

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID 19 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS BANK BTN SYARIAH KC SOLO)**

**THE INFLUENCE OF *WORK LIFE BALANCE*, WORK STRESS AND ISLAMIC WORK ETHICS ON THE PERFORMANCE OF MILLENNIAL EMPLOYEES IN THE COVID 19 PANDEMIC WITH JOB SATISFACTION AS *INTERVENING VARIABLE* (CASE STUDY OF BANK BTN SYARIAH KC SOLO)**

Dewi Melinia Kurniasari<sup>1a</sup>, Qi Mangku Bahjahtullah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Jl. Tentara Pelajar No. 02 Salatiga 50721

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Jl. Tentara Pelajar No. 02 Salatiga 50721

<sup>a</sup>Korespondensi E-mail: [dewimelinia28@gmail.com](mailto:dewimelinia28@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect to Work Life Balance, Work Stress, and Islamic Work Ethics on Millennial Employee Performance in the Covid 19 Period with Job Satisfaction as an Intervening Variabel in BTN Syariah KC Solo employees. This research is a type of survey research using a quantitative approach. The data of this study were obtained from 49 repondents using the saturated sample technique. The technique of testing this research model uses path analysis techniques. The results of this study indicate that work life balance has a positive and significant effect on employee performance, work stress has no and significant effect on employee performance, Islamic work ethic has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has an effect on employee performance positive and significant effect on employee performance, work life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction, job stress has a positive and significant effect on employee job satisfaction, Islamic work ethic has a positive and significant effect on employee job satisfaction, job satisfaction cannot mediate the effect of work life balance on employee performance, job satisfaction cannot mediate the effect of work stress on employee performance, job satisfaction can mediate the effect of Islamic work ethics on employee performance.*

*Keywords: Employee Performance, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Work Life Balance, Work Stress.*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan BTN Syariah KC Solo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari 49 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengujian model penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja, *Work Life Balance*.

---

Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah., Q. M. 2022. Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo). *Jurnal Nisbah* 8 (1): 23-39.

---

## PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan antara lembaga keuangan saat ini, pada sektor perbankan menjadikan para pelaku di bidang tersebut berlomba untuk mengoptimalkan ketersediaan sumber dayanya. Sumber daya yang stabil dan optimal dapat menunjang perusahaan terutama pada sektor perbankan syariah yang bergerak di bidang jasa untuk ikut meningkatkan laju pertumbuhan perekonomian Indonesia. Menyebarnya covid 19 sebagai pandemi di penjuru negara di dunia, termasuk Indonesia. Berdampak terhadap sektor perekonomian dunia yang mengalami guncangan. Terkait hal tersebut, perbankan syariah dituntut untuk ikut andil serta berkontribusi pada pemulihan ekonomi nasional.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai guna menunjang kemajuan dan keberhasilan dari suatu perbankan syariah. Kaitannya dengan SDM yang memadai, dapat dilihat melalui kinerja karyawan. Dikarenakan kinerja karyawan menjadi bagian yang sangat mendasar pada kelangsungan hidup suatu lembaga bisnis syariah, sebab tidak adanya kinerja karyawan yang bagus maka lembaga tersebut akan menghadapi kerugian (Saifudin & Kusumawati, 2020).

Pemilihan objek penelitian karyawan milenial bukan tanpa alasan. Generasi

milenial dapat diartikan sebagai penduduk dengan rentang tahun kelahiran 1980 hingga 2000. Indonesia tengah memasuki masa bonus demografi, dengan kata lain pada masa ini para generasi milenial yaitu penduduk yang di dominasi usia produktif yang memiliki peran penting dalam perekonomian di Indonesia. Ciri-ciri yang dapat dilihat dari para generasi milenial yaitu kreatif, inovatif, memiliki passion serta produktif. Tentunya adanya generasi milenial saat ini sangat berperan penting dan akan membantu terutamanya pada sektor perbankan syariah dalam hal kualitas sumber daya manusia yang memadai guna memaksimalkan tujuan dari perbankan syariah itu sendiri.

*Work life balance* bagi karyawan dikaitkan dengan kemampuan bagi seorang karyawan dalam pencapaian keberhasilan dalam kehidupan kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Namun di tengah pandemi covid 19 dengan berbagai perubahan baik itu lingkungan kerja, sistem kerja maupun tatanan baru yang di tetapkan akan membuat karyawan harus cepat adaptasi dengan hal itu. Adanya berbagai perubahan tersebut juga dapat memicu karyawan merasakan stres. Akan tetapi etika kerja islam mengajarkan bahwasannya terdapat kebaikan dalam bekerja yakni bertanggung jawab atas organisasi serta memiliki sikap jujur dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu menurut Robbins, & Timothy (2015) mengemukakan bahwasannya kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk kepada keseluruhan sikap pekerja pada pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemic covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank BTN Syariah KC Solo. Adanya penelitian ini diharap dapat berkontribusi bagi penelitian selanjutnya yang relevan.

