

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *ISLAMIC WORK ETHIC*
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KINERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kc Medan Adam Malik)

M. Ilmi Zikri Firdaus¹⁾, Saparuddin Siregar²⁾, Nurlaila³⁾, Helma Widya⁴⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utara

⁴ Bisnis Digital LP3I Medan

Email :¹⁾ m.ilmizikrifirdaus@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Quality Of Work Life which is divided into two independent variables, namely Work Participation and Work Environment, as well as other independent variables, namely Islamic Work Ethics at Bank Syariah Indonesia KC Medan Adam Malik. This study used quantitative methods and associative approaches, data collection techniques using questionnaires and the population and sample in this study were 31 employees at Bank Syariah Indonesia KC Medan Adam Malik using saturated sampling techniques. Data were analyzed with the path method (Path Analysis). The results of this study indicate that work participation on the work environment has a correlation value of 0.762 indicating a strong correlation. While the Work Environment on Islamic Work Ethic has a correlation value of 0.535 indicating a moderate correlation. From the results of the Hypothesis Test (First) Work Participation, Work Environment, and Islamic Work Ethics have a significant effect on Employee Performance, this can be seen from the t.count value for the Work Participation variable of $3.162 > t.table\ 2.051$, t count Work Environment $4.843 > 2.051$, and t count Islamic Work Ethic of $4.162 > t\ table\ 2.051$. While the results of the Hypothesis Test (Second) Work Participation, Work Environment, Islamic Work Ethics, and Employee Performance have a significant effect on Employee Loyalty. This can be seen from the t.count value for the Work Participation variable of $2.300 > t.table\ 2.051$, t count Work Environment $3.093 > 2.051$, t count Islamic Work Ethic of $3.773 > t\ table\ 2.051$, and t count Employee Performance of $3.681 > t\ table\ 2.051$. From the results of the path analysis, it shows that the employee performance variable is able to strengthen the effect of work participation on employee loyalty. This can be seen from the Sobel test calculation that the t count is $7.081 > t\ table\ 2.051$, but employee performance is not able to strengthen the influence of the work environment and Islamic work ethics on Employee Loyalty, this can be seen from the calculation of the Sobel test that the value of Work Environment is $0.477 < t\ table\ 2.051$, and the t value of Islamic Work Ethic is $0.860 < t\ table\ 2.051$.

Keywords: *Work Participation, Work Environment, Islamic Work Ethic, Employee Performance, Employee Loyalty.*

1. PENDAHULUAN

Pada masa yang cukup berkembang pesat saat ini, sangat banyak perubahan yang dituntut baik dari internal lingkungan tempat bekerja

maupun dari eksternal. Organisasi dituntut untuk terus eksis dengan cara berinovasi yang dapat merespon tuntutan zaman dengan segala kebutuhan dan perkembangannya. Untuk itu sangat dibutuhkan kualitas Sumber daya

manusia yang unggul dan kuat dalam hal pemikiran, taktis dan cepat menanggapi perubahan agar dapat dinilai sebagai Sumber daya manusia yang berdaya saing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu masukan dengan bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi yang kemudian diubah melalui proses manajemen menjadi barang atau jasa dalam usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Kegiatan di bidang sumber daya manusia ini dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja (Saling, 2018).

Setiap perusahaan tentu akan mengharapkan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Partisipasi kerja, lingkungan kerja, *Islamic Work Ethic*, kinerja karyawan, dan loyalitas karyawan dapat menjadi tolak ukur sejauh mana perusahaan telah mencapai tujuan yang diharapkannya dan loyalitas karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan karyawan. Membentuk individu dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya maka kinerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan ialah Partisipasi kerja, yaitu merupakan sebuah keterlibatan emosi dan mental karyawan dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggungjawab atas hal tersebut. Seseorang yang berpartisipasi akan mengalami keterlibatan dirinya/egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja. Dengan keterlibatan tersebut dirinya juga berarti keterlibatan pikiran dan perasaannya. Partisipasi ini diukur dengan melihat kemampuan melibatkan diri dalam proses pengambilan

keputusan, kemampuan meningkatkan komunikasi dan kemampuan dalam meningkatkan koordinasi (Suardi Mukhlis, 2012). Dengan Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang, maka akan berdampak baik pada Kinerja Karyawan. Serta Partisipasi kerja tidak akan lepas dari peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Maka akan sangat berpengaruh dengan loyalitas karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja, yaitu kondisi-kondisi disekitar karyawan baik itu berupa kondisi materi maupun psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Hal ini Islam juga memandang bahwa lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja. Pemimpin ini akan menciptakan pola kerja yang lebih keras namun dengan suasana yang cair, hal inilah yang perlu dibudidayakan dalam lingkungan kerja saat ini. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri serta juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi loyalitas dan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan adalah *Islamic Work Ethic*, yaitu himpunan prinsip-prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah dalam konteks Islam. *Islamic Work Ethic* ditemukan secara positif mempengaruhi kinerja kerja. Hal tersebut juga didukung oleh

pernyataan bahwa *Islamic Work Ethic* secara positif terkait dengan kepuasan dan keterlibatan dan berhubungan negatif dengan niat turnover. *Islamic Work Ethic* juga memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Karyawan yang loyal dalam bekerja cenderung mempunyai keyakinan yang kuat dan etika kerja yang baik dalam menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi dan mempunyai dorongan yang kuat untuk tetap tinggal di organisasi.

