantu bank syariah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik tanpa harus mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan psikologis mereka.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) sebagai kerangka utama dalam proses pengumpulan dan analisis data. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk membangun pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai fenomena digitalisasi layanan perbankan syariah serta dampaknya terhadap beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, yang tidak cukup hanya dijelaskan melalui angka-angka statistik semata. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna, pola, dan hubungan antarvariabel secara lebih holistik berdasarkan sumber-sumber ilmiah yang telah ada. Metode *library research* atau studi kepustakaan digunakan sebagai

strategi utama penelitian dengan cara mengumpulkan, membaca, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan, meliputi jurnal internasional dan nasional, buku teks, laporan resmi lembaga keuangan, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan topik penelitian. Metode ini dipandang tepat mengingat fokus penelitian yang bersifat konseptual-analitis, yaitu menelaah dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu untuk membangun kerangka pemikiran yang kuat dan kontekstual sesuai dengan kondisi perbankan syariah di Indonesia.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini sepenuhnya berasal dari data sekunder yang diperoleh melalui berbagai media kepustakaan ilmiah. Sumber-sumber tersebut mencakup artikel jurnal nasional dan internasional yang terindeks dalam basis data ilmiah terpercaya seperti *Scopus*, *Web of Science*, *Google Scholar*, *Directory of Open Access Journals (DOAJ)*, serta portal jurnal nasional seperti Sinta dan Garuda. Prioritas diberikan kepada literatur yang diterbitkan dalam rentang sepuluh tahun terakhir guna memastikan relevansi dan kemutakhiran informasi yang digunakan dalam analisis. Selain artikel jurnal, penelitian ini juga memanfaatkan sumber data berupa laporan tahunan (*annual report*) bank syariah di Indonesia, laporan statistik perbankan syariah yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan, serta dokumen kebijakan transformasi digital yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia dan lembaga terkait lainnya. Penggunaan berbagai jenis sumber data ini bertujuan untuk memperkaya perspektif analisis dan memastikan bahwa simpulan yang dihasilkan memiliki landasan empiris yang kuat serta mencerminkan kondisi nyata industri perbankan syariah Indonesia.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik dokumentasi sistematis, yaitu dengan cara menelusuri, mengidentifikasi, dan mendokumentasikan seluruh literatur yang relevan dengan topik penelitian secara terstruktur. Proses pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang spesifik dan terencana, seperti *digitalisasi perbankan*, *beban kerja karyawan*, *stres kerja*, *kinerja karyawan*, *transformasi digital bank syariah*, dan berbagai kombinasi kata kunci tersebut dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris. Penelusuran dilakukan secara daring melalui basis data ilmiah yang telah disebutkan sebelumnya. Setelah literatur berhasil dikumpulkan, dilakukan proses seleksi awal berdasarkan relevansi judul dan abstrak, dilanjutkan dengan pembacaan penuh terhadap literatur yang lolos seleksi untuk menilai kesesuaian isi dengan fokus penelitian. Setiap literatur yang dipilih kemudian didokumentasikan secara rinci mencakup nama penulis, tahun terbit, judul,

metodologi yang digunakan, temuan utama, serta relevansinya dengan variabel penelitian. Proses dokumentasi ini dilakukan secara sistematis menggunakan matriks literatur untuk memudahkan proses sintesis pada tahap analisis data.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan analisis isi (*content analysis*) dan sintesis naratif (*narrative synthesis*) terhadap seluruh literatur yang telah terkumpul. Analisis isi dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama, pola hubungan antarvariabel, serta argumen-argumen kunci yang muncul secara konsisten di berbagai sumber literatur. Proses ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana para ahli dan peneliti terdahulu memandang hubungan antara digitalisasi layanan, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perbankan. Sintesis naratif dilakukan sebagai langkah lanjutan untuk mengintegrasikan berbagai temuan dari literatur yang telah dianalisis ke dalam sebuah narasi akademis yang koheren dan sistematis. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak sekadar merangkum temuan dari masing-masing sumber secara terpisah, melainkan membangun sebuah pemahaman baru yang lebih komprehensif dengan cara membandingkan, mengontraskan, dan menghubungkan berbagai perspektif yang ada. Hasil sintesis ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam menyusun kerangka konseptual penelitian serta menarik simpulan yang bermakna secara ilmiah.