## MATERI DAN METODE

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan output dari proses yang telah dikerjakan semua unsur dalam suatu kelompok atas suatu sumber yang digunakannya agar mencapai tujuan organisasi. (Bawono & Mustofa, 2017)

Kemudian menurut Siahaan dalam Adamy (2006), kinerja karyawan dimaknai sebagai output yang diraih seorang karyawan maupun sekumpulan individu sebanding atas tugas yang sudah dilimpahkan kepadanya. Kinerja karyawan tersebut berdasarkan dari prestasi kerja, yang terdiri dari: mutu, jumlah, waktu, presensi di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

### Pengertian *Work Life Balance*

*Work life balance* didefinisikan sebagai suatu kondisi seimbang pada individu yang sama antara tuntutan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Lockwood, 2003). Umumnya jam kerja karyawan dalam sehari yakni 8 jam. Akan tetapi apabila karyawan dihadapkan pada tugas yang deadline menyebabkan karyawan dapat bekerja lebih dari batas normalnya. Tetapi terkadang hal tersebut menyebabkan keseimbangan hidup karyawan menjadi terganggu. Sebab harus memaksimalkan tugas dari perusahaan baik itu lembur, rapat, hingga perjalanan dinas luar kota yang mengakibatkan terganggunya kehidupan pribadi maupun dengan keluarga

karyawan tersebut (Aseptia & Maruno, 2017).

### Pengertian Stres Kerja

Stres kerja ialah sentimen tersudut yang dirasakan pekerja dalam menjalankan perannya. Biasanya akan tampak dari individu yang gelisah, emosi tidak stabil, suka menyendiri, serta gangguan pencernaan dan tekanan darah (Mangkunegara, 2001). Namun stres tidak hanya akan berakibat buruk pada individu sebagai konteks negatif stres. Tetapi juga dapat berkonteks positif seperti bagi individu yang memiliki potensi untuk memperoleh suatu peluang (Supartha & Sintaasih, 2017).

Stres di tempat kerja yaitu suatu keadaan yang berasal dari respon fisik dan emosional individu yang timbul akibat konflik antar tuntutan kerja dengan jumlah kontrol karyawan yang melebihi tuntutan (Tampubolon, 2012)

### Pengertian Etika Kerja Islam

Etika kerja dimaknai sebagai acuan yang digunakan oleh suatu perusahaan maupun individu dalam melaksanakan kegiatan bisnisnya, supaya kegiatan bisnis yang dilakukan tidak menimbulkan kerugian pada diri orang lain maupun pada perusahaan lain (Rudito & Famiola, 2007). Sedangkan yang dimaksud dengan etika kerja islam yaitu merupakan karakter maupun kebiasaan dari suatu individu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan yakni berupa sikap dasar yang dimiliki suatu individu yang dapat dilihat dari sistem keimanan atau aqidah islam (Asifudin, 2004).

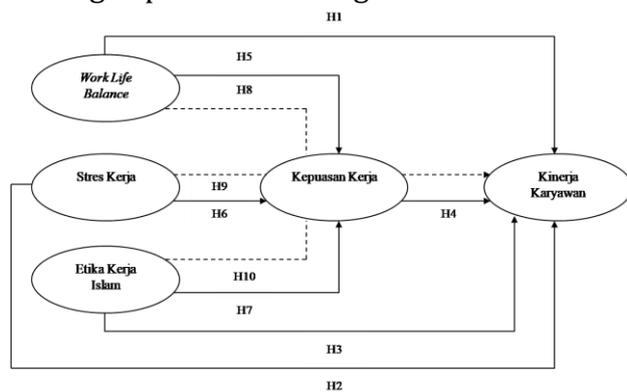
### Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah respon (positif) pekerja pada profesinya, yang tumbuh atas penilaian individu pada kondisi kerja, yang dapat ditunaikan pada salah satu profesinya. Sebagai wujud rasa menghargai pada pencapaian nilai penting dalam pekerjaan. Sehingga pekerja yang memiliki kepuasan bahagia atas kondisi tersebut dibandingkan pekerja yang tidak puas (Umam, 2010).

Sedangkan menurut Davis dalam Tahir(2014), terkait rendahnya kepuasan kerja pada individu dapat merusak kondisi pada sebuah organisasi. Lebih seriusnya, dapat terjadi pelumpuhan aktivitas, kemerosotan kerja, maupun meningkatnya absen hingga pengubahan karyawan yang merupakan dampak dari hal tersebut.

**Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian berfungsi sebagai gambaran mengenai hubungan antar variabel riset yang mencakup variabel bebas, variabel terikat maupun variabel intervening atas keterlibatannya dalam penelitian, Serta berfungsi sebagai acuan untuk menyusun penelitian yang dilakukan yang digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian  
Keterangan:

- > : Garis Hubungan
- - - - -> : Garis Mediasi

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang didapat dari hasil respon kuesioner yang sudah didistribusikan pada informan penelitian. Dengan menggunakan skala pengukuran jenis interval. Untuk populasi pada penelitian yang dilakukan yakni semua karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KC Solo dengan total 56 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian yaitu sampel jenuh. Maka jumlah sampel yang digunakan yakni jumlah keseluruhan

karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KC Solo. Uji penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan uji instrument, uji statistik, uji masumsi klasik dan uji analisis jalur. Dengan menggunakan aplikasi SPSS dalam pengolahan datanya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Statistik**

