



UJI PERAN ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PENENTU PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH

Fahma Rossadah¹, Elfira Maya Adiba²

¹Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Raya Telang, Madura

²Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Raya Telang, Madura

Korespondensi Penulis. E-mail: 210721100059@student.trunojoyo.ac.id

Abstrak

Industri perbankan syariah menghadapi persaingan ketat baik antar bank syariah maupun dengan bank konvensional. Bank syariah perlu memiliki sumber daya insani yang produktif untuk memberikan kinerja terbaik yang mendukung tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja dengan etos kerja Islami sebagai variabel mediasi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia dengan teknik sampling purposive sampling. Data dianalisis dengan metode Partial Least Squares (PLS) dengan alat bantu analisis SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak memediasi pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap prestasi kerja. Kompensasi finansial dan beban kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa kompensasi finansial dan beban kerja berperan penting untuk mencapai prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi akan bangga dan puas dengan kinerjanya sehingga mampu bekerja lebih giat. Karyawan yang seperti itu yang dibutuhkan perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan usaha. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan terhadap bank syariah terkait pengelolaan manajemen sumber daya insani untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Beban Kerja, Etos kerja Islami, Prestasi Kerja, BSI*



Abstract

The Sharia banking industry faces tough competition from both Sharia banks and conventional banks. Sharia banks need productive human resources to provide the best performance that supports company goals. This research aims to identify the influence of financial compensation and workload with Islamic work ethic as a mediating variable on the work performance of Bank Syariah Indonesia employees. The research method used is quantitative, and primary data was collected through questionnaires distributed to Bank Syariah Indonesia employees using a purposive sampling technique. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the SmartPLS 4.0 analysis tool. The research results show that the Islamic work ethic does not mediate the effect of financial compensation and workload on work performance. Financial compensation and workload have a direct effect on work performance. This research implies that financial compensation and workload are essential in achieving work performance. Employees who excel will be proud and satisfied with their performance, so they are able to work harder. Such employees are what the company needs to support the achievement of business goals. It is hoped that the results of this research will be able to provide input to Islamic banks regarding managing human resources to achieve organizational goals.

Keywords: Financial Compensation, Workload, Islamic Work Ethic, Work Performance, BSI

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara dengan jumlah populasi Muslim terbesar di dunia. Berdasarkan data dari *World Population Review* yang ditetapkan tahun 2020, sekitar 87,2% maupun sama seperti 229 juta orang adalah Muslim. Dengan data tersebut, Indonesia berpotensi besar untuk mengembangkan ekonomi serta keuangan syariah secara efektif. Oleh karena itu, industri perbankan syariah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, sekaligus mendukung isu-isu terkait sumber daya manusia di sektor ini.

Industri perbankan syariah di Indonesia semakin berkembang pesat. Hingga Desember 2023, jumlah karyawan di Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) di Indonesia tercatat mencapai 56.298 orang, sementara di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) jumlahnya mencapai 7.917 orang (Keuangan, 2023). Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, diharapkan dapat mendukung kinerja industri perbankan syariah menjadi lebih optimal lagi. Bank syariah sekarang ini mengalami perkembangan yang pesat. Menurut data statistik perbankan syariah dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) seperti di bawah ini :



Tabel 1.1 Laporan pertumbuhan BSI Tahun 2021-2023

	2021	2022	2023
Total Aset	265.289	353.624	353.624
Total Laba	3.028	4.260	5.703
Beban Tenaga Kerja	3.425	3.088	4.568

(Sumber: Bank Syariah Indonesia, 2023)

Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan bank syariah semakin pesat, hal ini menjadi solusi untuk umat Islam dalam menghindari praktek riba. Salah satu permasalahan yang dihadapi umat Muslim di Indonesia adalah praktik riba, yang dilarang dalam agama Islam karena dapat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini menciptakan peluang besar bagi umat Islam untuk berpartisipasi dalam mengembangkan perbankan syariah.

Bank Syariah telah beroperasi selama kurang lebih 4 tahun, dan selama waktu itu, terdapat berbagai hambatan diantaranya sumber daya manusia (SDM) yang terbatas (Mulyanti, 2023). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus ada pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Aspek kenyamanan untuk karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, karyawan dapat merasa lebih loyal dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya (Harvida & Wijaya, 2020).

Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, mereka dapat mengalami stress kerja yang tinggi dan dapat mengakibatkan rasa tertekan dan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga muncul keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Astuti & Zakiy (2022) yang mengatakan bahwa stress kerja memiliki dampak terhadap *Turnover Intention*. Jika stres dibiarkan berlangsung lama, dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*) (Muslim, 2022).

Turnover Intention menunjukkan pengaruh negatif untuk perusahaan, salah satunya perusahaan harus memulai tahapan baru untuk mencari tenaga kerja. Hal ini mampu meningkatkan biaya perekrutan maupun pelatihan. Tidak hanya itu, apabila karyawan yang keluar dari perusahaan merupakan karyawan yang berprestasi, maka perusahaan akan kehilangan sumber daya yang berpotensi tinggi dan akan berdampak negatif pada berbagai aspek, termasuk penurunan moral karyawan lain, penurunan produktivitas, atau bahkan pengaruh pada citra perusahaan di mata publik (Harvida & Wijaya, 2020).



Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 9, No. 2, 2024

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.uiad.ac.id/index.php/adz-dzahab>

Membangun loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang kompeten merupakan aspek penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Kualitas kinerja karyawan sangat tergantung pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, atasan perlu memperhatikan, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan mampu ditingkatkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dengan demikian, karyawan mampu merasa termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka (Agatha & Go, 2022) Maka dari itu, keberlangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hal ini sejalan terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh Safrida et al. (2023), yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah KC Medan dapat berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berkualitas, karena keberadaan karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Selain itu, karyawan yang berkualitas mampu meningkatkan kinerja maupun produktivitas perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang berkualitas dapat berdampak pada perusahaan yang berkembang menjadi terpuruk (Kaawoan et al., 2022). Untuk menilai kualitas sumber daya manusia (SDM), perlu diperhatikan faktor internal (dari karyawan itu sendiri) yang berasal dari karyawan itu sendiri maupun faktor eksternal (dari dalam perusahaan).

Kualitas SDM BSI dapat dilihat dari faktor internal yaitu, etos kerja Islami yang diterapkan oleh karyawan. Sebagai institusi keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip Islam, BSI penting memastikan bahwa para karyawan memahami serta mengaplikasikan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan mereka. Etos kerja Islami memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan karyawan, karena prinsip-prinsip, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerjasama, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian Maghfiroh & Adiba (2023) yang menjelaskan bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Etos kerja Islami yang kuat dalam diri karyawan membuat mereka lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Jika karyawan mampu menerapkan prinsip-prinsip etos kerja Islami dalam setiap aktivitasnya, maka kualitas kerja mereka pun meningkat. Hal ini sesuai terhadap penelitian Prasetyo & Fahrullah (2024) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implementasi nilai-nilai etika kerja Islami dan sikap sopan dari karyawan dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sikap tanggung jawab, dorongan, dan keberanian untuk berinovasi dalam proses kerja mencerminkan



Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 9, No. 2, 2024

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.uiad.ac.id/index.php/adz-dzahab>

tingginya etika kerja Islami, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan serta perusahaan hal tersebut mampu meningkatkan dan menunjukkan dampak positif bagi kinerja karyawan serta perusahaan (Mustofa et al., 2021). Selain itu, karyawan yang mengaplikasikan etos kerja Islami di lokasi kerja mereka akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja, sehingga mendukung pencapaian prestasi kerja (Prasetyo & Fahrullah, 2024).

Prestasi kerja individu karyawan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam memperoleh tujuan perusahaan serta untuk pengembangan prestasi individu. Kemampuan untuk menuntaskan tanggung jawab yang diberikan dan tingkat motivasi yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi kinerja mereka. Seseorang harus memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu untuk berhasil. Meskipun keterampilan dan kesediaan penting, hal tersebut tidak akan cukup jika mereka tidak memahami tugas yang harus dilakukan dan cara melaksanakannya. Dengan demikian, prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja dan kompensasi finansial. Beban kerja merupakan salah satu faktor pengaruh kinerja karyawan. Jumlah tugas yang berlebihan dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal (Sutono & Budiman, 2020). Berdasarkan hasil survey wawancara yang sudah dilaksanakan terhadap karyawan BSI mengatakan bahwa beban kerja yang diberikan sebanding dengan gaji yang diperolehnya, namun beberapa karyawan mengatakan bahwa beban kerja yang mereka dapatkan kurang sebanding dengan gaji yang diperolehnya. Hal ini disebabkan kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas karyawan dan target yang diberikan terlalu berat, sehingga karyawan merasa tidak mampu untuk memenuhi target tersebut.

Kompensasi finansial juga berperan sebagai faktor pada prestasi kerja karyawan. Kompensasi finansial adalah imbalan yang dibagikan dari organisasi maupun perusahaan untuk karyawannya, yang berupa tunjangan baik finansial atau juga non-finansial. Kompensasi finansial sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu faktor utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kompensasi finansial mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dengan harapan dapat meningkatkan gaji mereka. kompensasi finansial juga menjadi komponen pada hubungan timbal balik dari perusahaan dan karyawan (Hasibun & Munasib, 2024)

Sistem kompensasi finansial secara tepat dapat menunjukkan kepuasan kepada karyawan serta memungkinkan perusahaan untuk merekrut, mempekerjakan, serta mempertahankan tenaga kerja. Penelitian Rangkuti & Ernanda (2020) membuktikan mengenai kompensasi finansial yang kurang sesuai



dapat mengakibatkan penurunan dalam prestasi kerja, motivasi, maupun kepuasan karyawan, serta berpotensi menyebabkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Berdasarkan hasil survei wawancara yang sudah dilakukan kepada karyawan BSI, kompensasi finansial yang diberikan sudah merata, seperti bonus, tunjangan, dan komisi. Selain itu, terdapat juga kompensasi finansial tambahan yang disesuaikan dengan prestasi kerja individu.