### **Kriteria Inklusi dan Eksklusi Literatur**

Untuk menjaga kualitas dan relevansi data yang digunakan, penelitian ini menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas dalam proses pemilihan literatur. Kriteria inklusi yang ditetapkan meliputi: literatur yang diterbitkan dalam rentang tahun 2014 hingga 2024, membahas secara langsung salah satu atau lebih variabel penelitian yaitu digitalisasi layanan, beban kerja, stres kerja, atau kinerja karyawan, ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, serta berasal dari sumber yang telah melalui proses *peer review* atau tinjauan sejawat sehingga terjamin kualitas ilmiahnya. Adapun kriteria eksklusi mencakup literatur yang tidak memiliki relevansi langsung dengan sektor perbankan atau keuangan, literatur yang diterbitkan sebelum tahun 2014 kecuali untuk teori-teori dasar yang masih diakui relevansinya secara luas, serta sumber-sumber yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kredibilitasnya seperti artikel blog, opini tidak ilmiah, atau dokumen tanpa identitas penulis yang jelas. Penerapan kriteria ini secara konsisten bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan.

### **Keabsahan Data**

Untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian kualitatif pustaka ini, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi dan temuan yang diperoleh dari berbagai jenis sumber literatur yang berbeda untuk memverifikasi konsistensi dan keandalan data. Apabila suatu temuan atau argumen didukung oleh beberapa sumber literatur yang independen satu sama lain, maka temuan tersebut dapat dianggap memiliki tingkat keandalan yang lebih tinggi dan layak untuk dijadikan landasan dalam membangun argumen penelitian. Selain triangulasi sumber, keabsahan data juga dijaga melalui proses *member checking* konseptual, yaitu dengan mengonfirmasi interpretasi dan simpulan yang dihasilkan kepada literatur-literatur kunci yang menjadi rujukan utama penelitian. Peneliti juga melakukan *audit trail* atau jejak audit secara menyeluruh dengan mendokumentasikan setiap langkah dalam proses pengumpulan, seleksi, dan analisis literatur secara transparan, sehingga proses penelitian dapat ditelusuri dan diverifikasi oleh pihak lain yang berkepentingan. Upaya-upaya ini secara keseluruhan bertujuan untuk memperkuat kredibilitas dan *trustworthiness* penelitian ini sebagai karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan.

### **PEMBAHASAN**

#### **Gambaran Umum Digitalisasi Layanan Perbankan Syariah di Indonesia**

Digitalisasi layanan perbankan syariah di Indonesia telah mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam satu dekade terakhir, ditandai dengan masifnya adopsi teknologi informasi dalam seluruh lini operasional bank. Bank-bank syariah besar seperti Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat, dan berbagai unit usaha syariah milik bank konvensional telah mengimplementasikan berbagai platform digital mulai dari *mobile banking*, *internet banking*, *digital onboarding* nasabah, hingga sistem pembayaran berbasis kode respons cepat. Transformasi ini tidak hanya mengubah cara nasabah berinteraksi dengan bank, tetapi juga secara fundamental mengubah struktur dan proses kerja internal organisasi perbankan syariah secara keseluruhan. Dorongan digitalisasi perbankan syariah di Indonesia berasal dari berbagai arah secara bersamaan, baik dari regulasi pemerintah maupun dari tekanan kompetisi pasar. Otoritas Jasa Keuangan melalui berbagai kebijakan dan cetak biru transformasi digital sektor keuangan telah mendorong seluruh lembaga perbankan, termasuk bank syariah, untuk segera mengadopsi teknologi digital dalam operasional mereka. Di sisi lain, kemunculan perusahaan finansial berbasis teknologi atau *financial technology* yang menawarkan layanan keuangan yang lebih cepat dan mudah semakin memperkuat urgensi digitalisasi bagi bank syariah agar