Sebuah perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaan, bahkan perusahaan akan sulit membangkitkan semangat kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain (Umar, 2001). Berkaitan dengan hal tersebut dapat kita lihat tabel dibawah ini mengenai *turnover* pegawai Bank Syariah Indonesia.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia
(Sebelum Merger)

BANK	Tahun	Status Karyawan		
		Tetap	Kontrak	Alih Daya
BNI Syariah	2020	5.233	505	-
	2019	4.513	1.210	-
Bank Syariah Mandiri	2020	8.130	450	-
	2019	8.106	446	-
BRI Syariah	2020	6.157		1.356
	2019	4.611		1.321
Jumlah per 2020		20.475		1.356

Sumber : *Annual Report* BNIS, BSM, BRIS 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat golongan status karyawan yaitu: karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan alih daya. Pada *annual report* BSI 2021 menunjukkan jumlah pegawai berdasarkan golongan status karyawan tetap dan kontrak per Desember 2020 berjumlah 20.475 karyawan. Jumlah karyawan tetap dan kontrak disatukan penjumlahannya dikarenakan pada tabel diatas status karyawan tetap dan kontrak tidak dipisahkan pada *annual report* BRI Syariah. Terkait dengan karyawan alih daya, karyawan alih daya adalah karyawan yang diambil dari pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan BSI yang berkembang untuk dipekerjakan dan digaji oleh BSI dengan terdapat pembagian tugas menjadi

pegawai back office, pemasaran, satpam, driver, dan office boy. Pada *annual report* diatas dapat kita lihat tidak terdapat pegawai alih daya pada BNI Syariah dan Bank Syariah Mandiri. Hal ini merupakan data yang didapat berdasarkan dari *annual report* BNIS, BSM, BRIS 2020 tidak menuliskan berapa jumlah pegawai alih daya, dan pada pelaksanaannya pegawai alih daya tersebut sudah ada di ketiga bank tersebut baik sebelum merger maupun sesudah merger dikarenakan tugas-tugas tersebut diatas tidak dikerjakan oleh karyawan tetap dan kontrak.

Selanjutnya, kita dapat melihat jumlah pegawai Bank Syariah Indonesia per Desember 2021 berikut ini:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia
(Setelah Merger)

BANK	Tahun	Status Karyawan		
		Tetap	Kontrak	Alih Daya
Bank Syariah Indonesia	2021	17.462	1.987	8.501
Jumlah		19.449		8.501

Sumber : *Annual Report* BSI 2021

Dapat dilihat dari tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan setelah merger dipisahkan berdasarkan golongan status karyawan yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan alih daya. Peneliti hanya bisa membandingkan jumlah pegawai tetap dan kontrak untuk penelitian kali ini dikarenakan data karyawan alih daya pada 2020 dan 2019 tidak tertulis pada *annual report* 2020. Keseluruhan karyawan berdasarkan status golongan dapat dibandingkan apple to apple apabila laporan keuangan 2022 telah diterbitkan.

Fenomena yang dilihat dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 adalah jumlah karyawan tetap dan kontrak berkurang cukup signifikan dari 20.475 per Desember 2020 menjadi 19.449 per Desember 2021, penurunan karyawan terjadi sebesar -5,01%. Hal ini terjadi diduga karena berbagai hal diantaranya terkait dengan variabel peneliti yaitu partisipasi kerja, lingkungan kerja, dan *Islamic Work Ethic*. Ketiga hal tersebut sangat erat hubungannya untuk sebuah bank syariah yang baru melakukan merger. Kemungkinan-kemungkinan *culture shock* bisa terjadi karena 3 (tiga) *culture* budaya organisasi yang berbeda dilebur menjadi 1 (satu) *culture*. *One culture* sendiri merupakan semboyan yang terus digaungkan oleh Bank Syariah Indonesia untuk karyawan-karyawannya. Untuk mewujudkan hal tersebut peneliti menilai ketiga variabel diatas merupakan hal yang cukup penting diperhatikan demi terwujudnya *one culture* tersebut.

Peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik terkait dengan permasalahan yang ada. Berkaitan dengan partisipasi kerja, tantangan yang terbaru pasca

merger adalah sangat berubah drastisnya struktur pengorganisasian pegawai. Sebagai contoh, sebelum merger untuk posisi karyawan RM (*Relationship Manager*) melakukan fungsi penjualan tanpa ikut dilibatkan dalam proses akad pembiayaan. Saat ini kegiatan tersebut termasuk menjadi kewajiban RM tersebut. Berkaitan dengan penjualan produk, sebelum merger karyawan fokus pada targetnya masing-masing. Sebagai contoh, RM Produk SME hanya fokus menjual produk SME, pasca merger seluruh karyawan termasuk alih daya bahu membahu menjual berbagai produk perbankan, Hal ini merupakan penilaian wajib bagi karyawan tetap dan kontrak, serta merupakan himbuan bagi karyawan alih daya. Ini menjadi tantangan tersendiri manajemen agar seluruh fungsi tercapai dan berjalan dengan baik.