Hasil penelitian Putri (2023) membuktikan terkait beban kerja mempengaruhi etos kerja. Temuan ini kemudian didukung (Afuan et al., 2020) yang menjelaskan mengenai beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini kurang sejalan terhadap penelitian Pontoh et al. (2022) yang menjelaskan beban kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. penelitian ini menjelaskan terkait meskipun karyawan menghadapi beban kerja yang berat atau ringan, faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja mereka bukanlah beban tugas itu sendiri, melainkan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab mereka. Penelitian yang dilaksanakan oleh Kaawoan et al. (2022) menunjukkan terkait etos kerja Islami terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini kurang sejalan terhadap penelitian yang dilaksanakan Faiqurrutab et al. (2023) yang menjelaskan bahwa etos kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

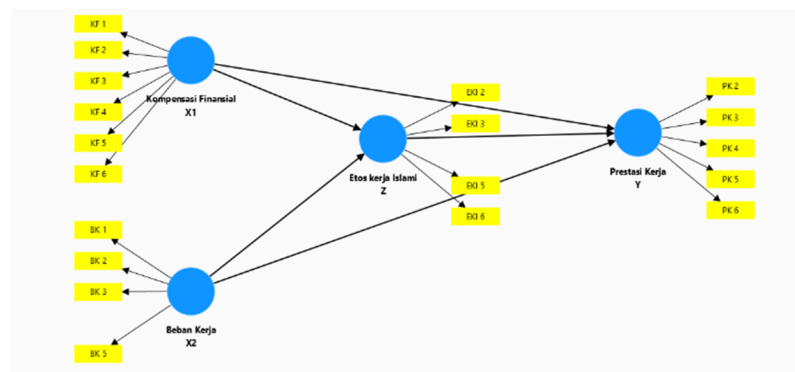
Penelitian ini membuktikan terkait upaya dalam mengembangkan nilai-nilai etika kerja Islam berdasarkan agama belum berhasil secara optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu penelitian yang dilaksanakan dari Mandika & I Gede Aryana Mahayasa (2023) mengatakan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang terhadap penelitian Denal Khaq et al. (2022) yang menyatakan terkait pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai tidak signifikan dengan demikian, kenaikan gaji tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena yang penting bagi mereka adalah mempertahankan pekerjaan tersebut. Hal ini kurang sejalan terhadap penelitian yang dilaksanakan dari Febrianti & Wati (2020) yang menjelaskan kompensasi finansial berpengaruh terhadap etos kerja. Berdasarkan perbedaan penelitian maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memecahkan beberapa kekurangan penelitian ini.

Meskipun banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai hubungan kompensasi finansial, beban kerja dan etos kerja Islami terhadap prestasi kerja. masih terdapat kekurangan dalam kajian mengenai etos kerja Islami sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Banyak studi memfokuskan etos kerja Islami sebagai variabel independen tanpa mempertimbangkan bagaimana etos kerja Islami dapat mempengaruhi atau memperkuat hubungan antara kompensasi finansial dan

beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih mendalam untuk mengeksplorasi peran etos kerja Islami sebagai mediator, sehingga dapat memberikan wawasan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Maka dengan ini peneliti terdorong dalam melaksanakan Penelitian dengan judul *Uji Peran etos kerja Islami Sebagai Variabel Mediasi Penentu Prestasi Kerja Karyawan BSI*.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia yang bekerja pada seluruh kantor BSI dalam naungan wilayah Regional Office (RO) VIII Surabaya, dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini sudah mengikuti kaidah dimana menurut Ghozali (2021), ukuran sampel pada penelitian berbasis SEM-PLS adalah minimal 30. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan BSI yang bekerja diseluruh kantor dalam wilayah RO VIII Surabaya dan bekerja minimal 3 tahun. Data primer yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Squares* (PLS) sengan alat bantu analisis smartPLS versi 4.0.



Gambar 1. Conceptual Framework

3. Hasil dan Pembahasan

Data untuk penelitian ini diambil dengan pembagian kuesioner secara online, yang diisi oleh responden dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 72% dan perempuan sebesar 28%. Total data terkumpul sebanyak 46 responden yang

memenuhi kriteria. Hasil tabulasi data akan disajikan dalam tabel 2 seperti berikut ini ;

Tabel 2.1 Tabulasi Data

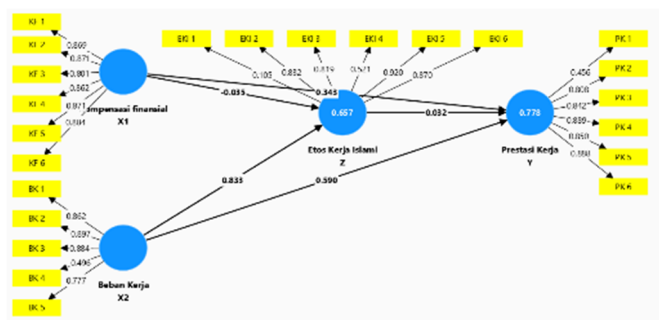
Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	72	72%
	perempuan	28	28%
Usia	20-30	29	29%
	31-40	42	42%
	41-50	15	15%
	>50	14	14%
Kantor Cabang	Sidoarjo	75	75%
	Surabaya	19	19%
	Bangkalan	2	2%
	Mojokerto	2	2%
	Gresik	2	2%
	Lama bekerja	3 tahun	43
	> 3 tahun	57	57%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

