



## The Effect of Islamic Work Ethics, Work Strees, and Work *Life Balance* on Employee Performance with Work Loyalty as an Intervening Variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan

Rafika Afifah Angkat

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

[rafikaafifah@gmail.com](mailto:rafikaafifah@gmail.com)

Ahmad Perdana Indra

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

[perdanaindra76@gmail.com](mailto:perdanaindra76@gmail.com)

Khairina Tambunan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

[khairinatambunan@uinsu.ac.id](mailto:khairinatambunan@uinsu.ac.id)

Received: May 20, 2023, Revised: June 20, 2023

Accepted: June 29, 2023 Published: July 03, 2023

**Abstract:** *The purpose of this study was to investigate the relationship between Islamic work ethics, workplace stress, and work-life balance, as well as the mediating role of employee loyalty, and employee performance at Bank Sumut Syariah Kcp Katamso Medan. The methodology used here is a quantitative form of survey research. For the study, researchers used a saturated sample size of 56 participants. The methodology for testing this research model uses path analysis. Employee performance was found to be positively influenced by work-life balance, positively influenced by job satisfaction, positively influenced by work stress, positively influenced by Islamic work ethics, positively influenced by work stress, positively influenced by job satisfaction, positively influenced by work-life balance, and positively influenced by Islamic work ethics. Job satisfaction does not moderate the relationship between work-life balance and productivity, nor does it moderate the impact of stress on productivity, but moderates the impact of Islamic work ethics on productivity. Employee output; Islamic work ethics significantly increase worker happiness.*

**Keywords:** *Islamic Work Ethics; Work Stress; Work Life Balance; Employee Performance; Work Loyalty;*

**Abstrak:** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara etika kerja Islami, stres di tempat kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja, serta peran mediasi loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Kcp Katamso Medan. Metodologi yang digunakan di sini adalah bentuk kuantitatif dari penelitian survei. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan ukuran sampel jenuh dari 56 peserta. Metodologi untuk menguji model penelitian ini menggunakan analisis jalur. Kinerja karyawan ditemukan dipengaruhi secara positif oleh keseimbangan kehidupan*

*kerja, dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja, dipengaruhi secara positif oleh stres kerja, dipengaruhi secara positif oleh etika kerja Islam, dipengaruhi secara positif oleh stres kerja, dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja, dipengaruhi secara positif oleh keseimbangan kehidupan kerja, dan dipengaruhi secara positif oleh etika kerja Islam. Kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas, juga tidak memoderasi dampak stres pada produktivitas, tetapi memoderasi dampak etika kerja Islam terhadap produktivitas. Output karyawan; Etika kerja Islami secara signifikan meningkatkan kebahagiaan pekerja.*

**Kata Kunci:** *Etika Kerja Islam; Stres Kerja; Work Life Balance; Kinerja Karyawan; Loyalitas Kerja*



## **A. Pendahuluan**

Karena meningkatnya tingkat persaingan antar lembaga keuangan di industri perbankan saat ini, para pelaku di daerah tersebut bersaing satu sama lain untuk memaksimalkan jumlah sumber daya yang tersedia. Perusahaan, terutama bank syariah, yang membantu perekonomian Indonesia berkembang dapat mengambil keuntungan dari stabilitas dan sumber daya yang memadai. Sumber daya manusia yang dapat membantu dalam pengembangan dan pertumbuhan perbankan Islam, tentu saja, penting untuk tujuan ini. Kepuasan dengan SDM dapat diukur dengan seberapa baik perusahaan dalam hal karyawannya. Badan usaha syariah tidak dapat menghindari kerugian jika karyawannya tidak produktif, karena ini merupakan persyaratan mendasar bagi kelangsungan hidup lembaga.

Sumber daya manusia dapat menumbuhkan perusahaan dan mempengaruhi keberhasilan jangka panjangnya.<sup>1</sup> Jika suatu organisasi tidak dapat menyesuaikan diri dengan ini, itu dapat mengganggu operasi bisnis normal. Karena dampak signifikan SDM, semakin banyak bisnis mulai melihatnya sebagai sumber keunggulan kompetitif. Untuk menumbuhkan rasa loyalitas yang kuat di antara staf mereka, bisnis harus memenuhi keinginan pekerja mereka dan memastikan mereka diberi kompensasi secara adil. Sederhananya, orang memiliki berbagai persyaratan, dan seiring berjalannya waktu, kesenjangan antara memenuhi persyaratan tersebut akan melebar <sup>2</sup>.

Kinerja karyawan adalah hasil dari menyelesaikan kegiatan untuk memenuhi tujuan kerja. Kinerja adalah bakat mental dan psikologis karyawan seperti yang ditunjukkan oleh perilaku mereka. <sup>3</sup> Karyawan berkontribusi pada organisasi dalam beberapa cara, termasuk

---

<sup>1</sup> N Apriyanti, "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Tenaga Petik Wanita PPTK Gabung Dengan Kepribadian Neurotism Sebagai Variabel Moderasi," *Digilib.Uinsgd.Ac.Id*, June 30, 2015.

<sup>2</sup> Miftahul Hikmah and Hendra Lukito, "Peran Worklife Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 1 (May 31, 2021): 64–74, <https://doi.org/10.26905/JBM.V8I1.5278>.