Selanjutnya, berkaitan dengan lingkungan kerja, KC Medan Adam Malik mendapat target yang meningkat cukup signifikan dari tahun 2021. Akan tetapi, tantangan saat ini adalah dengan target yang meningkat, di KC Medan Adam Malik tidak diikuti dengan meningkatnya karyawan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri yang akan cukup berpengaruh kepada kinerja dan loyalitas karyawan.

Selain itu, berkaitan dengan *Islamic Work Ethic*, dengan target yang naik cukup signifikan dari tahun 2021, karyawan terkadang hanya berfokus pada pencapaian target yang ada. Namun, sebagai bank syariah terbesar, pemimpin selalu mengingatkan karyawan agar berikhtiar berdasarkan doa dan keyakinan kepada Allah, serta tetap menjaga nilai-nilai Islami yaitu dengan selalu menjaga nilai-nilai syariah perbankan agar terhindar dari kesalahan

transaksi diluar syar'i serta menganggap bekerja bukan hanya sekedar bekerja melainkan adalah wujud ibadah. Hal ini lah yang menjadi pembeda antara sumber daya insani perbankan syariah dengan sumber daya insani perbankan konvensional.

Kinerja KC Medan Adam Malik per Juni 2022 masih didalam posisi negative. Hal ini dikarenakan juga diikuti dengan *run off* pembiayaan per bulannya yang terus bergerak sehingga tim harus bekerja lebih ekstra kembali untuk menutupi *run off* tersebut lalu dilanjutkan dengan mengejar target di setengah tahun terakhir tahun buku 2022 ini. Saat ini, pertumbuhan KC Medan Adam Malik -15 Milyard, Dilain sisi, terdapat ketentuan-ketentuan internal seperti adanya stop ekspansi pembiayaan di sektor pembiayaan yang dinilai mengalami kemacetan. Namun demikian, hal ini sudah terdapat langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mengatasi hal tersebut.

Berkaitan dengan loyalitas karyawan sejauh pasca merger ini KC Medan Adam Malik mengalami penurunan karyawan yaitu 1 orang. Berkaitan hal ini manajemen mengatakan banyak faktor sehingga belum bisa dipastikan pegawai tersebut resign. Manajemen terus berupaya mencari solusi-solusi terbaik apabila terdapat karyawan yang mengalami kendala-kendala berkaitan dengan pekerjaannya.

Dengan berbagai kondisi yang ada yaitu: perubahan *culture*, target kinerja yang cukup meningkat signifikan, jumlah karyawan yang tidak diikuti dengan meningkatnya target, serta

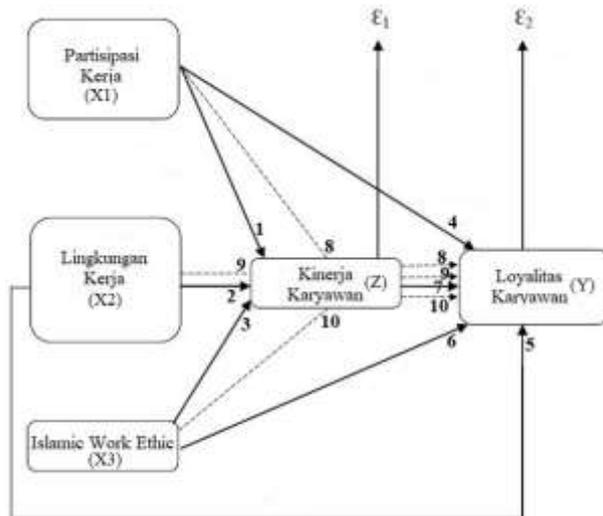
faktor-faktor internal lainnya, manajemen terus berupaya untuk perlahan-lahan mencari solusi hal-hal yang menjadi harapan bersama. Kinerja dan loyalitas karyawan diharapkan tetap terjaga agar tercapainya tujuan organisasi

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif (*mixed methode*) dengan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu menggunakan kuesioner. Adapun lokasi pada penelitian ini adalah PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik dan waktu penelitian ini dilakukan mulai April-September 2022. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik yang berjumlah 31 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Apabila jumlah responden kurang dari 100 responden, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 31 responden. Variabel penelitian independen (Partisipasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Islamic Work Ethic*) sedangkan variabel dependen (Loyalitas Karyawan) serta variabel *intervening* (Kinerja). Penelitian ini diolah menggunakan bantuan software SPSS 25. Model ekonometrika persamaan sebagai berikut:

$$\text{Model 1: } Z = \beta X1Z + \beta X2Z + \beta X3Z + Ze1$$

$$\text{Model 2: } Y = \beta X1Y + \beta X2Y + \beta X3Y + \beta ZY + Ye2$$



Gambar 1.3 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

3.1.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.1.1.1. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,34687529
	Absolute	,111
Most Extreme Differences	Positive	,111
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,620
Asymp. Sig. (2-tailed)		,836