tidak kehilangan pangsa pasar, terutama di kalangan nasabah muda yang sangat *technology-savvy*. Meskipun digitalisasi membawa banyak manfaat dari sisi efisiensi dan jangkauan layanan, proses implementasinya di lingkungan perbankan syariah tidak berlangsung tanpa tantangan. Bank syariah menghadapi tantangan unik dibandingkan bank konvensional, yaitu keharusan untuk memastikan bahwa seluruh inovasi digital yang diterapkan tetap selaras dengan prinsip-prinsip syariah seperti larangan *riba*, *gharar*, dan *maysir*. Hal ini menambah kompleksitas dalam proses pengembangan produk dan layanan digital, karena setiap fitur baru harus melalui kajian dan persetujuan *Dewan Pengawas Syariah* sebelum dapat diluncurkan kepada publik, yang pada gilirannya juga memengaruhi ritme dan tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan.<sup>11</sup>

### **Pengaruh Digitalisasi Layanan Terhadap Beban Kerja Karyawan**

Digitalisasi layanan perbankan syariah terbukti membawa perubahan signifikan terhadap struktur dan volume beban kerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital dalam lingkungan perbankan menciptakan dua sisi beban kerja yang berbeda secara bersamaan. Di satu sisi, otomatisasi proses-proses rutin seperti validasi dokumen, penghitungan bunga atau bagi hasil, dan pemrosesan transaksi standar memang berhasil mengurangi beban kerja yang bersifat administratif dan repetitif. Namun di sisi lain, digitalisasi juga melahirkan tuntutan kerja baru yang sebelumnya tidak ada, seperti pemantauan sistem digital, penanganan keluhan terkait layanan *online*, dan pengelolaan keamanan data nasabah. Peningkatan volume transaksi yang terjadi sebagai dampak langsung dari kemudahan akses layanan digital menjadi salah satu faktor utama yang mendorong kenaikan beban kerja karyawan bank syariah. Ketika layanan perbankan dapat diakses kapan saja dan di mana saja melalui aplikasi *mobile*, jumlah transaksi yang harus diproses dan dipantau oleh sistem meningkat secara eksponensial. Karyawan yang bertugas di bagian *back office* dan pemantauan sistem dituntut untuk bekerja lebih intensif guna memastikan setiap transaksi berjalan lancar, bebas dari kesalahan, dan sesuai dengan ketentuan syariah. Kondisi ini menciptakan tekanan kerja kuantitatif yang nyata dan terukur, terutama pada jam-jam sibuk ketika volume transaksi digital mencapai puncaknya. Beban kerja kualitatif juga mengalami peningkatan yang tidak kalah signifikan sebagai dampak dari digitalisasi. Karyawan bank syariah kini dituntut untuk memiliki kompetensi ganda, yaitu penguasaan nilai-

---

<sup>11</sup> Aulia Zahra, "Work-Life Balance as A Mediator Between Digitalization , Burnout , and Job Satisfaction" 10, no. 2 (2025): 350–59.

nilai dan produk syariah di satu sisi, serta kemampuan teknis dalam mengoperasikan dan memecahkan masalah sistem digital di sisi lain. Tuntutan kompetensi yang semakin kompleks ini menciptakan tekanan kognitif yang berat, terutama bagi karyawan generasi terdahulu yang tidak tumbuh bersama teknologi digital. Penelitian yang dilakukan di berbagai konteks perbankan menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara tuntutan kompetensi digital dengan kemampuan aktual karyawan merupakan salah satu penyebab utama meningkatnya beban kerja yang dirasakan secara subjektif oleh karyawan perbankan syariah.<sup>12</sup>