<sup>3</sup> Agus Sugiarto and Ayuk Widya Nanda, "Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 9, no. 2 (September 26, 2020): 276–88, <https://doi.org/10.23887/JISH-UNDIKSHA.V9I2.21302>.

kualitas dan kuantitas tenaga kerja mereka, keteraturan mereka di tempat kerja, dan membantu sikap mereka. Apa yang seorang karyawan berkontribusi pada suatu organisasi berbanding lurus dengan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. *Output* nya adalah salah satu aspek kontribusi pekerja. <sup>4</sup>. Sesuai dengan pendapat Armstrong <sup>5</sup> yang mengatakan bahwa keberhasilan organisasi berasal dari pekerjaan yang berkontribusi terhadap kepuasan pekerja, memiliki efek menguntungkan pada ekonomi, dan memiliki pengaruh langsung pada tujuan strategis perusahaan.

Pada Januari 2023, penulis melakukan penelitian di Bank Sumut Syariah Kcp Katamso di Medan dan menemukan bahwa banyak karyawan masih memiliki sikap kinerja yang lemah dalam loyalitas dan kinerja. Pegawai Kcp Katamso Bank Sumut Syariah memiliki etos kerja Islami yang belum sepenuhnya terwujud, misalnya dalam pelayanan nasabah, dimana masih banyak petugas bank yang belum menerapkan prinsip-prinsip Islami seperti basa-basi kepada setiap nasabah yang bertransaksi.

Stres di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Stres beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan, yang berdampak pada hasil perusahaan. Jumlah stres yang berlebihan yang disebabkan oleh pekerjaan kemungkinan akan mengakibatkan penurunan produktivitas. Ketika seorang karyawan memutuskan untuk bekerja di perusahaan, karyawan tersebut akan langsung terikat dengan perusahaan. Ini berarti bahwa pekerja yang telah membuat keputusan untuk bekerja akan memiliki tanggung jawab kepada perusahaan yang tidak dapat mereka tinggalkan.

Selain itu, karyawan itu sendiri pada akhirnya bertanggung jawab atas kesetiaan rekan kerja mereka. Tetapi korporasi juga harus melakukan upaya untuk memotivasi

---

<sup>4</sup> Endang Kristiani and Triesninda Pahlevi, "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa," *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 2, no. 2 (June 29, 2021): 197–211, <https://doi.org/10.37478/JPM.V2I2.I027>.

<sup>5</sup> Diyan Rahmadani, "Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis," *Repository.Uir.Ac.Id*, 2020.

karyawannya untuk memastikan bahwa karyawan akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Karyawan menunjukkan loyalitas mereka kepada atasan mereka dengan secara aktif menyumbangkan waktu, energi, dan pemikiran mereka untuk pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada majikan mereka menunjukkan sifat-sifat seperti ketekunan, rasa kewajiban, komitmen, dan kejujuran. Namun, dalam praktiknya, tidak semua personel lembaga atau organisasi akan memiliki tingkat loyalitas yang sama kepada lembaga atau organisasi tersebut.

Karyawan yang bahagia di tempat kerja lebih cenderung melakukan upaya ekstra dan memberikan hasil yang lebih baik untuk bisnis. Selain itu juga beban kerja yang banyak pada pegawai bank membuat pegawai bank mengalami stress kerja yang terbukti dari menurunnya produktivitas pegawai dalam melayani nasabah dengan baik. banyaknya pegawai bank yang memiliki perilaku indisipliner terhadap pekerjaannya, dan kurangnya komitmen organisasi karyawan bank disebabkan rendahnya *work-life balance*. Karena pentingnya mengakui bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dan masalah baik di dalam maupun di luar tempat kerja, sangat penting bagi bisnis untuk mengadopsi kebijakan kehidupan kerja yang mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan karyawan dan kehidupan pribadi. Di Bank BTN Syariah KC So Bank Sumut Syariah Kcp Katamso Medan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh etika kerja Islami, stres kerja, dan work life balance terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel intervening. Keberadaan penelitian ini akan berkontribusi pada lebih banyak penelitian yang relevan.

## B. Kajian Pustaka

### Etika Kerja Islam

Etika kerja mengacu pada prinsip-prinsip yang diikuti organisasi atau individu ketika melakukan bisnis untuk memastikan bahwa tindakannya tidak berdampak negatif terhadap pihak ketiga. Etika kerja Islam, di sisi lain, mengacu pada sikap mendasar individu tentang pekerjaan mereka seperti yang terungkap dalam sistem iman Islam, juga dikenal sebagai aqedah.<sup>6</sup>

### Stres Kerja

Perasaan terpojok yang dialami pekerja sebagai akibat dari menjalankan peran mereka dikenal sebagai "stres kerja." Orang yang gelisah, tidak stabil secara emosional, dan suka menyendiri, serta mereka yang menderita penyakit pencernaan dan tekanan darah tinggi, lebih cenderung menunjukkan perilaku ini. Tetapi efek merugikan dari stres tidak hanya akan terbatas pada individu yang mengalaminya dalam kehidupan mereka sendiri. Namun, mungkin juga untuk memiliki konotasi positif, seperti bagi orang-orang yang memiliki kemungkinan mendapatkan peluang. Situasi yang dikenal sebagai stres di tempat kerja adalah keadaan yang disebabkan oleh reaksi individu, baik fisik maupun emosional, yang dipicu oleh konflik antara kebutuhan pekerjaan seseorang dan tingkat kontrol karyawan yang melampaui tuntutan tersebut..<sup>7</sup>

### Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan kerja dicapai ketika seseorang dapat menyeimbangkan kewajiban profesional dan pribadi. Di sebagian besar tempat kerja, satu hari kerja penuh

---

<sup>6</sup> K. Agha, F. T. Azmi, and A. Irfan, "Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing on Higher Education Teachers in Oman," *International Journal of Social Science and Humanity* 7, no. 3 (March 2017): 164–71, <https://doi.org/10.18178/IJSSH.2017.V7.813>.