**a. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi perubahan variabel terikat. Nilai R<sup>2</sup> diantara 0 sampai 1. Dimana semakin mengarah satu memperlihatkan jika variabel terikat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi pada variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan 1

Mode l	R	R Squar e	Adjuste d R Square	Std. Error of the Estim at e
1	.723 <sub>a</sub>	.522	.490	5.517

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 3 koefisien korelasi (R) sebesar 0,723 hal ini menunjukkan terdapat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dikarenakan nilai dari (R) mengarah dan mendekati angka 1. Sedangkan Adjusted R Square yang bernilai 0,490 memiliki makna bahwasannya variabel dependen dipengaruhi variabel independen sebesar 49,0%, sedangkan sisanya yakni sejumlah 51,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.619	4.216

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 4 koefisien korelasi (R) sebesar 0,807 hal ini menunjukkan terdapat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dikarenakan nilai dari (R) mengarah dan mendekati angka 1. Sedangkan Adjusted R Square yang bernilai

0,619 memiliki makna bahwasannya variabel dependen dipengaruhi variabel independen sebesar 61,9% sedangkan sisanya yang berjumlah 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian yang dilakukan.

**b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)**

Menurut (Ghozali, 2018) Uji t difungsikan guna mengetahui variasi variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas secara individu. Dengan nilai signifikansi 0,05, bila nilai signifikansi < 0,05 akan dikatakan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.182	14.561		2.210	.032
<i>Work Life Balance</i>	.546	.261	.230	2.092	.042
Stres Kerja	-.307	.063	-.534	-4.895	.000
Etika Kerja islam	1.004	.213	.546	4.711	.000

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan penyajian tabel 5 dapat dipaparkan persamaan regresi yaitu:

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

$$Z = 32,182 + 0,546X_1 + (-0,307)X_2 + 1,004X_3 + e$$

Makna dari perolehan persamaan regresi di atas yakni:

- 1) Nilai konstanta yakni 32,182 memiliki makna bahwa variabel bebas dalam penelitian ini stabil. Oleh karena itu kepuasan kerja akan mengalami kenaikan dengan rata-rata sebesar 32,182.

- 2) Variabel work life balance nilai signifikansi 0,042 kurang dari 0,05 berarti bahwa work life balance mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 3) Variabel stres kerja nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 bermakna bahwa stres kerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja.
- 4) Variabel etika kerja islam nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 berarti bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.417	11.717		-.889	.379
<i>Work Life Balance</i>	.670	.209	.319	3.203	.003
Stres Kerja	.081	.059	.159	1.364	.179
Etika Kerja islam	.689	.199	.424	3.459	.001
Kepuasan Kerja	.231	.114	.261	2.025	.049

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan penyajian tabel 6 dapat dipaparkan persamaan regresi yaitu:

$$Z = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4Z e$$

$$Z = -10,417 + 0,670X_1 + 0,081X_2 + 0,689X_3 + 0,231Z e$$

Makna dari perolehan persamaan regresi di atas yakni:

- 1) Nilai konstanta yakni -10,417 memiliki makna bahwa apabila work life balance, stress kerja, etika kerja islam dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- 2) Variabel work life balance nilai signifikansi 0,003 kurang dari 0,05 berarti bahwa work life balance dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Variabel stres kerja nilai signifikansi 0,670 lebih besar dari 0,05 bermakna bahwa stres kerja

tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

- 4) Variabel etika kerja islam nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,05 berarti bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 5) Variabel kepuasan nilai signifikansi yang dimiliki bernilai 0,049 kurang dari 0,05 kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**c. Uji Statistik F**

Uji Statistik F berguna untuk mendapati pengaruh secara menyeluruh dari signifikansi pada variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Dapat dikatakan memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan jika nilai F hitung < F tabel dengan nilai signifikansi 0,05, maka Ho dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Statistik F Persamaan 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1495.800	3	498.600	16.383	.000 <sup>b</sup>
Residual	1369.547	45	30.434		
Total	2865.347	48			

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasar hasil tabel 7 menunjukkan jika nilai signifikansi penelitian 0,000 kurang dari 0,05 maka memiliki makna bahwasannya variabel *work life balance*, stress kerja, etika kerja islam secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja.

Tabel 8 Hasil Uji Statistik F Persamaan 2

Model	Sum of Square s	d f	Mean Squar e	F	Sig.
Regress ion	1456.860	4	364.215	20.488	.000 <sup>b</sup>
Residua l	782.202	44	17.777		
Total	2239.061	48			

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Tabel 8 memperlihatkan hasil nilai signifikansi pada penelitian sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka memiliki makna bahwasannya variabel *work life balance*, stres kerja, etika kerja islam dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2018) fungsi dari uji multikolinearitas yakni melihat hubungan diantara variabel bebas. Dapat dikatakan baik apabila diantara variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan

hasil nilai *tolerance* dan VIF jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maknanya baik dan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance</i>	.880	1.136
Stres kerja	.892	1.121
Etika Kerja Islam	.791	1.265