3.1. Model Pengukuran (Outer Model)

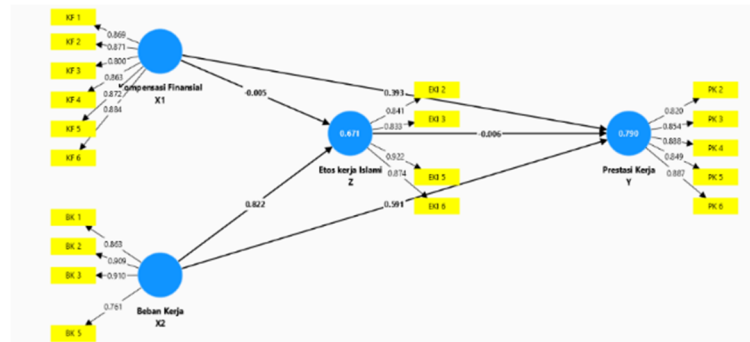
Convergent validity, AVE, Composite reliability, Cronbach alpha

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrument, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila *outer loadings* > 0,70, sehingga cukup mewakili konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus > 0,5 membuktikan adanya validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2019). Instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,60 (Hair et al., 2019).



Gambar 2. Outer Loading

Berdasarkan perhitungan outer loading menggunakan PLS-SEM algorithm diatas terdapat empat indikator yang tidak valid yaitu indikator BK4 ,EKI 1, EKI 4, dan PK 1 dengan nilai outer loadingnya < 0.70.



Gambar 3. Outer Loading

Berdasarkan perhitungan outer loading menggunakan PLS-SEM *algorithm* diatas terdapat empat indikator yang tidak valid dengan nilai *outer loadingnya* <0.70 Oleh karena itu, indikator yang tidak valid dihapus.

Tabel 2.2 Model pengukuran

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Kompensasi Finansial	KF 1	0.869	Valid	0,925	0,740	0,930	Reliabel
	KF2	0.871	Valid				
	KF 3	0.800	Valid				
	KF 4	0.863	Valid				
	KF 5	0.872	Valid				
	KF 6	0.884	Valid				
Beban Kerja	BK 1	0.863	Valid	0,921	0,745	0,884	Reliabel
	BK 2	0.909	Valid				
	BK 3	0.910	Valid				
	BK 5	0.761	Valid				
	BK 4	0.809	Valid				
Etos kerja Islami	EKI 2	0.841	Valid	0,945	0,754	0,893	Reliabel
	EKI 3	0.833	Valid				
	EKI 5	0.922	Valid				
	EKI 6	0.874	Valid				
Prestasi Kerja	PK 2	0.820	Valid	0,934	0,739	0,912	Reliabel
	PK 3	0.854	Valid				
	PK 4	0.888	Valid				
	PK 5	0.849	Valid				
	PK 6	0.887	Valid				
	PK 1	0.800	Valid				

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)



Berdasarkan tabel diatas, semua indikator menunjukkan nilai lebih dari 0,70, sehingga semua nilai cross loading memenuhi standar. Nilai perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua konstruk memperoleh nilai > 0,5 Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dikatakan *reliabel*. Dari tabel di atas juga menunjukkan bahwa *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, uji reliabilitas untuk penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan atau discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa sebuah konstruk terdapat nilai loading yang lebih besar daripada untuk konstruk lain. Dalam pengujian *discriminant validity* ini, metode *fornell-larcker criterion* dianggap baik jika akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada konstruk lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya (Hair et al., 2019).

Tabel 2.3 Diskriminan Validity (Fornell-Lacker`s Criteria)

	BK	EKI	KF	PK	Kesimpulan
BK	0.863				Valid
EKI	0.819	0.868			Valid
KF	0.634	0.514	0.860		Valid
PK	0.835	0.681	0.765	0.860	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Uji Discriminant Validity* menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa nilai akar AVE pada seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan konstruks lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pengukuran ini memiliki validitas diskriminan yang baik dan kuat.

3.3 Model Struktural (Inner Model)

3.3.1 R Square: R-Square mengukur kuantitas dari variasi variabel endogen yang mampu dideskripsikan dari variabel independen (eksogen). Menurut Hair et al. (2019) nilai R square 0,75 mencakup pada klasifikasi kuat, nilai R square 0,50 mencakup klasifikasi moderat serta mencakup klasifikasi lemah apabila nilai R square 0,25.

Tabel 2.4 Nilai R-Square

	R-square	Kesimpulan
Etos kerja Islami (Z)	0.671	Moderate
Prestasi Kerja (Y)	0.790	Kuat

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)



Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square dalam variabel etos kerja Islami yaitu 0.671 yang termasuk dalam kategori sedang atau moderate, sedangkan prestasi kerja memiliki pengaruh kuat yang bernilai 0,790.