### **Pengaruh Digitalisasi Layanan Terhadap Stres Kerja Karyawan**

Stres kerja merupakan salah satu konsekuensi psikologis yang paling banyak dilaporkan dalam berbagai penelitian mengenai dampak digitalisasi terhadap karyawan di sektor perbankan. Digitalisasi menciptakan berbagai stresor baru yang sebelumnya tidak dikenal dalam lingkungan kerja perbankan tradisional. Salah satu stresor paling dominan adalah *technostress*, yaitu kondisi stres yang muncul akibat kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru, keharusan untuk selalu memperbarui pengetahuan teknis, serta kecemasan terhadap kemungkinan terjadinya kegagalan sistem yang dapat berdampak langsung pada layanan kepada nasabah. Dalam konteks perbankan syariah, *technostress* ini diperparah oleh tuntutan untuk memastikan bahwa seluruh transaksi digital tetap memenuhi kepatuhan syariah. Ketidakpastian akan keamanan peran atau *job insecurity* akibat otomatisasi menjadi sumber stres kerja yang signifikan bagi karyawan bank syariah. Seiring dengan semakin canggihnya teknologi kecerdasan buatan dan otomatisasi proses berbasis robot yang diadopsi oleh perbankan, kekhawatiran karyawan akan kemungkinan pengurangan tenaga kerja atau pergeseran fungsi jabatan semakin menguat. Penelitian di berbagai negara menunjukkan bahwa persepsi ancaman otomatisasi terhadap keberlangsungan pekerjaan seseorang berkorelasi positif yang kuat dengan tingkat stres kerja yang dialami. Kondisi ini menjadi sangat relevan dalam konteks bank syariah Indonesia yang tengah agresif mengimplementasikan berbagai solusi teknologi untuk menggantikan proses-proses manual. Aspek konektivitas tanpa batas yang ditawarkan oleh teknologi digital juga berkontribusi besar terhadap meningkatnya stres kerja karyawan bank syariah. Budaya kerja yang mengharuskan karyawan untuk selalu *online* dan dapat dihubungi di luar jam kerja resmi, yang kerap disebut sebagai fenomena *always-on culture*, menciptakan kondisi di mana batas antara kehidupan profesional dan pribadi menjadi

---

<sup>12</sup> Agustina Nelly et al., “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mitra Usaha Flores Universitas Nusa Nipa , Indonesia” 3, no. 1 (2025).

semakin kabur. Karyawan yang secara psikologis tidak mampu melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan bahkan saat berada di luar kantor mengalami pemulihan psikologis yang tidak optimal, yang dalam jangka panjang berkontribusi pada akumulasi stres kronis. Kondisi ini pada akhirnya tidak hanya memengaruhi kesehatan mental karyawan secara individual, tetapi juga berdampak pada iklim organisasi secara keseluruhan.<sup>13</sup>

### **Pengaruh Digitalisasi Layanan Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

Digitalisasi layanan perbankan syariah terbukti mendorong meningkatnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan secara signifikan. Ketika teknologi digital terus berkembang dan diperbarui, kesenjangan antara kompetensi aktual karyawan dengan tuntutan sistem yang baru semakin melebar, sehingga program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi kebutuhan yang mendesak. Karyawan bank syariah menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan bank konvensional, karena pelatihan yang diberikan tidak cukup hanya mencakup aspek teknis digital semata, tetapi juga harus mengintegrasikan pemahaman kepatuhan syariah dalam setiap proses operasional berbasis teknologi yang dijalankan. Kondisi ini menjadikan desain program pelatihan di bank syariah jauh lebih kompleks dan membutuhkan pendekatan yang lebih holistik. Penelitian di berbagai konteks perbankan menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan digital yang memadai cenderung memiliki tingkat *technostress* yang lebih rendah, kepercayaan diri yang lebih tinggi, serta mampu beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan sistem. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang cukup akan lebih rentan mengalami stres kerja dan penurunan kinerja akibat ketidakmampuan mereka dalam mengoperasikan teknologi baru secara optimal. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan langkah strategis yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen bank syariah dalam mendukung keberhasilan transformasi digital secara menyeluruh dan berkelanjutan.<sup>14</sup>