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji multikolinearitas bahwa hasil VIF tidak terdapat korelasi pada tiap variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas dikarenakan hasil tersebut menunjukkan jika tidak terdapat nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance</i>	.802	1.247
Stres kerja	.582	1.718
Etika Kerja Islam	.530	1.888
Kepuasan Kerja	.478	2.092

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 10 hasil uji multikolinearitas memperlihatkan hasil jika VIF tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10. Maka hasil tersebut menunjukkan bila tidak ada hubungan antar variabel bebas dan tidak ditemukan gejala multikolinearitas dalam penelitian.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2018) memiliki fungsi guna melihat apakah terjadi perbedaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain pada penelitian. Salah satu cara yang dapat digunakan yakni dengan Uji glejser yakni meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Akan di katakana tidak terdapat gejala heteroskedastisitas apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Signifikansi
<i>Work Life Balance</i>	.971
Stres kerja	.529
Etika Kerja Islam	.107
Kepuasan Kerja	.261

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Hasil pada tabel 11 dapat dilihat bahwasannya nilai signifikansi dari semua variabel melebihi dari 0,05. Maka bisa ditarik kesimpulan jika pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut (Ghozali, 2018) ialah uji yang berfungsi untuk mengetahui residual dalam penelitian beredar normal atau tidak. Dapat dinyatakan beredar normal bila signifikansinya lebih dari 0,05. Hal itu bisa diketahui dengan melakukan uji K-S (Kolmogrov-Smirnov).

Tabel 12 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.071 <sup>c</sup>

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 12 hasil dari perhitungan uji Kolmogrov-Smirnov yang menunjukkan signifikansi 0.071, dimana signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Maka residual dalam penelitian ini dikatakan beredar secara normal.

**3. Uji Analisis Jalur**

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yakni untuk menghitung pengaruh atas *Work Life Balance*, *Stres Kerja* dan

Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya, analisis jalur yang digunakan dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Persamaan Jalur 1**

Tabel 13 Model Summary Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
-------	---	----------	------------	---------------

		e	Square	the Estimate
1	.723 <sub>a</sub>	.522	.490	5.517

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Guna mencari hasil dari e1 maka dihitung dengan rumus berikut ini:  
 $e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,522} = \sqrt{0,478} = 0,691375441$

Tabel 14 Coefficients Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.182	14.561		2.210	.032
<i>Work Life Balance</i>	.546	.261	.230	2.092	.042
Stres Kerja	-.307	.063	-.534	-4.895	.000
Etika Kerja islam	1.004	.213	.546	4.711	.000

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

**Persamaan jalur 2**

Tabel 15 Model Summary Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.619	4.216

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Untuk mencari hasil dari e2 maka dihitung dengan rumus berikut ini:

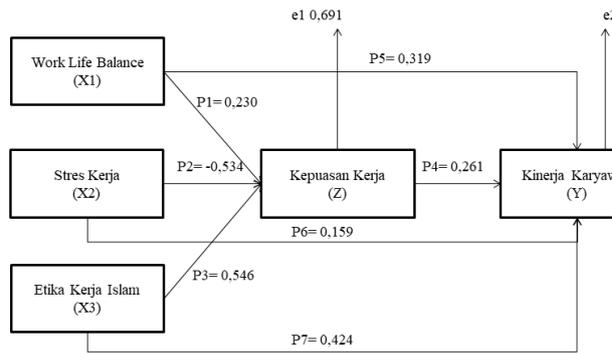
$$e2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,651} = \sqrt{0,349} = 0,59076222$$

Tabel 16 Coefficients Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.417	11.717		-.889	.379
<i>Work Life Balance</i>	.670	.209	.319	3.203	.003
Stres Kerja	.081	.059	.159	1.364	.179
Etika Kerja islam	.689	.199	.424	3.459	.001
Kepuasan Kerja	.231	.114	.261	2.025	.049

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan penjelasan di atas maka model analisi jalur dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Gambar 2 menunjukkan penjabaran dari pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dalam penelitian dengan hasil analisis sebagai berikut ini:

1) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

a) Pengaruh langsung *work life balance* terhadap kinerja karyawan P5=0,319.

b) Pengaruh langsung *work life balance* terhadap kepuasan kerja P1=0,230.

c) Pengaruh tidak langsung *work life balance* pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di dapatkan dari perkalian P1 x P4= 0,230 x 0,261 = 0,06003.

d) Pengaruh total dari *work life balance* pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yakni berasal dari pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yaitu P5 + (P1 x P4)= 0,319 + 0,06003 = 0,37903.

e) Perhitungan pengaruh mediasi dengan uji sobel

$$Sp1p4 = \sqrt{p4^2Sp1^2 + p5^2Sp4^2 + Sp1^2Sp4^2}$$

$$= \sqrt{(0,261)^2(0,230)^2 + (0,319)^2(0,114)^2 + (0,261)^2(0,114)^2}$$

$$= \sqrt{(0,068121)(0,068121) + (0,101761)(0,012996) + (0,068121)(0,012996)}$$

$$= \sqrt{0,00464047064 + 0,00132248596 + 0,000885300516}$$

$$= \sqrt{0,00684825712} = 0,082754197$$

$$t = p1p4 / Sp1p4 = 0,06003 / 0,068121 = 0,881226054$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel yang memperlihatkan hasil t hitung yaitu 0,881226054 dengan nilai signifikansi 0,05 dimana kurang dari jumlah t tabel yakni 1,67793. Maka dapat disimpulkan jika kepuasan kerja tidak dapat memediasi *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

a) Pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan P6 = 0,159.