3.3.2 F Square: F-Square dimanfaatkan dalam memperoleh seberapa besar pengaruh antar variabel. Nilai F-Square disebut kecil apabila sejumlah 0,02, sedang apabila sejumlah 0,15, besar apabila sejumlah 0,35 akan tetapi nilai dibawah dari 0,02 mampu diabaikan maupun dinyatakan tidak terdapat pengaruh (Hair et al., 2019).

Tabel 2.5. F-Square

	EKI	PK
BK	1.230	0.446
EKI		0.000
KF	0.000	0.442

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan terkait yang memiliki pengaruh dengan kriteria F Square > 0,35 adalah variabel BK terhadap EKI dan PK. KF terhadap variabel PK. Sedangkan yang tidak memiliki pengaruh dengan kriteria F square <0,02 adalah variabel EKI terhadap PK dan variabel KF terhadap EKI.

3.4 Estimate for Path Coefficient dan Uji Hipotesis

Uji Estimasi Koefisien Jalur dilakukan menggunakan *bootstrapping* untuk menentukan korelasi antar variabel. Dikatakan memiliki korelasi yang kuat jika variabel tersebut memiliki nilai p-value mendekati +1 dan lemah ketika nilainya mendekati -1. Akan ditemukan adanya pengaruh signifikan antar variabel, apabila nilai t-hitung besar daripada 1,96 (t tabel) maupun p-value lebih sedikit dibandingkan 0,05 (Hair et al., 2019).

Tabel 2.6 Path Coefficient

Konstruk	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P valules	Kesimpulan
BK-EKI	0.822	6.518	0.000	Diterima
BK-PK	0.591	3.620	0.000	Diterima
EKI-PK	-0.006	0.040	0.968	Ditolak
KF-EKI	-0.005	0.033	0.973	Ditolak
KF-PK	0.393	2.832	0.005	Diterima

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)



Dari tabel diatas membuktikan Indikator beban kerja terhadap etos kerja Islami dan prestasi kerja diterima dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi yang kuat yaitu senilai 0.822 dan 0.591. selain itu, nilai t-statistiknya >1,96 untuk p-valuenya <0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja Islami dan prestasi kerja.

Berdasarkan tabel tersebut membuktikan Indikator etos kerja Islami terhadap prestasi kerja ditolak dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi yang lemah yaitu senilai -0.006. selain itu, nilai t-statistiknya <1,96 dan p-valuenya >0,05 yang membuktikan terkait tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Indikator kompensasi finansial terhadap prestasi kerja diterima dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi yang kuat yaitu senilai 0.393 sedangkan t-statistiknya >1,96 untuk p-valuenya < 0,05 dengan makna terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja tetapi, indikator kompensasi finansial terhadap etos kerja Islami ditolak dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi yang lemah yaitu senilai -0.005 t-statistiknya <1,96 dan p-valuenya > 0,05 yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami.

3.5 Uji Mediasi

Untuk penelitian ini untuk menentukan uji mediasi dilihat dari hasil Output SmartPLS dalam *Bootstrapping* komponen *Specific Indirect Effects*. Dalam analisis mediasi dimanfaatkan dalam menguji variabel mediasi menjadi penghubung antara variabel independen serta dependen.

Tabel 2.7 Uji Mediasi

Konstruk	Original Sample (o)	T Statistics ((O/STDEV))	P values	Kesimpulan
BK-EKI-PK	-0.005	0.039	0.969	Tidak memediasi
KF-EKI-PK	0.000	0.001	0.999	Tidak memediasi

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)3

Berdasarkan tabel dapat diketahui Pengaruh tidak langsung beban Kerja > etos kerja Islami > Prestasi Kerja adalah -0.005 (negatif) dengan p-value 0,969 yang tidak signifikan dalam taraf 5%. Hal tersebut membuktikan terkait variabel kompensasi finansial tidak berperan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan tabel mampu diketahui pengaruh tidak langsung kompensasi finansial>etos kerja Islami>prestasi kerja adalah 0.000 (positif) dengan p-value



0,999 yang tidak signifikan dalam taraf 5%. Hal tersebut membuktikan terkait variabel kompensasi finansial tidak berperan dalam memediasi pengaruh etos kerja Islami terhadap prestasi kerja.

3.5.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Etos kerja Islami

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islami karena diperoleh hasil t-statistik $0,033 < 1,96$ untuk p-value $0,973 > 0,05$. Pada hasil tersebut mampu diperoleh kesimpulan kompensasi finansial tidak menjadi penentu untuk meningkatkan etos kerja Islami di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BSI tidak selalu mengharapkan imbalan finansial dalam mengaplikasikan nilai-nilai etika dan moral ketika bekerja. Bagi sebagian individu, menjaga integritas dan penerapan nilai-nilai etika dan moral untuk pekerjaan dapat menjadi prioritas yang lebih penting daripada memperoleh imbalan finansial yang besar. Mereka lebih memilih untuk mengambil keputusan yang sejalan dengan nilai-nilai mereka, meskipun hal itu mengorbankan peluang untuk mendapatkan insentif yang lebih tinggi. Selain itu, ada juga individu yang lebih mengutamakan penghargaan non-finansial, seperti rasa kepuasan batin, reputasi baik, atau kontribusi positif terhadap masyarakat atau lingkungan sekitar. Nilai-nilai ini dapat menjadi faktor penentu kepuasan karir mereka, dibandingkan dengan sekadar memperoleh imbalan finansial yang tinggi.