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah**

Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dalam konteks perbankan syariah yang telah terdigitalisasi bersifat non-linear dan sangat bergantung pada konteks serta kapasitas individual karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pada tingkat yang moderat justru dapat berfungsi sebagai stimulan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih

---

<sup>13</sup> Ardy Saputra and Anggada Bayu Seta, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Kantor Pusat Kota Jakarta Selatan" 1, no. 4 (2024): 1017–24.

<sup>14</sup> Uswatun Hasanah et al., "Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Era Digital" 02, no. June (2025).

produktif dan kreatif. Dalam kondisi demikian, karyawan merasa cukup tertantang namun tidak kewalahan, sehingga motivasi intrinsik mereka tetap terjaga dengan baik. Namun ketika beban kerja melampaui ambang batas kemampuan adaptasi individu, dampaknya terhadap kinerja menjadi negatif dan dapat berlangsung dalam jangka panjang apabila tidak segera ditangani. Beban kerja yang berlebihan dalam lingkungan perbankan syariah yang terdigitalisasi terbukti berdampak negatif terhadap berbagai dimensi kinerja karyawan. Dari sisi kualitas layanan, karyawan yang mengalami kelebihan beban kerja cenderung lebih rentan melakukan kesalahan dalam memproses transaksi, kurang teliti dalam memverifikasi kepatuhan syariah dari setiap transaksi yang ditangani, serta tidak mampu memberikan perhatian yang optimal kepada nasabah yang membutuhkan bantuan. Kondisi ini sangat kritis dalam konteks bank syariah karena kesalahan dalam penerapan prinsip syariah tidak hanya berdampak pada kerugian finansial, tetapi juga dapat merusak kepercayaan nasabah dan reputasi institusi secara keseluruhan. Dimensi kinerja inovatif karyawan juga turut terpengaruh oleh kondisi beban kerja yang tidak proporsional. Karyawan yang terbebani dengan pekerjaan yang melampaui kapasitasnya cenderung berfokus pada penyelesaian tugas-tugas rutin yang mendesak dan tidak memiliki energi psikologis yang cukup untuk berkontribusi pada inisiatif-inisiatif inovatif yang dibutuhkan dalam transformasi digital perbankan syariah. Padahal, dalam era persaingan digital yang semakin ketat, kemampuan karyawan untuk berinovasi dan beradaptasi secara proaktif terhadap perubahan merupakan salah satu aset kompetitif paling berharga yang dimiliki oleh bank syariah. Ketidakmampuan mengelola beban kerja secara optimal dengan demikian tidak hanya merugikan individu karyawan, tetapi juga menghambat daya saing organisasi secara strategis.<sup>15</sup>

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah**

Stres kerja yang dialami oleh karyawan bank syariah sebagai dampak dari digitalisasi layanan memiliki pengaruh yang substansial dan multidimensional terhadap kinerja mereka. Pada tingkat stres yang ringan hingga sedang, beberapa penelitian menemukan adanya efek positif sementara terhadap kinerja, di mana karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras guna mengatasi tantangan yang dihadapi. Namun konsensus ilmiah yang lebih luas secara konsisten menunjukkan bahwa stres kerja yang berlangsung secara kronis dan dalam intensitas yang tinggi memiliki dampak negatif yang jauh lebih besar dan bertahan lama terhadap berbagai

---

<sup>15</sup> Wulan Triana, Ali Jufri, and Puspa Dewi Yulianty, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Pegawai Rumah Sakit Pasar Minggu Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Kasus Pegawai RS . Pasar Minggu )" 6, no. 6 (2025): 4382–4406.