b) Pengaruh langsung stress kerja terhadap kepuasan kerja P2 = 0-0,534.

c) Pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di dapatkan dari perkalian P2 x P4 = -0,534 x 0,261 = -0,139374.

d) Pengaruh total stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di dapatkan dari hasil P6 + (P2 x P4) = 0,159 + -0,139374 = 0,019626.

e) Perhitungan pengaruh mediasi dengan uji sobel

$$Sp2p4 = \sqrt{p4^2Sp2^2 + p6^2Sp4^2 + Sp2^2Sp4^2}$$

$$= \sqrt{(0,261)^2(0,063)^2 + (0,159)^2(0,114)^2 + (0,063)^2(0,114)^2}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{(0,068121)(0,003969)} + (0,179776)(0,012996) + \\
 &(0,025281)(0,012996) + (0,045369)(0,012996) + \\
 &(0,003969)(0,012996) = \sqrt{0,00309058165} + \\
 &0,0023363689 + 0,000589615524 + \\
 &0,000328551876 + = \sqrt{0,00601656607} + \\
 &0,000051581124 = 0,0775665267 \\
 &= \sqrt{0,000650505249} = 0,142506/0,055593 \\
 &= 0,0255050044 = 2,56338028
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t &= p3p4/Sp3p4 \\
 &= (-0,139374)/0,016443 \\
 &= -8,47619048
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel yang memperlihatkan hasil t hitung yaitu -8,47619048 dengan nilai signifikansi 0,05 yang kurang dari jumlah t tabel yakni 1,67793. Kesimpulannya yaitu kepuasan kerja tidak dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

a) Pengaruh langsung etika kerja islam terhadap kinerja karyawan  $P7 = 0,424$ .

b) Pengaruh langsung etika kerja islam terhadap kepuasan kerja  $P3 = 0,546$

c) Pengaruh tidak langsung etika kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di dapatkan dari hasil perkalian  $P3 \times P4 = 0,546 \times 0,261 = 0,142506$ .

d) Pengaruh total etika kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh dari  $P7 + (P3 \times P4) = 0,424 + 0,142506 = 0,566506$ .

$$\begin{aligned}
 Sp3p4 &= \sqrt{p42Sp32 + p72Sp42 + Sp32Sp42} \\
 &= \sqrt{(0,261)^2(0,213)^2 + (0,424)^2(0,114)^2 + (0,213)^2(0,114)^2}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{(0,068121)(0,045369)} + (0,179776)(0,012996) + \\
 &(0,045369)(0,012996) + = \sqrt{0,00309058165} + \\
 &0,0023363689 + 0,000589615524 + \\
 &0,000328551876 + = \sqrt{0,00601656607} + \\
 &0,000051581124 = 0,0775665267 \\
 t &= p3p4/Sp3p4 \\
 &= 0,142506/0,055593 \\
 &= 2,56338028
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel yang memperlihatkan hasil t hitung yaitu 2,56338028 dengan nilai signifikansi 0,05 yang mana lebih besar dari jumlah t tabel yakni 1,67793. Kesimpulannya yakni kepuasan kerja dapat memediasi etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan**

Bersumber pada tabel 6 yang menyatakan bahwa variabel work life balance yang mempunyai nilai koefisien 0,670 dan nilai signifikansinya 0,003, dimana nilai signifikansi itu kurang dari 0,05 dengan t hitung yang dimiliki yakni 3,203. Hal tersebut menunjukkan bahwa work life balance mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikasi yang di dasarkan dari hasil uji yang sudah dilakukan bahwa di masa pandemi covid 19 pada penerapan work life balance para karyawan di BTN Syariah KC Solo memiliki pengaruh terhadap kinerja yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki pembagian waktu yang baik antara tuntutan kerja dengan kehidupan pribadinya dalam penerapannya selama pandemi covid 19 berlangsung nyatanya dapat memberi kontribusi atas kinerja yang mereka lakukan. Itu artinya karyawan BTN Syariah KC Solo yang memiliki penerapan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja yang baik dan meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja yang

dihasilkan oleh karyawan. Maka hipotesis 1 yang menyatakan jika *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian selaras dengan hasil penelitian (Lestari & Sumitro, 2020) yang menunjukkan jika *work life balance* memiliki pengaruh signifikan positif dimana *work life balance* yang meningkat dan baik sudah pasti akan dapat meningkatkan kinerja pegawai atas tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut. Akan tetapi penelitian itu tidak selaras dengan hasil penelitian (Herlambang, 2019) yang menunjukkan jika *work life balance* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan indikasi bahwasannya penerapan *work life balance* yang dilakukan tidak bisa meningkatkan kinerja dari anggota.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan melihat hasil tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja yang mempunyai nilai koefisien 0,081 dengan nilai signifikansi 0,179, yaitu lebih besar dari 0,05 dengan jumlah t hitung yang dimiliki sebesar 1,364 berarti jika stress kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Secara teori, stress kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yakni seperti kurva berbentuk U terbalik. Menurut (Robbins, 2006) apabila terjadi penurunan tingkat stress yang dialami karyawan, kinerjanya pun akan menurun juga. Apabila stress karyawan mengalami kenaikan sampai pada titik optimalnya, kinerja pegawai dapat mencapai hasil maksimal. Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan ini memperlihatkan jika stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya keadaan pandemi covid 19 dimana adanya berbagai peraturan baru yang diterapkan dapat menyebabkan terjadinya stress, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan di BTN Syariah KC Solo. Dikarenakan karyawan yang merasa stress pada tingkat