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, Baik dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogrov-Smirnov* nilai *asymptotic significant (2-tailed)* atau *P-Value* nilainya sebesar $0,836 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3.1.1.2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,182	9,253				
	Partisipasi Kerja	,416	,181	,364	3,300	,030	,406
	Lingkungan Kerja	,225	,206	-,206	4,093	,004	,286
	<i>Islamic Work Ethic</i>	,536	,142	,469	3,773	,001	,659
	Kinerja Karyawan	,429	,116	,469	3,681	,001	,629

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

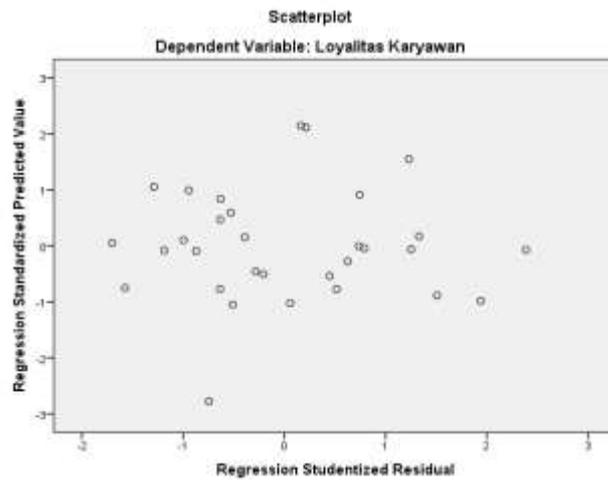
Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Variabel Partisipasi Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,406 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,462 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Partisipasi Kerja (X1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,286 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 3,501 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja (X2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 3) Variabel *Islamic Work Ethic* (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,659 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,516 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Islamic Work Ethic* (X3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 4) Variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,629 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,591 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Z) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.1.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan pola titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y.

3.1.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Uji Pengaruh Variabel *Intervening*

1. Model 1 :

$$Z = \beta X1Z + \beta X2Z + \beta X3Z + Ze1$$

Tabel 3.1.2.1. Hasil Uji Persamaan (Model 1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,301	5,941

a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Partisipasi Kerja, Lingkungan Kerja

**Tabel 3.1.2.2. Hasil Uji Analisis Jalur (Model 1)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,185	15,138		,739	,466
	Partisipasi Kerja	,049	,299	,039	3,162	,012
	Lingkungan Kerja	,591	,321	,496	4,843	,046
	<i>Islamic Work Ethic</i>	,266	,229	,213	4,162	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Koefisien regresi Partisipasi Kerja (X1) sebesar 0,039. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Partisipasi Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,039 kali.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,496. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,496 kali.
- 3) Koefisien regresi *Islamic Work Ethic* (X3) sebesar 0,213. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada *Islamic Work Ethic* (X3) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,213 kali.
- 4) Besarnya nilai R² yang terdapat pada tabel 4.10 adalah sebesar 0,371. Maka besarnya e1 dalam model persamaan ini adalah $e1 = 1 - 0,371 = 0,629$.

Persamaan strukturnya adalah :

$$Z = 0,049X1 + 0,591X2 + 0,266X3 + 0,629e1$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara Partisipasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Islamic Work Ethic* dengan Kinerja Karyawan adalah hubungan yang positif, dimana ketika Partisipasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Islamic Work Ethic* ditingkatkan, maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

2. Model 2 :

$$Y = \beta X1Y + \beta X2Y + \beta X3Y + \beta ZY + Ye2$$

Tabel 3.1.2.3. Hasil Uji Persamaan (Model 2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,735	,694	3,595

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Partisipasi Kerja, *Islamic Work Ethic*, Lingkungan Kerja

Tabel 3.1.2.4. Hasil Uji Analisis Jalur (Model 2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,182	9,253		1,208	,238
	Partisipasi Kerja	,416	,181	,364	2,300	,030
	Lingkungan Kerja	,225	,206	,206	3,093	,004

<i>Islamic Work Ethic</i>	,536	,142	,469	3,773	,001
Kinerja Karyawan	,429	,116	,469	3,681	,001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Koefisien regresi Partisipasi Kerja (X1) sebesar 0,364. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Partisipasi Kerja (X1) akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,364 kali.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,206. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,206 kali.
- 3) Koefisien regresi *Islamic Work Ethic* (X3) sebesar 0,469. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada *Islamic Work Ethic* (X3) akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,469 kali.
- 4) Koefisien regresi Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,469. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Kinerja Karyawan (Z) akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,469 kali.
- 5) Besarnya nilai R² yang terdapat pada tabel 4.10 adalah sebesar 0,735. Maka besarnya e² dalam model persamaan ini adalah e²= 1-0,735 = 0,265.

Dengan demikian, persamaan strukturnya adalah :

$$Y = 0,416X_1 + 0,225X_2 + 0,536X_3 + 0,429Z + 0,265e_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara Partisipasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Islamic Work Ethic* dengan Loyalitas Karyawan adalah

hubungan yang positif, dimana ketika Partisipasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Islamic Work Ethic*, dan Kinerja Karyawan ditingkatkan, maka akan berdampak pada Loyalitas Karyawan.