<sup>7</sup> Laksono Kurniadi, "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman," *Dspace.Uii.Ac.Id*, October 29, 2018, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13592>.

untuk karyawan terdiri dari delapan jam. Di sisi lain, ketika pekerja dihadapkan dengan tugas-tugas yang memiliki tenggat waktu, mereka diizinkan untuk bekerja di atas batas-batas adat mereka. Di sisi lain, ini kadang-kadang dapat membuang keseimbangan yang telah ditetapkan pekerja dalam hidup mereka. Oleh karena itu, penting untuk memaksimalkan tanggung jawab perusahaan, bahkan jika hal itu mengharuskan kehidupan pribadi karyawan dan hubungan dengan keluarga mereka terganggu melalui hal-hal seperti bekerja lembur, menghadiri rapat, atau bepergian dalam perjalanan bisnis ke luar kota.<sup>8</sup>

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari proses yang telah dilakukan oleh semua elemen dalam kelompok pada sumber daya yang digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dalam sejumlah cara berbeda.<sup>9</sup> Kemudian menurut Siahaan dalam Adamy<sup>10</sup>, kinerja karyawan adalah produksi karyawan atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya. Efisiensi pekerja diukur dari kualitas, kuantitas, waktu, kehadiran, dan kerja sama.

### **Kepuasan Kerja**

Individu di bidang apa pun dapat belajar untuk lebih puas dalam pekerjaan mereka dengan melihat secara jujur bagaimana mereka diperlakukan di tempat kerja. Sebagai ungkapan penghargaan atas penyelesaian proyek yang mewakili nilai-nilai penting dalam pekerjaan seseorang. Bahwa pekerja yang senang dan puas dengan kondisi kerja mereka dapat dikontraskan dengan pekerja yang tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Namun, sesuai dengan Davis dan Tahir<sup>11</sup>, individu yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin

---

<sup>8</sup> Djoko Soelistya, "Peran Work Life Balance Dan Pengawasan Kerja Di Lingkungan Industri," *Eprints.Umg.Ac.Id*, 2022.

<sup>9</sup> Choirul Adam Ardiansyah and Jun Surjanti, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya," *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 4 (July 23, 2020): 1211, <https://doi.org/10.26740/JIM.V8N4.P1211-1221>.

<sup>10</sup> Reynaldy Wicaksono, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Time Management Terhadap Kinerja Karyawan (Mahasiswa Pekerja Part-Time Coffee Shop Di Kota Salatiga)," *Repository.Uksw.Edu*, May 10, 2022, <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/24678>.

<sup>11</sup> Louise P. Parkes and Peter H. Langford, "Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of the Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations," *Journal of Management and Organization* 14, no. 3 (2008): 267–84, <https://doi.org/10.5172/JMO.837.14.3.267>.

memiliki dampak negatif pada kondisi organisasi. Dalam cahaya yang lebih serius, ini dapat memiliki efek stagnasi kegiatan, memburuknya pekerjaan, atau meningkatkan ketidakhadiran di antara personel yang berbeda, yang semuanya merupakan konsekuensi negatif.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan data primer, yaitu temuan kuesioner yang telah dikirim ke informan penelitian dan berisi tanggapan responden memanfaatkan skala pengukuran yang berjenis interval. Populasi penelitian berjumlah 56 orang dan termasuk semua pekerja bank yang bekerja untuk KCP Katamso Bank Sumut Syariah. Teknik sampling yang dipakai adalah sampel populasi atau sampel jenuh. Tes instrument dengan melakukan uji statistic asumsi klasik. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur (*Path Analysis*)

### D. Hasil dan Pembahasan

#### I. Hasil Penelitian

##### Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali<sup>12</sup> Uji t digunakan untuk menghitung rentang variabel di dalam ikatan yang dipengaruhi oleh masing-masing variabel independen secara terpisah. Jika nilai p untuk variabel independen kurang dari 0,05, maka kita dapat menyimpulkan bahwa itu berpengaruh pada variabel dependen.

Tabel I. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		tandardizedCoefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.182	14.561		2.210	.032
Etika Kerja islam	1.004	.213	.546	4.711	.000

---

<sup>12</sup> Ardiansyah and Surjanti, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya."

Stres Kerja	-.307	.063	-.534	-4.895	.000
Work Life Balance	.546	.261	.230	2.092	.042
a. Predictors: (Constant), X1,X2, X3					
b. Dependent Variable: Z					

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Dari output sebagaimana tabel I diperoleh persamaan regresi:

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

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

Makna dari perolehan persamaan regresi di atas yakni:

- 1) Variabel bebas dalam penelitian ini telah stabil pada nilai konstan 32,182. Akibatnya, tingkat komitmen karyawan akan meningkat rata-rata 32.182.
- 2) Etika kerja Islam mempengaruhi loyalitas kerja karena nilai signifikannya adalah 0,000 kurang dari 0,05.
- 3) Stres kerja mempengaruhi loyalitas kerja karena nilai signifikannya adalah 0,000 kurang dari 0,05.
- 4) Nilai p untuk keseimbangan kehidupan kerja di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hal itu mempengaruhi komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 2. 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
Etika Kerja islam	.689	.199	.424	3.459	.001
Stres Kerja	.081	.059	.159	1.364	.179
Work Life Balance	.670	.209	.319	3.203	.003
Loyalitas Kerja	.231	.114	.261	2.025	.049

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan penyajian tabel 2 dapat Dipaparkan persamaan regresi yaitu:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z_e$$

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

Makna dari perolehan persamaan regresi di atas yakni:

- 1) Jika etika kerja Islam, stres di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan loyalitas kolaborasi semuanya nol, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstan - 10,417, maka kinerja karyawan akan turun.
- 2) Nilai p untuk variabel etika kerja Islam kurang dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berdampak pada produktivitas pekerja.
- 3) Karena nilai 0,670 lebih dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi produktivitas.
- 4) *Work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003.
- 5) Ada korelasi negatif antara loyalitas kerja dan kinerja, dengan nilai p 0,049 (kurang dari 0,05).