tinggi akan tuntutan kerja yang dijalankannya akan berdampak pada menurunnya atas kinerja yang dilakukan karyawan di kantor BTN Syariah KC Solo. Artinya bila stress kerja yang dirasakan oleh karyawan meningkat maka akan bisa menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya. Maka hipotesis 2 yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Sejalan dengan penelitian (Adawiyah & Siswanto, 2015) yang memaparkan bahwasannya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki arah negatif. Hal itu dapat terjadi dikarenakan karyawan dalam menjalankan tugas maupun tanggung jawab dalam bekerja mendapat pengakuan dari atasan serta adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga mengurangi stress karyawan. Namun hasil tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian Utomo et al.(2017) menerangkan jika stress kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terjadi penurunan stress kerja yang dialami oleh karyawan. Sebab stress dapat berdampak pada kondisi dan proses berpikir seseorang yang berasal dari ketegangan yang dapat berimbas pada emosi seseorang.

### **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 6 menunjukkan jika variabel etika kerja islam yang mempunyai nilai koefisien 0,689 dengan nilai signifikansi 0,001. Dimana koefisien tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung 3,459, maka hal ini berarti bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan BTN Syariah KC Solo dengan penerapan etika kerja islam dalam menjalankan tugasnya dapat mempengaruhi kinerjanya. Dikarenakan dalam menjalankan segala aktivitasnya karyawan BTN Syariah KC Solo yang berdasarkan etika kerja islam dapat

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan disiplin. Kedisiplinan tersebut yang apabila diterapkan dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan kinerja karyawan yang meningkat. Jadi, semakin baiknya penerapan etika kerja islam dalam menjalankan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Solo. Pernyataan terkait hipotesis 3 etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Tentunya hasil ini selaras dengan hasil penelitian (Muthoharoh, 2018) yakni etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sebab etika kerja islam yang meningkat dapat berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan. Namun penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian (Rofiliana, 2021) yakni etika kerja islam tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan tinggi atau rendahnya penerapan etika kerja islam terhadap kinerja dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan nilai islam tidak berpengaruh. Sebab para karyawan kurang setuju akan pertanyaan terkait dengan puasa sunnah yang dilakukan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasar atas tabel 6 yang menunjukkan jika variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,231 serta nilai signifikansi 0,049. Yang mana nilai signifikansi itu kurang dari 0,05 serta nilai t hitung 2,025 maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut maka tinggi ataupun rendahnya kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan BTN Syariah KC Solo di masa pandemi covid 19 akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Terlebih karyawan yang bekerja di BTN Syariah KC Solo yang bergerak di bidang jasa yang sudah tentu akan selalu melayani para nasabah dimana ketika karyawan merasakan

kepuasan akan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan meningkat maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan semakin baik. Maka hipotesis 4 kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan hasil penelitian Mundakir(2018) yang menunjukkan bila ada pengaruh positif dari kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Dimana pekerja dengan rasa kepuasan kerja tinggi akan ditunjukkan dengan sikap positif yang dapat meningkatkan kinerjanya serta lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Akan tetapi hal itu tidak selaras dengan hasil penelitian (Sutrisno, 2021) jika kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dalam hal melayani di rasa sudah dikerjakan dengan baik.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan melihat tabel 5 yang memperlihatkan bila variabel *work life balance* mempunyai nilai koefisien 0,546 dan nilai signifikansi 0,042. Nilai signifikansi itu tentunya kurang dari 0,05 serta nilai t hitung 2,092, oleh sebab itu dapat di nyatakan bila *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan jika keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang diterapkan oleh karyawan BTN Syariah KC Solo baik dan seimbang maka dapat berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat. Seperti penuturan (Wenno, 2018) jika baiknya keseimbangan hidup yang di terapkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maka dapat memunculkan emosi positif dan kondisi yang menyenangkan pada seseorang, tentunya hal itu akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jadi jika suatu perusahaan dalam penerapan *work life balance*nya terjadi peningkatan maka kepuasan kerja juga

mengimbangnya. Hal itu mengindikasikan bahwasannya karyawan BTN Syariah KC Solo yang merasa puas akan penerapan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya yang terpenuhi dengan baik maka akan memunculkan kepuasan pada para karyawan dalam bekerja, misalnya saja dengan kepuasan seimbang pada hubungannya dengan keluarga, sesama rekan kerja, maupun hasil output yang diperoleh baik dari kualitas ataupun kuantitas memuaskan. Maka rumusan hipotesis 5 *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.