Penelitian ini sesuai terhadap penelitian Inayah et al. (2023) bahwa kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap etos kerja. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa karyawan cenderung termotivasi oleh faktor internal dan keyakinan religius mereka, sehingga mereka tidak bergantung pada imbalan finansial untuk mendorong kinerja mereka. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Rijal et al. (2023) yang menunjukkan bahwa masyarakat dengan tingkat religiusitas yang tinggi memiliki keyakinan yang kuat terhadap agama, serta menjalankan praktik ibadah dengan ikhlas dan konsisten.

3.5.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mampu diamati dalam nilai t-statistik $2,832 > 1,96$ untuk p-value $0,005 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan apabila kompensasi finansial yang diberikan semakin baik, maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pterhadap pendapat Rio et al. (2020) yang menjelaskan apabila karyawan merasa kompensasi finansial yang mereka terima kurang memadai, sehingga prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka menurun.

Penelitian juga ini didukung dari Maango et al (2023) pada studi mereka mengenai “*The Effect of Compensation and Work Culture on Employee*



Performance (Study at one of the conventional banks in West Java” mengatakan terkait kompensasi finansial terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di salah satu bank konvensional di Jawa Barat. Penelitian ini membuktikan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, BSI perlu memperhatikan dan meningkatkan pemberian kompensasi finansial.

3.5.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Etos kerja Islami

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan beban kerja berpengaruh terhadap Kompensasi finansial karyawan dengan hasil t-statistik $6,518 > 1,96$ serta p-value $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja, etos kerja Islami yang dimiliki karyawan juga dapat meningkat. Hal ini disebabkan karena meningkatnya tanggung jawab dan motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan nilai-nilai Islami. Hasil penelitian ini didukung oleh Indriasari (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja terdapat pengaruh etos kerja.

3.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan beban kerja terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam hasil t-statistik $3,620 > 1,96$ dengan p-value $0,968 < 0,05$. Hal ini mampu diperoleh kesimpulan apabila beban kerja meningkat maka mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan BSI karena adanya suatu target yang harus diselesaikan. Semakin banyak beban kerja yang ditanggung karyawan membuat mereka mengalami peningkatan tanggung jawab dan juga kedisiplinan. Hal ini membuat karyawan mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Sedangkan beban kerja yang sedikit dapat memicu kebosanan dimana tugas dan pekerjaan yang sedikit mengakibatkan kurang gerak dan menimbulkan rasa malas dan rasa bosan. Kebosanan dalam kerja sering terjadi karena kurangnya perhatian. Liflora Kansil et al. (2022) menjelaskan menjelaskan bahwa peningkatan maupun pengurangan beban kerja pegawai yang diberikan oleh instansi tidak berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

3.5.5 Pengaruh Etos kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan etos kerja Islami tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil t-statistik $0,040 < 1,96$ dengan p-value $0,880 > 0,05$. Dari hasil tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa karyawan yang mempunyai etos kerja Islami, tidak selalu berdampak positif untuk meningkatkan prestasi kerja. Namun, penting bagi BSI untuk terus mengajarkan etos kerja Islami yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja positif dan juga



produktif. Hal ini dapat dilakukan BSI dengan menyisipkan etika bisnis Islami dalam masa training kerja atau program pelatihan kerja. Melalui pelatihan ini, diharapkan karyawan dapat lebih memahami nilai-nilai etika bisnis Islam dan menerapkannya secara konsisten dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, kinerja dan prestasi perusahaan dapat meningkat secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini kurang sejalan terhadap penelitian Hamzah et al (2021) mengenai “*The influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance of Islamic banks in riau province mediated by Islamic organizational culture*”. Penelitian tersebut menjelaskan etos kerja Islami berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka. Perbedaan hasil penelitian ini mampu dipengaruhi karena karyawan BSI dengan BPD Syariah Riau memiliki cara kerja, nilai dan norma yang berbeda. Oleh karena itu, perbedaan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang berbeda dapat mempengaruhi hasil penelitian.

3.5.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Etos kerja Islami Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan variabel etos kerja Islami tidak berperan dalam memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja. Maka, mampu diperoleh kesimpulan tinggi rendahnya etos kerja Islami yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi kompensasi finansial dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Kompensasi finansial mampu mempengaruhi prestasi kerja seseorang tanpa dipengaruhi oleh etos kerja Islami yang mereka miliki.