Dari Analisis di atas, maka dapat ditentukan koefisien yang berpengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total sebagai berikut:

b. Pengaruh Langsung atau *Direct Effect (DE)* dan Pengaruh Tidak Langsung atau *Indirect Effect (IE)*

1. Pengaruh Langsung atau *Direct Effect (DE)*

Perhitungan pengaruh langsung atau direct effect (DE) menggunakan formula yakni:

- a) Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 \rightarrow Z$) $\rho_{X_1Z} = 0,039$
- b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 \rightarrow Z$) $\rho_{X_2Z} = 0,496$
- c) Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Karyawan ($X_3 \rightarrow Z$) $\rho_{X_3Z} = 0,213$
- d) Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ($X_1 \rightarrow Y$) $\rho_{X_1Y} = 0,364$
- e) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ($X_2 \rightarrow Y$) $\rho_{X_2Y} = 0,206$
- f) Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Loyalitas Karyawan ($X_3 \rightarrow Y$) $\rho_{X_3Y} = 0,469$
- g) Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan ($Z \rightarrow Y$) $\rho_{ZY} = 0,469$

Tabel 3.1.2.5. Hasil Pengaruh Langsung

Hipotesis	Keterangan	Sig	Kesimpulan	R ²
1	H1 diterima	0,012	Signifikan	0,371
2	H2 diterima	0,046	Signifikan	
3	H3 diterima	0,005	Signifikan	
4	H4 diterima	0,030	Signifikan	0,735
5	H5 diterima	0,004	Signifikan	
6	H6 diterima	0,001	Signifikan	
7	H7 diterima	0,001	Signifikan	

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2022)

2. Pengaruh Tidak Langsung atau Indirect Effect (IE)

Perhitungan pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* (IE) dengan menggunakan formula:

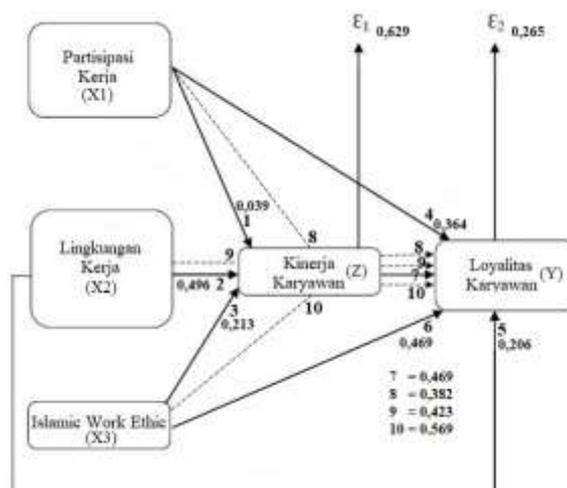
- a) Pengaruh tidak langsung Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) adalah hasil kali koefisien jalur:
 $\rho_{X_1Y} + (\rho_{X_1Z})(\rho_{ZY})$
 $= 0,364 + (0,039)(0,469)$
 $= 0,364 + 0,018 = 0,382$

- b) Pengaruh tidak langsung Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) adalah

hasil kali koefisien jalur:
 $\rho_{X_2Y} + (\rho_{X_2Z})(\rho_{ZY})$
 $= 0,206 + (0,496)(0,469)$
 $= 0,206 + 0,217 = 0,423$

- c) Pengaruh tidak langsung Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan ($X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$) adalah hasil kali koefisien jalur:
 $\rho_{X_3Y} + (\rho_{X_3Z})(\rho_{ZY})$
 $= 0,469 + (0,213)(0,469)$
 $= 0,469 + 0,100 = 0,569$

Dari Analisis di atas, maka dapat digambarkan analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung sebagai berikut:



Gambar 3.1.2.1. Analisis Jalur

Hasil pengaruh total sebagai berikut:

Tabel 3.1.2.6. Hasil Pengaruh Total

Pengaruh Total	Koefisien Jalur ρ_{X_1Y}	Koefisien Jalur (ρ_{X_1Z}) (ρ_{ZY})	Hasil Koefisien
X1 terhadap Y ρ_{X_1Y}	0,364	(0,039) (0,469)	0,382
Pengaruh Total	Koefisien Jalur ρ_{X_2Y}	Koefisien Jalur (ρ_{X_2Z}) (ρ_{ZY})	Hasil Koefisien
X2 terhadap Y ρ_{X_2Y}	0,206	(0,496) (0,469)	0,423
Pengaruh Total	Koefisien Jalur ρ_{X_3Y}	Koefisien Jalur (ρ_{X_3Z}) (ρ_{ZY})	Hasil Koefisien
X3 terhadap Y ρ_{X_2Y}	0,469	(0,213) (0,469)	0,569

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2022)

c. Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

Hasil dari persamaan tersebut diuji menggunakan *Sobel test* yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Partisipasi Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kinerja Karyawan (Z)

Besarnya pengaruh langsung 0,364 sedangkan pengaruh tidak langsung $P_2 \times P_3 = (0,039) \times (0,469) = 0,018291$. Dengan total pengaruh $0,364 + 0,018291 = 0,382291$. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P_2 \times P_3$) untuk X1 sebesar 0,388 signifikansi atau tidak itu diuji menggunakan *Sobel test* dengan menghitung standar eror dari koefisien *indirect effect* (Sp_{2p3}).