Penelitian ini hasilnya selaras dengan penelitian (Ganapathi, 2016) yang menunjukkan hasil bila *work life balance* mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Dikarenakan *work life balance* yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerjaannya. Namun hasil itu tidaklah selaras dengan temuan (Alianto & Anindita, 2013) jika *work life balance* tidak mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan tabel 5 memperlihatkan jika variabel stres kerja dengan nilai koefisien  $-0,307$  serta nilai signifikansi  $0,000$ , artinya nilai koefisien yang dimiliki kurang dari  $0,05$  dengan nilai  $t$  hitung  $-4,895$  hal ini bermakna bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut (Anogara, 2009) jika ditemukan ikatan yang erat antara stres pada individu, pekerjaan serta kepuasan. Dimana stres kerja merupakan bagian stres kehidupan serta kepuasan kerja termasuk dalam kepuasan kehidupan. Stres yang dirasakan oleh individu dalam pekerjaannya akan berimbas pada kepuasan kerja yang dirasakan. Stres kerja merupakan respon fisik dan emosi atas tuntutan kerja yang dijalankan yang melebihi dari batasan. Hasil atas penelitian ini berindikasikan jika tinggi rendahnya tuntutan kerja yang dijalankan oleh para karyawan BTN Syariah KC Solo

di masa pandemi ini yang dapat menyebabkan stres kerja akan berdampak pada tinggi rendahnya kepuasan kerja para karyawan. Karyawan BTN Syariah KC Solo ketika mengalami stress kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan membuat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan meningkat. Maka hipotesis 6 yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian (Endang, 2020) jika stres kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Namun hasil tersebut tidaklah selaras dengan penelitian (Pradana, 2018) yakni stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan yang menunjukkan jika stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurun.

### **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari tabel 5 dapat dilihat perolehan perhitungan yang menunjukkan jika variabel etika kerja islam dengan nilai koefisien yaitu  $1,004$  serta nilai signifikansi  $0,000$ . Yang mana nilai signifikansi tersebut kurang dari  $0,05$  serta nilai  $t$  hitung  $4,711$ , hal ini bermakna jika etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat teori yang menyatakan jika, lingkungan dengan penerapan etika kerja islam yang baik dapat mendorong kepuasan kerja karyawan dikarenakan karyawan akan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta efisien (Hidayat & Tjahjono, 2015). Pada penelitian yang dilakukan menunjukkan jika etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi penerapan etika kerja islam yang baik dalam pekerjaan yang dikerjakan dapat berimbas pada peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Terlebih bagi BTN Syariah KC Solo yang pada dasarnya berlandaskan pada hukum islam dalam menjalankan

bisnisnya maka bagi para karyawannya juga diperlukan penerapan etika kerja islam dalam bekerja yang pada kenyataannya penerapan etika kerja islam yang baik tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam melayani para nasabah dari BTN Syariah KC Solo. Maka rumusan hipotesis 7 etika kerja islam berpengaruh positif signifikan diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan selaras dengan hasil penelitian (Rachman, 2018) yakni memperlihatkan hasil jika terdapat pengaruh positif dari etika kerja islam terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai dari etika kerja islam maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawannya begitupun sebaliknya. Temuan ini berbanding tidak selaras dengan temuan (Syauqi, 2019) menyatakan bahwasannya etika kerja islam tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal itu bermakna bila karyawan dengan etika kerja islam yang tinggi, kapuasan kerja belum tentu akan tinggi begitupun ketika etika kerja islam rendah hal itu juga bukan berarti jika kepuasan kerjanya akan ikut rendah.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja**

Perhitungan atas uji analisis jalur terkait dengan pengaruh langsung *work life balance* terhadap kinerja karyawan yaitu 0,319. Pengaruh tidak langsung *work life balance* pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yakni 0,06003. Serta perhitungan dari pengaruh total berjumlah 0,37903.

Pada perhitungan dengan uji sobel dapat diketahui jika  $t$  hitung yang diperoleh yakni sebesar 0,881226054 yaitu kurang dari  $t$  tabel sebesar 1,67793 maka dapat disimpulkan jika kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Jadi pernyataan hipotesis 8 jika *work life balance* berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja ditolak.

Dapat dijelaskan bahwa yang terjadi pada BTN Syariah KC Solo menunjukkan jika adanya kepuasan kerja tidak memberi pengaruh pada karyawan atas keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya terhadap kinerja karyawan yang dilakukan. Artinya penerapan *work life balance* yang baik bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tanpa adanya kepuasan kerja yang memediasi *work life balance* terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo.

Hasil ini selaras dengan hasil penelitian (Wulandari & Hadi, 2021) jika kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil itu menunjukkan jika kepuasan kerja berperan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dan *work life balance*. Hasil penelitian itu tidak selaras dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Herlambang, 2019) bahwa kepuasan kerja memediasi *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya belum tentu meningkatkan kinerjanya, akan tetapi dengan adanya kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja**

Perhitungan dari uji analisis jalur terkait dengan pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,159. Pengaruh tidak langsung stress kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yakni -0,139374. Serta perhitungan dari pengaruh total berjumlah -.0,019626.