Hal tersebut mampu diamati dalam hasil analisis jalur kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui variabel etos kerja Islami tidak memediasi. Besarnya kompensasi finansial yang diberikan perusahaan harus sejalan dengan apa yang diharapkan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan BSI perlu memperhatikan pemberian kompensasi finansial dan insentif sebagai motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini kurang sejalan terhadap penelitian Pratama et al. (2022) yang menjelaskan mengenai etos kerja mampu memediasi kompensasi finansial terhadap kinerja *salesman*. Perbedaan hasil penelitian ini dipengaruhi dari karyawan PT SAT Depok Jawa Barat memiliki karakteristik responden yang berbeda, khususnya pada responden salesmen. Oleh karena itu, perbedaan ini membuktikan budaya kerja yang tidak serupa mampu berpengaruh terhadap hasil penelitian.



3.5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Etos kerja Islami Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan variabel etos kerja Islami tidak berperan dalam memediasi beban kerja terhadap prestasi kerja. Sehingga mampu diperoleh kesimpulan bahwa seseorang yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi atau rendah, tidak dapat mempengaruhi beban kerja yang mereka tanggung dalam mencapai prestasi kerja. Dengan demikian, meskipun seseorang bekerja dengan keras atau tidak begitu keras, hal tersebut tidak menjadi faktor utama untuk menentukan dalam mencapai prestasi kerja mereka. Prestasi kerja lebih banyak disebabkan dari faktor yang lain seperti keterampilan, pengalaman, dukungan tim, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja (Hulu et al., 2022).

Selain itu BSI juga harus memperhatikan sumber daya insani dalam mencapai tujuan perusahaan. Sesuai dengan hasil kuesioner yang sudah disebar, karyawan BSI mayoritas generasi milenial yang tumbuh bersama perkembangan teknologi dan rentan stress. Stress kerja yang dialami oleh generasi milenial kebanyakan disebabkan oleh masalah pekerjaan. Mereka lebih sering memiliki peran sebagai pencari kerja (*job seeker*) tidak sebagai pencipta lapangan pekerjaan (*job creator*) (Hatammimi & Nurafifah, 2023).

The American Institution of Stress mengatakan bahwa di tahun 2017 terdapat 80% karyawan generasi milenial yang menghadapi rasa stress dengan pekerjaan, 29% dari mereka merasa kelelahan setelah bekerja (Hedianti, 2022). Oleh karena itu, apabila seorang karyawan mengalami stress, mereka akan cenderung enggan untuk bekerja. Generasi milenial membutuhkan banyak dorongan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik pada perusahaan (Cahyathi & Riana, 2023). Dalam hal ini BSI harus menciptakan lingkungan yang nyaman dan memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berlibur, guna mendukung kepuasan dan produktivitas kerja.

BSI dapat memberikan waktu luang yang memungkinkan mereka untuk berlibur dan melakukan hobinya. Hal ini dapat menambah kenyamanan mereka bekerja tanpa terbebani oleh beban kerja mereka, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja. Hal ini sejalan terhadap penelitian Wulandari et al. (2023) yang menjelaskan mengenai *work life balance* terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. BSI juga dapat memberikan pelatihan pengembangan karier juga yang jelas untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan mendukung produktivitas perusahaan (Komalasari & Kartika, 2022). Karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memperoleh peluang untuk naik jabatan dan lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaan (Yuliana et al., 2022).



Motivasi kerja merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nuraeni (2023) yang menjelaskan bahwa tanpa adanya motivasi dari pemimpin, karyawan akan kehilangan semangat kerja, dan kualitas perusahaan dapat menurun. Hal ini pimpinan BSI dapat memberikan motivasi kerja itu berupa *reward*. Hasil survey wawancara dengan karyawan BSI menunjukkan bahwa atasan mereka secara konsisten memberikan dukungan *reward* sebagai motivasi dan penyemangat untuk meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan yang memenuhi target. Oleh karena itu, meskipun kompensasi yang diberikan kurang, karyawan BSI tetap berlomba-lomba untuk mencapai target karena dorongan *reward* yang diberikan perusahaan. *Reward* ini berfungsi sebagai pendorong utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif serta memotivasi karyawan untuk terus berusaha lebih keras, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Indriasari (2021) yang menunjukkan beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh karakteristik karyawan perusahaan yang berbeda, yaitu antara karyawan perusahaan BSI dan BPD Provinsi Sulawesi Selatan. Setiap perusahaan memiliki cara kerja, nilai dan norma yang berbeda. Oleh karena itu, perbedaan ini membuktikan terkait cara kerja dan budaya kerja yang tidak serupa mampu mempengaruhi hasil penelitian.

4. Simpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak berperan dalam memediasi hubungan antara kompensasi finansial dan beban kerja terhadap prestasi kerja. Dalam hal ini kompensasi finansial dan beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kompensasi finansial juga tidak mempengaruhi etos kerja, namun beban kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan bank syariah akan berprestasi jika mampu menyelesaikan beban kerja serta diberikan kompensasi finansial yang layak. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan pada demografi sampel dan variabel prediktor, namun penelitian ini memberikan implikasi bahwa hubungan transaksional dalam pekerjaan tetap perlu diperhatikan dalam rangka mendukung kinerja perusahaan karena sumber daya insani perlu dikelola dengan baik untuk meminimalisir *turnover* tenaga kerja yang tinggi. Perusahaan juga perlu memperhatikan bahwa mencari talenta juga tidak mudah serta membutuhkan biaya rekrutmen, sehingga karyawan yang sudah ada sebaiknya dikelola dengan baik agar menjadi karyawan yang loyal.