$$Sp_{2p3} = \frac{\sqrt{P_3^2 SP_2^2 + P_2^2 SP_3^2 + SP_2^2 SP_3^2}}{Sp_{2p3}}$$

$$= \frac{\sqrt{(0,469)^2 (0,299)^2 + (0,039)^2 (0,181)^2 + (0,299)^2 (0,181)^2}}{\sqrt{0,0196647 + 0,0000498 + 0,002928}}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,0026425}$$

$$Sp_{2p3} = 0,0514$$

Berdasarkan Sp_{2p3} dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = p_2 \times p_3 : Sp_{2p3} = 0,364 : 0,0514 = 7,081.$$

Oleh karena itu, t hitung sebesar 7,081 lebih besar dari t tabel 2,051 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat memediasi partisipasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kinerja Karyawan (Z)

Besarnya pengaruh langsung 0,206 sedangkan pengaruh tidak langsung $P_2 \times P_3 = (0,496) \times (0,469) = 0,2326$. Dengan total pengaruh $0,206 + 0,2326 = 0,4386$. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P_2 \times P_3$) untuk X2 sebesar 0,4386 signifikansi atau tidak itu diuji menggunakan *Sobel test* dengan menghitung standar eror dari koefisien *indirect effect* (Sp_{2p3}).

$$Sp_{2p3} = \frac{\sqrt{P_3^2 SP_2^2 + P_2^2 SP_3^2 + SP_2^2 SP_3^2}}{Sp_{2p3}}$$

$$= \frac{\sqrt{(0,469)^2 (0,321)^2 + (0,496)^2 (0,206)^2}}{\sqrt{0,0026425}}$$

$$Sp2p3 = \frac{\sqrt{0,222665 + 0,010439 + 0,0043726}}{\sqrt{0,2374766}}$$

$$Sp2p3 = 0,4873$$

Berdasarkan $Sp2p3$ dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:
 $t = p2 \times p3 : Sp2p3 = 0,2326 : 0,4873 = 0,477$.

Oleh karena itu, t hitung sebesar 0,477 lebih kecil dari t tabel 2,051 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh *Islamic Work Ethic* (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kinerja Karyawan (Z)
 Besarnya pengaruh langsung 0,469 sedangkan pengaruh tidak langsung $P2 \times P3 = (0,213) \times (0,469) = 0,100$. Dengan total pengaruh $0,469 + 0,100 = 0,569$. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P2 \times P3$)

d. Uji Korelasi Variabel Independen

Untuk pengujian dari SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1.2.7. Hasil Uji Korelasi X1 Terhadap X2 Correlations

		Partisipasi Kerja	Lingkungan Kerja
Partisipasi Kerja	Pearson Correlation	1	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	31	31
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2022)

untuk X3 sebesar 0,569 signifikansi atau tidak itu diuji menggunakan *Sobel test* dengan menghitung standar eror dari koefisien *indirect effect* ($Sp2p3$).

$$Sp2p3 = \frac{\sqrt{P3^2 SP2^2 + P2^2 SP3^2 + SP2^2 SP3^2}}{\sqrt{(0,469)^2 (0,229)^2 + (0,213)^2 (0,142)^2}}$$

$$Sp2p3 = \frac{\sqrt{0,0115349 + 0,0009148 + 0,0010574}}{\sqrt{0,0135071}}$$

$$Sp2p3 = 0,1162$$

Berdasarkan $Sp2p3$ dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = p2 \times p3 : Sp2p3 = 0,100 : 0,1162 = 0,860$$

Oleh karena itu, t hitung sebesar 0,860 lebih kecil dari t tabel 2,051 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat memediasi *Islamic Work Ethic* terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil korelasi dari SPSS, diperoleh nilai korelasi Partisipasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0.762.

Berpedoman pada interpretasi indeks angka korelasi *Product Moment* di atas

nilai r_{x1x2} sebesar 0.762. Nilai tersebut menunjukkan bahwa antara variabel X1 (Partisipasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) terdapat korelasi yang kuat antara Partisipasi Kerja dengan Lingkungan Kerja.

Tabel 3.1.2.8. Hasil Uji Korelasi X2 Terhadap X3
Correlations

		Lingkungan Kerja	Islamic Work Ethic
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,535**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	31	31
Islamic Work Ethic	Pearson Correlation	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2022)

Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* di atas dan juga hasil dari SPSS, diperoleh nilai korelasi Lingkungan Kerja terhadap *Islamic Work Ethic* yaitu sebesar 0.535.

Berpedoman pada interpretasi indeks angka korelasi *Product Moment* di atas nilai r_{x2x3} sebesar 0.535. Nilai tersebut menunjukkan bahwa antara variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (*Islamic Work Ethic*) terdapat korelasi yang sedang antara Lingkungan Kerja dengan *Islamic Work Ethic*.