### Uji Statistik F

F-statistik dapat menunjukkan bagaimana satu variabel independen mempengaruhi yang lain. Ho berpengaruh simultan dan besar jika nilai F dihitung menggunakan tabel F dan taraf signifikansinya adalah 0,05.

Tabel 3. 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			

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

b. Dependent Variable : Z

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa etos kerja Islam, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja semuanya mempengaruhi loyalitas kerja jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F Persamaan 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1460.860	4	364.215	20.488	.000 <sup>b</sup>
Residual	782.202	44	17.777		
Total	2239.347	48			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik etos kerja Islam, stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan loyalitas kerja secara statistik terkait dengan kinerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien uji determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. R<sup>2</sup> adalah 0-1. Variabel dependen menawarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mengantisipasi fluktuasi..<sup>13</sup>

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
I	.723a	.522	.490	5.517

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

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Nilai Tabel 5 mewakili koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen, adalah 0,723, menunjukkan hubungan positif antara dua set data. Ini membangun hubungan antara dua faktor. Nilai 0,490 untuk R square yang disesuaikan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen sejauh 49,0%,

---

<sup>13</sup> Subooh Yusuf, "A Comparative Study of Work-Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector," *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)* 10, no. 2 (March 3, 2018): 87, <https://doi.org/10.21013/JMSS.V10.N2.P3>.

sedangkan 51,0% sisanya tunduk pada pengaruh faktor-faktor yang tidak relevan dengan penyelidikan ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
I	.807a	.651	.619	4.216

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Tabel 6 nilai R sebesar 0,807 menunjukkan korelasi positif antara variabel independen dan dependen. Ini karena R cenderung ke arah 1 saat nilainya naik. Dengan R-kuadrat disesuaikan untuk variabel perancu 0,619, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel independen bertanggung jawab atas 61,9% variasi dalam variabel dependen.

### Uji Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan persamaan regresi untuk mengetahui bagaimana *Work Life Balance*, *Work Stress*, dan *Islamic Work Ethics* mempengaruhi kinerja karyawan dengan *Work Loyalty* sebagai variabel intervening.

### Persamaan Jalur I

Tabel 7. Persamaan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
I	.723a	.522	.490	5.517

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

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Guna mencari hasil dari eI maka dihitung dengan rumus berikut :

$$eI = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,522} = \sqrt{0,478} = 0,691375441$$

Tabel 8. Coefficients Persamaan 1

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

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

## Persamaan jalur 2

Tabel 9. 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

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

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

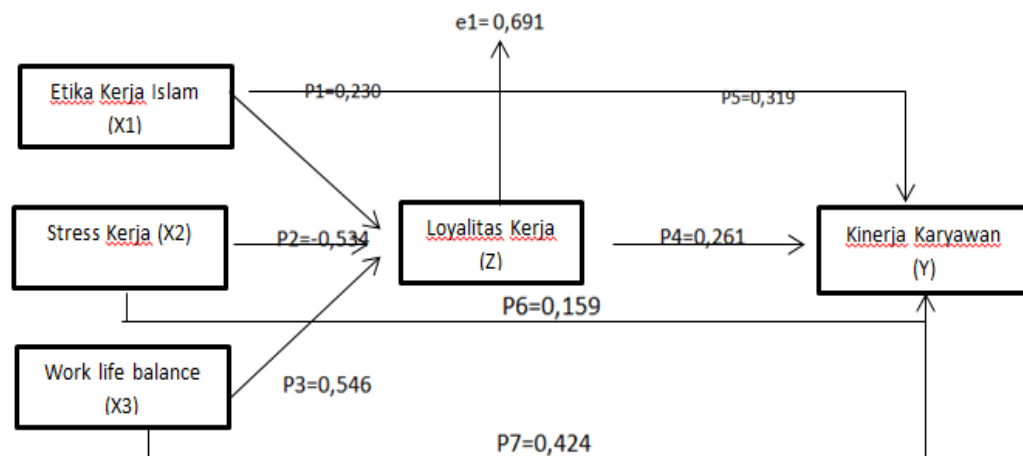
Untuk mencari hasil dari e2 maka dihitung dengan rumus berikut ini:

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

Tabel 10. Coefficients Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		andardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.417	11.717		-.889	.379
Etika Kerjaislam	.689	.199	.424	3.459	.001
Stres Kerja	.081	.059	.159	1.364	.179
<i>Work LifeBalance</i>	.670	.209	.319	3.203	.003
Loyalitas Kerja	.231	.114	.261	2.025	.049
a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, Z					
b. Dependent Variable: Y					
Sumber: Data primer diolah tahun 2023					

Berdasarkan penjelasan diatas, maka model analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar I. Model Analisi Jalur

### Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian: koefisien 0,689 dan signifikansi 0,001. Prinsip tempat kerja Islam meningkatkan produktivitas jika  $t$  melebihi 3,459 dan 0,05. Hal ini menunjukkan bagaimana pekerja KCP Katamso Bank Sumut Syariah yang menganut standar kerja Islam dapat berdampak pada keberhasilan usaha secara keseluruhan. Karena insan KCP Katamso Bank Sumut Syariah yang berpedoman pada etika kerja Islami mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan cara yang disiplin, maka bank mampu melaksanakan segala aktivitasnya. Peningkatan kinerja karyawan dapat diharapkan sebagai hasil dari penggunaan disiplin ini selama masa kerja mereka.