indikator kinerja karyawan, mulai dari produktivitas, kualitas pekerjaan, hingga kemampuan pengambilan keputusan. Kinerja layanan kepada nasabah, yang merupakan inti dari operasional bank syariah, sangat rentan terhadap dampak negatif stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja tinggi cenderung menunjukkan penurunan kemampuan empati, kesabaran, dan kemampuan komunikasi yang efektif dalam berinteraksi dengan nasabah. Dalam konteks bank syariah yang mengedepankan nilai-nilai pelayanan berbasis etika Islam, kemampuan karyawan untuk memberikan pelayanan yang ramah, sabar, dan penuh integritas merupakan diferensiasi utama dari perbankan konvensional. Ketika stres kerja menggerus kualitas-kualitas tersebut, bank syariah tidak hanya kehilangan keunggulan kompetitifnya, tetapi juga berisiko mengalami penurunan kepuasan dan loyalitas nasabah yang berdampak langsung pada kinerja bisnis. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik juga berkontribusi secara signifikan terhadap meningkatnya angka *absenteeism* dan *turnover intention* di kalangan karyawan bank syariah. Karyawan yang mengalami kelelahan psikologis akibat stres berkepanjangan cenderung lebih sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan kesehatan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, tingginya *turnover* karyawan yang dipicu oleh stres kerja kronis menciptakan biaya rekrutmen dan pelatihan yang besar bagi bank syariah, di samping hilangnya pengetahuan dan pengalaman institusional yang dimiliki oleh karyawan yang keluar. Kondisi ini menjadi tantangan manajerial yang serius dan memerlukan perhatian strategis dari pimpinan bank syariah.<sup>16</sup>

### **Peran Mediasi Stres Kerja dalam Hubungan Digitalisasi dan Kinerja**

Kajian literatur yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki peran mediasi yang penting dan signifikan dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara digitalisasi layanan dan kinerja karyawan bank syariah. Model mediasi ini menjelaskan bahwa digitalisasi tidak secara langsung dan otomatis memengaruhi kinerja karyawan, melainkan dampaknya terhadap kinerja dimediasi sebagian atau seluruhnya melalui kondisi psikologis karyawan, khususnya tingkat stres kerja yang dialami. Pemahaman tentang mekanisme mediasi ini sangat penting bagi manajemen bank syariah karena memberikan titik intervensi yang lebih tepat sasaran dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan di era digital. Mekanisme mediasi stres kerja bekerja melalui serangkaian proses psikologis yang saling berkaitan. Ketika implementasi digitalisasi layanan meningkatkan tuntutan kerja yang

---

<sup>16</sup> Hana Alasaria Silitonga et al., “ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PT . POS INDONESIA DALAM MENGHADAPI” 2, no. 4 (2025): 273–87.

dirasakan karyawan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, karyawan yang tidak memiliki sumber daya psikologis yang memadai untuk menghadapi tuntutan tersebut akan mengalami kondisi stres yang kemudian memengaruhi kemampuan kognitif, motivasi, dan perilaku kerja mereka. Proses ini sejalan dengan kerangka teoritis *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki karyawan merupakan prediktor utama dari stres kerja dan penurunan kinerja dalam berbagai konteks organisasional, termasuk perbankan syariah. Temuan mengenai peran mediasi stres kerja ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi strategi manajemen sumber daya manusia bank syariah. Program-program intervensi yang semata-mata berfokus pada peningkatan kompetensi teknis digital karyawan tanpa memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis mereka terbukti kurang efektif dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, pendekatan yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi digital dengan program manajemen stres, dukungan psikologis, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terbukti lebih berhasil dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sekaligus menjaga kesehatan mental mereka di tengah tekanan transformasi digital yang terus berlangsung.<sup>17</sup>