Pada perhitungan dengan uji sobel dapat diketahui jika  $t$  hitung yang diperoleh yakni sebesar -8,47619048 yaitu kurang dari  $t$  tabel 1,67793, disimpulkan jika kepuasan kerja tidak

dapat memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 9 yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja ditolak.

Dikarenakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo, maka bila stress kerja yang dirasakan karyawan meningkat yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memberi pengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan yang menurun tersebut.

Selaras dengan penelitian (Kharisah, 2021) jika variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal itu disebabkan oleh belum berpengalamannya karyawan di dunia perbankan serta banyaknya karyawan baru menyebabkan stres kerja dirasakan oleh karyawan tinggi dengan kepuasan kerja yang turun maka hal itu berdampak pada kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian (Utomo et al., 2017) menyatakan bila kepuasan kerja dapat memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan artinya pengaruh stres kerja pada karyawan terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

**Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja**

Perhitungan dari uji analisis jalur terkait dengan pengaruh langsung etika kerja islam terhadap kinerja karyawan yaitu 0,424. Pengaruh tidak langsung etika kerja islam pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yakni 0,142506. Serta perhitungan dari pengaruh total berjumlah 0,566506.

Pada perhitungan dengan uji sobel dapat diketahui jika  $t$  hitung yang diperoleh yakni sebesar 2,56338028 yaitu kurang dari  $t$  tabel sebesar 1,67793. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 10 yang menyatakan jika etika

kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja diterima.

Teori menurut (Al-Shaibah et al., 2017) terkait hubungan kepuasan kerja yang memediasi etika kerja islam terhadap kinerja karyawan yakni penerapan etika kerja islam pada suatu organisasi akan berdampak pada kepuasan kerja yang lebih kuat, hal itu akan menjadikan kinerja serta produktivitas dari karyawan pada organisasi tersebut menjadi meningkat. Maka kaitannya dengan penerapan etika kerja islam yang baik di BTN Syariah KC Solo dengan peningkatan kepuasan kerja yang baik pada karyawannya dapat berdampak pada hasil dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan BTN Syariah KC Solo yang meningkat.

Hasil ini selaras dengan penelitian (Muthoharoh, 2018) jika etika kerja islam berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak selaras dengan hasil yang diperoleh (Rachman, 2018) dimana tidak ada pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja artinya tinggi rendahnya etika kerja islam tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

*Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tress kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian.
- Adawiyah, R., & Siswanto. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El-Dinar*, Vol 3, No, 27-40.
- Al-Shaibah, M., Habtoor, N., & Noor, K. B. M. (2017). ISLAMIC WORK ETHICS AND EMPLOYEES' PERFORMANCE WITH MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION IN YEMEN. *International Journal of Industrial Management (IJIM)*, 61-73.
- Alianto & Anindita. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Anogara, P. (2009). Psikologi Kerja.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. (2017). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal JIBEKA*, Volume 11, 77-85.
- Asifudin, A. janan. (2004). Etos Kerja Islami. Muhammadiyah University Press.
- Bawono, A., & Mustofa, N. H. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN SALATIGANo Title. LP2M-Press.
- Endang. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank NTB Syariah KC Dompu) Skripsi.
- Ganapathi, I. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bio Farma Persero). *Ecodemica*, Vol IV No., 125-135.
- Herlambang, H. C. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)) Skripsi.
- Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2015). PERAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MEMPENGARUHI MOTIVASI INTRINSIK, KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). 625-637.
- Kharisah, A. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada Bank BNI Syariah Cabang Semarang Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Salatiga.
- Lestari, E. D., & Sumitro. (2020). The Effect of Motivation, Work Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance (Study at PT Bank UOB Indonesia Region 2). *Indonesia Collage of Economics*, 1-20.
- Lockwood, N. (2003). *Work Life Balance: Challenges and Solutions*. *Research Quaterly*, 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

- Mundakir, & Z. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol.1 No.1, 37-48.
- Muthoharoh, Z. R. (2018). Peran Mediasi Kepuasan Kerja atas Hubungan Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan pada PS PKU Muhammadiyah Surakarta. *Journal of Management and Business Relevance*, 1. No.1, 35-52.
- Pradana, T. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun) Skripsi.
- Rachman, M. A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin).
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 16, Terjemahan Ratna Saraswati dan febriella Sirait.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh.
- Rofiliana, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening.
- Rudito, B., & Famiola, M. (2007). *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial perusahaan di Indonesia*. Rekayasa Sains.
- Saifudin, & Kusumawati, D. (2020). STRATEGI PENGELOLAAN SDM LEMBAGA BISNIS SYARIAH MELALUI KINERJA KARYAWAN. *IMEJ: Islamic Manajemen and Empowerment Journal*, Volume 2, 203-214.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar.
- Sutrisno, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan X. *Cerdika:Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol 1 No 3, 247-254, 247-254.
- Syauqi, M. F. (2019). pengaruh etika kerja islam, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (pada koperasi pondok pesantren Al-Munawwir).
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Tampubolon, M. (2012). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) (Edisi Ketii)*. Ghalia Indonesia.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 17, 217-229.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *JURNAL MANEKSI*, VOL 7 NO., 47-54.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction Sebagai variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9 N, 816-829.