Oleh karena itu, semakin efektif prinsip kerja Islami diterapkan dalam kinerja kerja, maka besar kemungkinan kinerja karyawan di KCP Katamso Bank Sumut Syariah akan meningkat. Sudah menjadi rahasia umum bahwa karyawan yang diterima yang memiliki etika kerja yang kuat juga cenderung memiliki kinerja keseluruhan yang lebih baik. Jelas,

temuan ini konsisten dengan temuan yang diperoleh Muthoharoh dari penyelidikannya<sup>14</sup> untuk lebih spesifik, etika kerja Islam telah terbukti memiliki pengaruh yang cukup menguntungkan pada kinerja karyawan. Karena kepatuhan yang lebih kuat terhadap prinsip-prinsip Islam di tempat kerja mungkin memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Di sisi lain, temuan penyelidikan ini tidak sesuai dengan penelitian Rofiliana<sup>15</sup> yakni tidak ada hubungan antara mengikuti prinsip-prinsip kerja Islam dan produktivitas yang lebih baik. Tidak ada efek yang konsisten pada penerapan etos kerja Islam yang kuat atau kinerja pekerjaan yang didasarkan pada cita-cita Islam.

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

Koefisien variabel tegangan operasi adalah 0,081, nilai signifikansi adalah 0,179, dan nilai t adalah 1,364. Stres dan kinerja di tempat kerja memiliki koneksi U terbalik. Menurut Robbins<sup>16</sup> kinerja keseluruhan karyawan akan meningkat jika ada pengurangan jumlah stres yang mereka alami, tetapi peningkatan ini akan bersifat sementara. Kinerja karyawan memiliki potensi untuk mencapai potensi penuhnya jika tingkat stres karyawan dinaikkan ke tingkat ideal mereka. Di sisi lain, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh stres kondisi kerja. Karena karyawan di kantor KCP Katamso Bank Sumut Syariah yang merasakan tingkat stres yang tinggi sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan akan berdampak pada memburuknya kinerja karyawan lain di kantor, hal ini menjadi salah satu penyebabnya. Ini menunjukkan bahwa peningkatan stres dan penurunan stres mungkin memiliki efek buruk pada produktivitas di tempat kerja. Sudah diterima dengan baik bahwa produktivitas pekerja tidak meningkat di

---

<sup>14</sup> Z. R. Muthoharoh, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Hubungan Etika Kerja Islam Dan Kinerja Karyawan Pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta," *Relevance: Journal of Management and Business* 1, no. 1 (June 30, 2018): 35–52, <https://doi.org/10.22515/RELEVANCE.VIII.1296>.

<sup>15</sup> Lugas Rofiliana and Mohammad Rofiuddin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia," *Journal of Management and Digital Business* 1, no. 1 (April 29, 2021): 1–12, <https://doi.org/10.53088/JMDB.VIII.26>.

<sup>16</sup> Moch Fachri Supriyadi, Sidik Priadana, and Bayu Indra Setia, "Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoenng Daun," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 10, no. 2 (September 29, 2017): 24–33, <https://doi.org/10.23969/JRBM.V10I2.467>.

bawah tekanan, bertentangan dengan kepercayaan populer bahwa stres itu netral atau bahkan baik.

Sejalan dengan penelitian Adawiyah & Siswanto<sup>17</sup> yang memaparkan bahwasannya pengaruh stres karyawan pada tingkat kinerja mereka adalah salah satu yang berjalan ke arah yang berlawanan. Hal ini dapat terjadi sebagai akibat dari karyawan yang menerima pengakuan dari atasan mereka atas kegiatan dan kewajiban yang mereka lakukan di tempat kerja, serta ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman, yang berfungsi untuk mengurangi stres karyawan..

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki koefisien 0,67, tingkat signifikansi 0,003, dan estimasi t 3,203. Hal ini menunjukkan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas di tempat kerja. Output karyawan di KCP Katamso Bank Sumut Syariah dipengaruhi oleh upaya perusahaan untuk mempromosikan work-life balance. Karyawan yang berhasil menyeimbangkan kebutuhan kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan mereka adalah aset berharga. Oleh karena itu, pekerja Bank Sumut Syariah KCP Katamso yang menerapkan work-life balance yang lebih baik akan dapat mendongkrak produktivitasnya. Sudah mapan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Hasil penelitian selaras dengan hasil penelitian Lestari & Sumitro<sup>18</sup> yang menunjukkan jika keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh

---

<sup>17</sup> R. Adawiyah and Siswanto., "Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi.," *EL DINAR: Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah* 3, no. 1 (February 4, 2015), <https://doi.org/10.18860/ED.V3I1.3336>.

<sup>18</sup> Elida Chaerunissa and Ranthi Pancasasti, "Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu)," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 5, no. 2 (November 30, 2021): 126–46, <https://doi.org/10.48181/JRBMT.V5I2.13080>.

positif, maka karyawan yang memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka akan lebih baik dalam melaksanakannya.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Koefisien untuk variabel ini adalah 0,231, dan signifikan pada level 0,049 (lihat Tabel 4). Loyalitas kerja berdampak pada kinerja di tempat kerja apabila nilai  $t$  lebih besar dari 2,025 dan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat pengabdian karyawan kepada Bank Sumut Syariah KCP Katamso mempengaruhi produktivitas mereka. Karyawan di Bank Sumut Syariah KCP Katamso, yang menyediakan layanan yang secara alami akan selalu menguntungkan klien, akan lebih produktif jika mereka melaporkan tingkat kesenangan yang lebih tinggi dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang komitmennya terhadap majikan mereka meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Hasil penelitian tersebut selaras dengan hasil penelitian Mundakir<sup>19</sup> yang menunjukkan ketika dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka membantu mereka sukses. Di mana karyawan yang berdedikasi pada pekerjaan mereka akan didorong untuk mengadopsi mentalitas yang akan membantu mereka melakukan pekerjaan terbaik mereka. Namun, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sutrisno<sup>20</sup> Jika seseorang merasa bahwa mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik melayani perusahaan, loyalitas mereka kepada perusahaan tidak mungkin berdampak besar pada produktivitas mereka.