Daftar Pustaka

- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ssl. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>
- Agatha, S. C., & Go, M. A. B. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63–74. <https://doi.org/10.9744/jmp.7.2.63-74>
- Astuti, D. P., & Zakiy, M. (2022). Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Komitmen Afektif Karyawan Bank Syariah Indonesia. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 7(1), 13–23. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v7i1.5175>
- BSI. (2023). Laporan Tahunan BSI. *Laporan Tahunan 2023 PT Bank Syariah Indonesia TBK*. <https://ir.bankbsi.co.id/misc/AR/AR2023-ID.pdf>
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Bri Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i09.p18>
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Estevania Liflora Kansil, Christoffel Kojo, & Lucky O.H Dotulong. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(4), 393–404.
- Faiqurrutab, F., Soeprapto, A., & Suratna, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 21(1), 72. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713>
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & . Z. (2021). the Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), 23–34. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hasibun & Munasib. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan



- Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253–1261. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221>
- Hatammimi, J., & Nurafifah, F. Z. (2023). Mengukur Pengenalan Peluang Berwirausaha Sebagai Dampak Pendidikan Kewirausahaan. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(4), 506–523. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v6i4.294>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Inayah, N., Ika Susanti, N., & Ika Putri, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 3(1), 44–60. <https://doi.org/10.30739/jpsda.v3i1.1942>
- Indriasari, at all. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(3), 1–19. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. *Kesmas*, 6(3), 1–8.
- Keuangan, O. J. (2023). Desember 2023. *Statistika Perbankan Syariah, Sharia Banking Statistic, December*, 19–119.
- Komalasari, S. I. A., & Kartika, A. G. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Preferensi Generasi Milenial Muslim Memilih Perbankan Syariah. *Islamic Economics and Finance in Focus*, 1(4), 311–321.
- Maango, H., Zulkifli, & Supriyanto. (2023). The Effect of Compensation and Work Culture on Employee Performance (Study at one of the conventional banks in West Java). *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(07), 389–396. <https://doi.org/10.58812/wsis.v1i07.130>
- Maghfiroh, F., & Adiba, E. M. (2023). the Role of Productive Zis, Islamic Work Ethic, and Length of Business on the Welfare of Msmes. *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 9(2), 216–233. <https://doi.org/10.19109/ifinance.v9i2.20412>
- Mandika, I. P. O., & I Gede Aryana Mahayasa. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 211–221.
- Mulyanti, D. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 194–208.
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Mustofa, A., Wulandari, & Kasmi. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dalam Menghadapi Situasi Krisis Ekonomi Dampak Pandemi Covid-19. *Kerja Islam Terhadap ... Dinar Islamic Review*, 5(2), 65–80.
- Nuraeni, Lestari, & Iskandar. (2023). *Motivasi Kerja Dan Kinerja Kayawan Pada Pp Bsi Iain Syekh Nurjati Cirebon*. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/n49dr>
- Pontoh, S. H., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Stres, P., Dan, K., Kerja, B., Prestasi, T.,



Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 9, No. 2, 2024

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.uiad.ac.id/index.php/adz-dzahab>

- Bank, P. T., & Cabang, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Boroko. *Jurnal Emba*, 10(1), 1399–1408.
- Prasetyo & Fahrullah. (2024). Volume 7 Nomor 1, Tahun 2024 Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Bprs Lantabur Tebuireng. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 7, 45–57.
- Pratama, A. P., Sugiarto, M., Soeprapto, A., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Salesman Yang Dimediasi Oleh Etos Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABIS)*, 17(2008), 13–23.
- Putri, Y. B. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kota Pontianak). *Jurnal Manajemen Update*, 12.
- Rangkuti, D. D., & Ernanda, Y. (2020). Motivasi Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 153–160. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Rijal, N., Mukhtar Lutfi, & Sirajuddin, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Religiusitas Dan Akses Media Informasi Terhadap Minat Masyarakat Berwakaf Pada Cash Waqf Linked Sukuk. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 8(2), 225–242. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v8i2.2236>
- Rio, M., Zuliansyah, A., & Purnamasari, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Bandar Lampung. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(01), 17–30. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5684>
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Sutono, & Budiman, F. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. *Jurnal Analisis Manajemen*, 4(1), 11–28. <http://eprints.umk.ac.id/242/>
- Wulandari, E., Adiba, E. M., & Septiana, N. I. (2023). Determinant of Job Satisfaction and Job Performance among Staff of An Islamic Banks. *Journal of Islamic Economic Laws*, 6(2), 89–109.
- Yuliana, Suroso, & Rista, K. (2022). Kinerja karyawan: Bagaimana peranan motivasi berprestasi? *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(3), 420–431.