### **Strategi Pengelolaan Beban Kerja dan Stres Kerja di Era Digitalisasi Perbankan Syariah**

Berbagai penelitian terdahulu menawarkan sejumlah strategi yang terbukti efektif dalam mengelola beban kerja dan stres kerja karyawan perbankan di era digitalisasi. Dari perspektif organisasional, redesign pekerjaan atau *job redesign* menjadi salah satu strategi kunci yang direkomendasikan secara luas. Proses ini melibatkan peninjauan ulang secara komprehensif terhadap deskripsi dan lingkup pekerjaan karyawan dengan mempertimbangkan perubahan tuntutan yang dibawa oleh digitalisasi, sehingga distribusi beban kerja menjadi lebih proporsional dan sesuai dengan kapasitas individu. Dalam konteks bank syariah, redesign pekerjaan juga perlu memastikan bahwa tanggung jawab pengawasan kepatuhan syariah dalam ekosistem digital tetap teralokasikan dengan jelas dan tidak menimbulkan ambiguitas peran yang menjadi sumber stres tambahan. Program pengembangan kompetensi digital yang terstruktur dan berkelanjutan merupakan investasi strategis yang terbukti efektif dalam mengurangi *technostress* dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi. Bank syariah perlu merancang program pelatihan yang tidak hanya mencakup aspek teknis pengoperasian sistem digital, tetapi juga membangun literasi digital

---

<sup>17</sup> Ashari and Serang, “SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Beban Kerja , Keterikatan Karyawan , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nasional Indonesia TBK Cabang Makassar.”

yang lebih menyeluruh sehingga karyawan mampu berpikir kritis dan adaptif terhadap perubahan teknologi yang akan terus terjadi di masa depan. Selain itu, pembentukan komunitas belajar internal atau *learning community* di antara karyawan dapat menjadi wadah berbagi pengetahuan dan pengalaman yang efektif dalam mempercepat adaptasi kolektif terhadap tuntutan digital sekaligus membangun rasa solidaritas yang dapat menjadi penyangga terhadap stres kerja. Dari perspektif individual, pengembangan kapasitas karyawan dalam mengelola stres secara mandiri melalui program *mindfulness*, manajemen waktu, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi komplemen yang penting bagi intervensi organisasional. Dalam konteks perbankan syariah secara khusus, nilai-nilai spiritual Islam seperti kesabaran, *tawakkal*, dan kepercayaan kepada Allah dapat menjadi sumber daya psikologis yang unik dan kuat bagi karyawan dalam menghadapi tekanan digitalisasi. Penelitian yang mengeksplorasi dimensi spiritualitas dalam manajemen stres kerja di konteks organisasi Islam menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung lebih resilien dalam menghadapi tekanan kerja, lebih mampu mempertahankan kinerja yang optimal, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di tengah lingkungan kerja yang penuh tantangan dan perubahan.<sup>18</sup>

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa digitalisasi layanan perbankan syariah di Indonesia memberikan pengaruh yang signifikan dan kompleks terhadap beban kerja, stres kerja, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta kinerja karyawan secara bersamaan. Digitalisasi terbukti menciptakan pergeseran struktural dalam beban kerja karyawan, di mana pekerjaan administratif yang bersifat rutin mengalami reduksi akibat otomatisasi, namun digantikan oleh tuntutan kerja baru yang lebih kompleks secara kognitif dan teknis sehingga beban kerja secara keseluruhan bertransformasi menjadi bentuk yang tidak kalah memberatkan. Kondisi ini selanjutnya berkontribusi pada meningkatnya stres kerja yang bersumber dari technostress, job insecurity, dan budaya always-on sebagai konsekuensi langsung dari ekosistem digital. Selain itu, digitalisasi juga terbukti mendorong meningkatnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, di mana program pelatihan yang dirancang secara tepat tidak hanya mampu menutup kesenjangan kompetensi digital, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penyangga terhadap