### **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Kerja**

Komponen etos kerja Islam dengan koefisien 1,004 dan nilai signifikansi 0,000 signifikan. Etika kerja Islam mempengaruhi komitmen karyawan karena estimasi  $t$ -value lebih besar dari 4,711 dan ambang signifikansi kurang dari 0,05. Ada aliran pemikiran yang

---

<sup>19</sup> Mundakir Mundakir and Mohammad Zainuri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 1, no. 1 (November 21, 2018): 26–36, <https://doi.org/10.24176/BMAJ.VIII.2639>.

<sup>20</sup> W. A. Nugroho and E. Iryanti, "Pengaruh Pelatihan, Pembinaan Dan Keterampilan Wirausaha Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Sidoarjo," *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (January 15, 2023): 88–94, <https://doi.org/10.37531/SEJAMAN.V6I1.3485>.

mengatakan bahwa menumbuhkan etika kerja Islami yang baik di tempat kerja akan membuat karyawan lebih loyal kepada majikan mereka karena mereka akan merasa lebih dihormati dan dihargai atas upaya mereka.<sup>21</sup> Etika kerja Islam telah terbukti mempengaruhi dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menerapkan prinsip-prinsip kerja Islami yang sehat dapat memiliki efek positif pada bagaimana pekerja berkomitmen merasa terhadap perusahaan secara keseluruhan. Karena hukum Islam adalah inti dari bagaimana Bank Sumut Syariah KCP Katamso beroperasi, masuk akal bahwa karyawannya akan mendapat manfaat dari mengadopsi prinsip-prinsip serupa dalam kehidupan kerja sehari-hari mereka. Sudah menjadi rahasia umum bahwa mengikuti prinsip-prinsip profesionalisme Islam meningkatkan peluang seseorang untuk dipekerjakan. Temuan Rachman konsisten dengan penelitian saat ini.<sup>22</sup> yakni menggambarkan bahwa jika prinsip kerja Islam meningkatkan loyalitas kerja karyawan, maka begitu juga nilai mereka. Hasil ini bertentangan dengan temuan Syauqi<sup>23</sup> menunjukkan bahwa etika kerja Islami tidak meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan etos kerja Islam tinggi dan rendah dapat setia.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja**

Stres kerja mempengaruhi loyalitas kerja apabila koefisien variabel stres kerja kurang dari 0,05 dan nilai signifikansi 0,000. Stres individu, kepuasan kerja, dan loyalitas perusahaan semuanya dapat saling terkait. Di mana stres kerja diintegrasikan ke dalam stres hidup dan loyalitas di tempat kerja merupakan aspek integral dari loyalitas secara

---

<sup>21</sup> Syamsul Hidayat, "Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Di Banten)," *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 12, no. 2 (2015), <https://doi.org/10.31316/AKMENIKA.V12I2.1242>.

<sup>22</sup> M. A. Rachman, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin)," October 15, 2018, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11336>.

<sup>23</sup> M. F. Syauqi, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Dan Lingkungan Kerjaterhadap Loyalitas Kerja (Pada Koperasi Pondok Pesantren Al- Munawwir)," *Digilib.Uin-Suka.Ac.Id*, August 21, 2019.

keseluruhan. Persepsi individu tentang komitmen majikan mereka kepada mereka akan berubah tergantung pada seberapa stres mereka di tempat kerja. Ketika tanggung jawab pekerjaan menjadi terlalu berat untuk ditanggung, pekerja mengalami efek mental dan emosional dari stres. Studi ini menemukan bahwa tuntutan pekerjaan pekerja KCP Katamso Bank Sumut Syariah yang tinggi dan rendah selama pandemi akan mempengaruhi loyalitas kerja mereka. Ketika pekerja KCP Katamso Bank Sumut Syariah berada di bawah tekanan waktu yang signifikan untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas, mereka merespons dengan loyalitas yang meningkat. Stres di tempat kerja telah terbukti meningkatkan komitmen karyawan. Jika stres kerja meningkatkan loyalitas kerja, hasil ini cocok dengan Endang. Temuan ini bertentangan dengan penelitian Pradana.<sup>24</sup> yakni komitmen karyawan terhadap majikan mereka dapat melemah jika mereka berada di bawah banyak tekanan di tempat kerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian.

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

*Work life balance* memiliki tingkat signifikansi 0,042 (nilai koefisien 0,546) dan tingkat signifikan secara statistik 0. Keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan karena nilai-t adalah 2,092 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, karyawan Bank Sumut Syariah KCP Katamso akan bekerja lebih keras jika memiliki work-life balance yang baik. Seperti penuturan Wenno<sup>25</sup> komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan seseorang diharapkan jika keseimbangan kehidupan kerja yang sehat benar-benar meningkatkan suasana hati dan kualitas hidup seseorang. Ada korelasi langsung antara peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan peningkatan loyalitas karyawan. Karyawan di Bank Sumut Syariah KCP Katamso yang telah mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik lebih cenderung bahagia dalam pekerjaannya, terbukti dengan

---

<sup>24</sup> Taufiq Prasetya Pradana, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Loyalitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)," *Dspace.Uii.Ac.Id*, January 17, 2019, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13740>.

<sup>25</sup> Maryo Wildo Wenno, "Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN PERSERO Area Ambon," *JURNAL MANEKSI* 7, no. 1 (June 30, 2018): 47–54, <https://doi.org/10.31959/JM.V7I1.86>.

kepuasan mereka dengan kehidupan pribadi mereka, hubungan mereka di tempat kerja, serta kualitas dan kuantitas produk kerja mereka. Sudah mapan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat berkontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan mereka.

### **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Loyalitas Kerja**

Nilai hitung sebesar 0,424 untuk uji analisis rute berkaitan dengan dampak langsung prinsip kerja Islam terhadap produktivitas di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen di tempat kerja memoderasi etika kerja dan produktivitas Islam. Prinsip kerja Islami meningkatkan kinerja karyawan melalui loyalitas kerja. Oleh karena itu, hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan KCP Katamso Bank Sumut Syariah dapat dipengaruhi oleh penerapan etika kerja Islami yang baik, yang dapat berpengaruh positif terhadap hasil kinerja. Hasil ini selaras dengan penelitian <sup>26</sup> etika kerja Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan karena peningkatan dedikasi kepada perusahaan mereka. Di sisi lain, temuan penelitian ini tidak sesuai dengan temuan yang ditemukan <sup>27</sup> Loyalitas kerja sebagai mediator tidak akan menemukan perbedaan hasil antara tinggi dan buruknya etika kerja Islami jika tidak ada hubungan antara keduanya dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Loyalitas Kerja**

Uji analisis jalur menunjukkan bahwa stres kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,159, tidak termasuk loyalitas pemberi kerja sebagai mediator. Sudah menjadi rahasia bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pemanfaatan strategi loyalitas kerja yang ditolak. Karena loyalitas kerja tidak mampu berperan sebagai penyangga antara efek stres kerja dengan kinerja karyawan KCP Katamso Bank Sumut Syariah, maka loyalitas kerja tidak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

---

<sup>26</sup> Muthoharoh, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Hubungan Etika Kerja Islam Dan Kinerja Karyawan Pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta."

<sup>27</sup> Rachman, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin)."

apabila tingkat stres kerja meningkat, yang akan mengakibatkan penurunan kinerja di pihak karyawan KCP Katamso Bank Sumut Syariah. Selaras dengan penelitian<sup>28</sup> Jika banyak karyawan baru menghasilkan ketegangan yang dirasakan oleh karyawan tinggi dengan loyalitas kerja yang kurang, dan jika variabel loyalitas kerja disebabkan oleh karyawan yang tidak berpengalaman di perusahaan perbankan, maka ini berdampak pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja tidak mengurangi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kinerja, terutama di tempat kerja dengan loyalitas rendah. KCP Katamso menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak mempengaruhi kapasitas karyawan untuk menggabungkan kehidupan pribadi dan profesional mereka, yang tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan bahkan tanpa loyalitas kerja, yang bekerja sebagai mediator di Bank Sumut Syariah KCP Katamso. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian<sup>29</sup>, jika hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas tidak melalui media loyalitas karyawan. Loyalitas kerja telah ditemukan memiliki korelasi langsung dengan perubahan produktivitas dan harmoni kehidupan kerja. Menurut penelitian Herlambang, loyalitas kerja tidak mengurangi dampak *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja mungkin tidak meningkatkan produktivitas, tetapi dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

---

<sup>28</sup> A. L. Khalisa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BNI Syariah Cabang Semarang," 2021.

<sup>29</sup> Mei Wulandari and Hafid Kholidi Hadi, "Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 2 (June 30, 2021): 816–29, <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N2.P816-829>.

## E. Simpulan

Pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dalam kaitannya dengan kinerja keseluruhan karyawan tidak dapat dilebih-lebihkan. Stres di tempat kerja memiliki dampak kecil namun signifikan terhadap kinerja. Islam meningkatkan kinerja pekerja. Loyalitas karyawan meningkatkan kinerja. Keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas seorang karyawan terhadap tempat kerja mereka secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat stres kerja mereka. Efek yang menguntungkan dan cukup besar terhadap loyalitas kerja karyawan dapat ditunjukkan ketika etika kerja Islam diterapkan. Tidak ada cara bagi loyalitas kerja untuk memoderasi dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak mungkin pengabdian karyawan kepada majikan mereka dapat mengurangi efek stres terhadap kinerja mereka. Komitmen karyawan memoderasi dampak etika kerja Islam terhadap kinerja.

## F. Daftar Pustaka

- Adawiyah, R., and Siswanto. "Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *EL DINAR: Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah* 3, no. 1 (February 4, 2015). <https://doi.org/10.18860/ED.V3I1.3336>.
- Agha, K., F. T. Azmi, and A. Irfan. "Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing on Higher Education Teachers in Oman." *International Journal of Social Science and Humanity* 7, no. 3 (March 2017): 164–71. <https://doi.org/10.18178/IJSSH.2017.V7.813>.
- Akter, Arifa, Mohammad Awal Hossen, and Md. Nazrul Islam. "Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology." *International Journal of Scientific Research and Management* 7, no. 04 (April 4, 2019). <https://doi.org/10.18535/IJSRM/V7I4.EM01>.
- Apriyanti, N. "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Tenaga Petik Wanita PPTK Gambung Dengan Kepribadian Neurotism Sebagai

Variabel Moderasi." *Digilib.Uinsgd.Ac.Id*, June 30, 2015.