---

<sup>18</sup> Fitria Nirmala Sari et al., “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar” 4, no. 4 (2025): 6804–11.

stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik terbukti berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dari sisi kualitas layanan, produktivitas, maupun inovasi, sekaligus berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara digitalisasi dan kinerja. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital perbankan syariah memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik dan berkesinambungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, Muhammad Ari, and Serlin Serang. "SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Beban Kerja , Keterikatan Karyawan , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nasional Indonesia TBK Cabang Makassar" 7, no. 1 (2024): 655–68.
- Christian, Gabriel, Ivanlie Nistelrooy, Susanti Saragih, Fakultas Hukum, and Universitas Kristen Maranatha. "Peran Kesiapan Digital , Work-Life Balance , Dan Stres Kerja Dalam Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital" 6, no. 1 (2026): 359–79.
- Fatih, Hardika Muhammad. "Pengaruh Digitalisasi Kerja Dan Dukungan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelola Rumah Susun Kota Banjarmasin" 5, no. 2 (2026): 2581–93.
- Hasanah, Uswatun, Ramadhan Pasaribu, Universitas Islam, and Negeri Sumatera. "Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Era Digital" 02, no. June (2025).
- Isnawati, Nurma, and Jati Waskito. "Pengaruh Transformasi Digital Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati" 5, no. 4 (2024): 2914–26.
- Lasimpala, Fatmawati Marlina, Muhammad Yusuf, Universitas Muhammadiyah Jakarta, and Universitas Muhammadiyah Jakarta. "PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL DI ERA DIGITAL PADA KANTOR" 8, no. 2 (2025): 926–35.
- Nelly, Agustina, Dua Gleko, Maria Silvana, Mariabel Carcia, Maria Modesta, and Missi Mone. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mitra Usaha Flores Universitas Nusa Nipa , Indonesia" 3, no. 1 (2025).
- Prasetyo, Anton, and Adrie Frans Assa. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT . Wom Finance Tbk Regional Sumbagsel" 7, no. 2 (2025): 43–58.
- Rauuf, Muhammad Luky, and Ira Setiawati. "Pengaruh Kualitas Sistem Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Influence of System Quality and Workload on Employee Performance in Users of Electronic-Based Government Systems," no. December (2024).

- Rhamadhan, Achmad Ghifari, Raden Johnny, and Hadi Raharjo. “Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan” 5 (2025): 3949–58.
- Saputra, Ardy, and Anggada Bayu Seta. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Kantor Pusat Kota Jakarta Selatan” 1, no. 4 (2024): 1017–24.
- Sari, Fitria Nirmala, Sitti Hasbiah, Uhud Darmawan Natsir, Zainal Ruma, Rezky Amalia Hamka, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Negeri Makassar. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar” 4, no. 4 (2025): 6804–11.
- Sastrawinata, Hendra. “Pelatihan Dan Literasi Keuangan Digital Pada Karyawan PT . Arsuya Palembang” 4, no. 1 (2025): 567–73.
- Silitonga, Hana Alasaria, Muhammad Imanuddin, Kandias Saraan, Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara, Universitas Sumatera Utara, and Sumatera Utara. “ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PT . POS INDONESIA DALAM MENGHADAPI” 2, no. 4 (2025): 273–87.
- Triana, Wulan, Ali Jufri, and Puspa Dewi Yulianty. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Pegawai Rumah Sakit Pasar Minggu Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Kasus Pegawai RS . Pasar Minggu )” 6, no. 6 (2025): 4382–4406.
- Wulaningsih, Elistiya Cahya, and Meilana Widyaningsih. “Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Menabung Di Bank Syariah Pada Masyarakat Muslim Surakarta” 9, no. 1 (2025): 1–25.
- Zahra, Aulia. “Work-Life Balance as A Mediator Between Digitalization , Burnout , and Job Satisfaction” 10, no. 2 (2025): 350–59.