- Ardiansyah, Choirul Adam, and Jun Surjanti. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 4 (July 23, 2020): 1211. <https://doi.org/10.26740/JIM.V8N4.P1211-1221>.
- Astuti, Dwi, Hanna Luthfiana, Nanda Hanifah Putri, Nazwa Shyreen Alieviandy, Novita Syahidah Sari, and Nurul Aulia Pratama. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 2 (November 30, 2022): 199–214. <https://doi.org/10.31933/JIMT.V4I2.1221>.
- Bonardo. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Pada Dosen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Dan Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga)." *Repository.Uksw.Edu*, September 7, 2018. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/24833>.
- Chaerunissa, Elida, and Ranthi Pancasasti. "Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 5, no. 2 (November 30, 2021): 126–46. <https://doi.org/10.48181/JRBMT.V5I2.13080>.
- Firdaus, R. R. "Pengaruh Stress Kerja Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Dspace.Uii.Ac.Id*, February 14, 2019. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13948>.
- Hidayat, Syamsul. "Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Di Banten)." *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 12, no. 2 (2015). <https://doi.org/10.31316/AKMENIKA.V12I2.1242>.
- Hikmah, Miftahul, and Hendra Lukito. "Peran Worklife Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 1 (May 31, 2021): 64–74. <https://doi.org/10.26905/JBM.V8I1.5278>.
- Janti, Dimas Arya. "Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Adira Finance Di Yogyakarta." *Dspace.Uii.Ac.Id*, 2023.

<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/43452>.

- Khalisa, A. L. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BNI Syariah Cabang Semarang," 2021.
- Khoiri, A. H., and A. Sobirin. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di Pt Tripilar Betonmas (Pt Tbm)." *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen* 2(1) (January 24, 2023): 190-205. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/43436>.
- Kristiani, Endang, and Triesninda Pahlevi. "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa." *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 2, no. 2 (June 29, 2021): 197–211. <https://doi.org/10.37478/JPM.V2I2.1027>.
- Laksono Kurniadi. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman." *Dspace.Uui.Ac.Id*, October 29, 2018. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13592>.
- Mundakir, Mundakir, and Mohammad Zainuri. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 1, no. 1 (November 21, 2018): 26–36. <https://doi.org/10.24176/BMAJ.VIII.2639>.
- Muthoharoh, Z. R. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Hubungan Etika Kerja Islam Dan Kinerja Karyawan Pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta." *Relevance: Journal of Management and Business* 1, no. 1 (June 30, 2018): 35–52. <https://doi.org/10.22515/RELEVANCE.VIII.1296>.
- Nugroho, W. A., and E. Iryanti. "Pengaruh Pelatihan, Pembinaan Dan Keterampilan Wirausaha Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Sidoarjo." *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (January 15, 2023): 88–94. <https://doi.org/10.37531/SEJAMAN.V6I1.3485>.
- Parkes, Louise P., and Peter H. Langford. "Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of the Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations." *Journal of Management and Organization* 14, no. 3 (2008): 267–84. <https://doi.org/10.5172/JMO.837.14.3.267>.

- Pradana, Taufiq Prasetya. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Loyalitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)." *Dspace.Uii.Ac.Id*, January 17, 2019. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13740>.
- Pujiatma Vera Subchanifa, Dian, and Nugraheni Istiqomah. "Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance* 4, no. 2 (December 28, 2020): 136–47. <https://doi.org/10.21043/MALIA.V4I2.8868>.
- Rachman, M. A. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin)," October 15, 2018. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11336>.
- Rahmadani, Diyan. "Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Titis Sampurna Inspection-IPT Consortium Duri Bengkalis." *Repository.Uir.Ac.Id*, 2020.
- Rofiliana, Lugas, and Mohammad Rofiuddin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia." *Journal of Management and Digital Business* 1, no. 1 (April 29, 2021): 1–12. <https://doi.org/10.53088/JMDB.VIII.26>.
- Soelistya, Djoko. "Peran Work Life Balance Dan Pengawasan Kerja Di Lingkungan Industri." *Eprints.Umg.Ac.Id*, 2022.
- Sugiarto, Agus, and Ayuk Widya Nanda. "Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 9, no. 2 (September 26, 2020): 276–88. <https://doi.org/10.23887/JISH-UNDIKSHA.V9I2.21302>.
- Supriyadi, Moch Fachri, Sidik Priadana, and Bayu Indra Setia. "Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 10, no. 2 (September 29, 2017): 24–33. <https://doi.org/10.23969/JRBM.V10I2.467>.
- Syauqi, M. F. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Dan Lingkungan Kerjaterhadap Loyalitas Kerja (Pada Koperasi Pondok Pesantren Al- Munawwir)." *Digilib.Uin-Suka.Ac.Id*, August 21, 2019.
- Utami, Hamidah Nayati, Tri Wulida Afrianty, and Rahma Wulan Sari. "Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Bisnis Terapan* 3, no. 02 (December 31, 2019): 153–66. <https://doi.org/10.24123/JBT.V3I02.2511>.
- Wenno, Maryo Wildo. "Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada

- Karyawan Di PT PLN PERSERO Area Ambon.” *JURNAL MANEKSI* 7, no. 1 (June 30, 2018): 47–54. <https://doi.org/10.31959/JM.V7I1.86>.
- Wicaksono, Reynaldy. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Time Management Terhadap Kinerja Karyawan (Mahasiswa Pekerja Part-Time Coffee Shop Di Kota Salatiga).” *Repository.Uksw.Edu*, May 10, 2022. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/24678>.
- Wulandari, Mei, and Hafid Kholidi Hadi. “Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 2 (June 30, 2021): 816–29. <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N2.P816-829>.
- Yustika, Ryzky Yandy. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Job Satisfaction Pada Generasi Milenial Yang Berprofesi Sebagai Guru.” *Dspace.Uii.Ac.Id*, 2022. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/41784>.
- Yusuf, Subooh. “A Comparative Study of Work-Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector.” *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)* 10, no. 2 (March 3, 2018): 87. <https://doi.org/10.21013/JMSS.V10.N2.P3>.