3.2.Pembahasan

1. Pengaruh Partisipasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,162 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk

variabel X1 (3,162) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) maka keputusannya H1 diterima. Variabel Partisipasi Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Berdasarkan hasil wawancara kepada Pemimpin PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik, bahwa partisipasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan dengan target dan tantangan kerja yang ada, karyawan diminta untuk selalu aktif dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan baik dari internal maupun dari eksternal, terlebih lagi *pasca merger* perusahaan mengalami target yang naik cukup signifikan. Apabila partisipasi kerja karyawan tidak mendukung maka akan sangat berpengaruh dengan *key performance indicator* (kpi) personal karyawan di akhir tahun.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori dari (Lina Anatan dan Lina Ellitan, 2007). Dengan Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang, maka akan berdampak baik pada Kinerja Karyawan.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,843 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X2 (4,843) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) maka keputusannya H2 diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Lingkungan kerja di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik didesain agar para talenta perusahaan nyaman dan merasa aman. Maka dari itu, hal ini sangat berpengaruh mengingat banyaknya diluar sana perusahaan yang juga menawarkan lingkungan kerja yang baik dari segi fasilitas, jenjang karir, gaji dan lainnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan standar standard UU Ketenagakerjaan maka para karyawan bisa fokus kepada peningkatan kinerjanya tanpa khawatir hal lainnya.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori dari (Sodiq, 2018). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

3. Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,162 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut

dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X3 (4,162) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) maka keputusannya H3 diterima. Variabel *Islamic Work Ethic* (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Islamic Work Ethic sangat sesuai dengan nilai nilai *core values AKHLAK* PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Salah satunya adalah Amanah. Amanah adalah nilai-nilai yang ada didalam Islam yang dibawa untuk insan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Hal ini dibuat dikarenakan seluruh tugas dan tanggung jawab merupakan amanah. Pemimpin Cabang selalu menyampaikan agar amanah dapat dijalankan dengan baik, maka insan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik memiliki program khatam bersama Al-Qur'an agar setiap langkah kerja terhindar dari kesalahan. Amanah tersebut dipercayakan perusahaan kepada insan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk untuk dilaksanakan sebaik mungkin untuk mewujudkan Kinerja Karyawan yang baik demi tercapainya visi PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori dari Salih Yesil (2012) *Islamic Work Ethic* ditemukan secara positif mempengaruhi kinerja kerja. Hasil tersebut juga didukung oleh pernyataan bahwa IWE secara positif terkait dengan kepuasan dan keterlibatan dan berhubungan negatif dengan niat *turnover*.

4. Pengaruh Partisipasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,300 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X1 (2,300) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) maka keputusannya H4 diterima. Variabel Partisipasi Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Partisipasi Kerja erat kaitannya dengan Loyalitas Karyawan di PT. Bank Syariah

Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik. Hal ini dikarenakan dengan target yang cukup tinggi, intensitas kerja yang cukup padat, para karyawan otomatis menjadi saling bekerja sama, saling percaya dan bahu membahu untuk mencapai target Cabang di akhir tahun. Maka, dengan pola yang terbentuk demikian, karyawan memiliki Loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dikarenakan tidak menanggung beban kerja sendiri-sendiri. Pemimpin Cabang memiliki prioritas program agar seluruh karyawan bisa mencapai targetnya. Hal ini yang sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori (Fitri Afriani, 2017) bahwasanya dari Partisipasi kerja tidak akan lepas dari peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Maka akan sangat berpengaruh dengan loyalitas karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,093 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X2 (3,093) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) maka keputusannya H5 diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hasil dari wawancara kepada Pemimpin Cabang PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk bahwa di Kantor yang beliau pimpin sejauh ini lingkungan kerja terus menerus dijaga agar kondusif dan aman untuk mencapai ketentraman bekerja karyawan. Fasilitas yang ada baik dari bantuan rumah dinas, tunjangan komunikasi, asuransi karyawan dan lain sebagainya merupakan faktor karyawan loyal terhadap perusahaan. Perusahaan terus menjaga yang ada dan memperbaiki hal-hal yang masih terdapat kekurangan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdi Sakti Walenta, et. al. (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Poso Energi di Kabupaten Poso” menunjukkan bahwa hasil penelitiannya restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

6. Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,773 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X3 (3,773) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) maka keputusannya H6 diterima. Variabel *Islamic Work Ethic* (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik faktor *Islamic Work Ethic* sangat diperhatikan. Yaitu khatam Quran bersama, shalat berjamaah, tidak menunda-nunda pekerjaan adalah hal yang diutamakan. Karena faktor loyalitas juga bisa dibentuk melalui nilai-nilai Islam yang ditanamkan kepada segenap karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Bekerja adalah sebuah ibadah salah satu *mindset* yang dimiliki para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik. Hal ini sangat berpengaruh terhadap loyalitas dikarenakan faktor ruhaniyah karyawan juga ikut diperhatikan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori dari Aswin 2018 yang menyebutkan bahwa Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Karyawan yang loyal dalam bekerja cenderung mempunyai keyakinan yang kuat dan etika kerja yang baik dalam menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi dan

mempunyai dorongan yang kuat untuk tetap tinggal di organisasi.

7. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,681 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 31 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian kita membandingkan jika $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel Z (3,681) lebih besar dari t_{tabel} (2,051) maka keputusannya H_0 diterima. Variabel Kinerja Karyawan (Z) berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pemimpin PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik menyampaikan bahwa, pada umumnya para karyawan yang memiliki kinerja terbaik memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan minimnya karyawan yang resign di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik. Akan tetapi, terdapat karyawan yang resign merupakan terdapat faktor-faktor luar yang tidak dapat dipungkiri setiap perusahaan

Dengan demikian semakin individu merasa puas terhadap pekerjaannya, maka loyalitas individu tersebut juga meningkat. Hal ini membuat kinerja karyawan meningkat pula. Preko dan Adjetey (2013) dalam penelitiannya mengatakan loyalitas karyawan berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Preko dan Adjetey (2013) juga menunjukkan loyalitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

8. Pengaruh Partisipasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan pengujian *path analysis* diperoleh hasil t hitung sebesar 7,081 lebih kecil dari t tabel 2,051 maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat memediasi Partisipasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sehingga H_8 diterima.

Partisipasi kerja menentukan loyalitas karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki partisipasi kerja yang baik, biasanya lebih dominan memiliki kinerja yang baik juga

dikarenakan terbiasa dengan sistem yang ada dan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan walaupun terkadang ada hambatan baik dari internal maupun dari eksternal. Sebagaimana hasil wawancara dengan Pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik, bahwa sistematis kinerja pribadi dinilai dari bagaimana kita dapat berpartisipasi secara maksimal dalam hal melakukan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan *key performance (kpi)* dan secara umum dapat memberikan masukan kepada Kantor Cabang hingga tercapainya tujuan bersama yaitu mendapat nilai akhir Kantor Cabang dengan nilai sangat memuaskan atau *Performance Level maksimal* yaitu *Performance Level 1 (PL-1)*. Penilaian di akhir tahun terdiri dari 5 tingkatan yaitu PL1 – PL5. Sehingga, seluruh karyawan memaksimalkan partisipasi kerjanya agar tercapainya *PL-1*. Hal ini juga berkaitan dengan angka jasa produksi atau bonus yang akan didapat karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih loyal kepada perusahaan dikarenakan tercapainya tujuan pribadi dan tujuan bersama. Maka dari itu, partisipasi kerja terhadap loyalitas karyawan dapat dimediasi oleh kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori dari (Mangasa, 2018) bahwa Partisipasi kerja secara penuh terhadap pekerjaan membuat karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Karyawan akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran. Maka akan menumbuhkan rasa loyalitas pada diri karyawan tersebut.

9. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan pengujian *path analysis* diperoleh hasil t hitung sebesar 0,477 lebih kecil dari t tabel 2,051 maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan tidak dapat memediasi Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sehingga H_9 ditolak.

Lingkungan kerja menentukan loyalitas karyawan. Namun, kinerja karyawan tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap loyalitas

karyawan. Hal tersebut dikarenakan baik atau tidaknya kinerja karyawan maka lingkungan kerja tetap selalu dijaga oleh perusahaan termasuk fasilitas-fasilitas yang ada pada lingkungan kerja agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaan. Hal ini merupakan suatu kewajiban Pemimpin Cabang untuk mementor dan melakukan *coaching* kepada karyawan yang kinerjanya belum menunjukkan kinerja maksimal agar bisa diperbaiki pada tahun berikutnya.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori dari (Musriha, 2011) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat serta membuat karyawan merasa loyal terhadap pekerjaannya.

10. Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan pengujian *path analysis* diperoleh hasil t hitung sebesar 0,860 lebih kecil dari t tabel 2,051 maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan tidak dapat memediasi *Islamic Work Ethic* terhadap Loyalitas Karyawan sehingga H10 ditolak.

Islamic Work Ethic menentukan loyalitas karyawan. Namun, kinerja karyawan tidak dapat memediasi *Islamic Work Ethic* terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut dikarenakan *Islamic Work Ethic* tetap selalu harus dijalankan dan apabila terdapat kesalahan harus segera diperbaiki karena hal tersebut seiring dengan *core value AKHLAK* PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk yang salah satunya adalah Amanah. Amanah adalah nilai-nilai yang ada didalam Islam yang dibawa untuk insan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Hal ini dibuat dikarenakan seluruh tugas dan tanggung jawab merupakan amanah. Hasil menunjukkan bahwa tanpa menilai dan menimbang kinerja karyawan, *Islamic Work Ethic* mampu menghasilkan loyalitas bagi karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini memiliki persamaan secara parsial terkait *Islamic Work Ethic* terhadap kinerja dan loyalitas dari teori (Musriha, 2011) bahwa

dalam penelitian Imam, et al (2015) Etika Kerja Islam terbukti membuat kinerja karyawan lebih baik dan juga kepribadiannya, membuat karyawan bekerja secara signifikan dan loyal yang membuat kinerja karyawan meningkat dengan berbagai cara, etika kerja islam dapat memperkaya standar keragaman sebuah organisasi. Kesadaran dan implementasi karyawan terhadap etika kerja berdasarkan nilai nilai Islam akan dapat menimbulkan atau meningkatkan kinerja karyawan tersebut, penerapan etika kerja islam di sektor pemerintahan dapat lebih memperkuat kinerja karyawan yang akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diolah, serta pembahasan yang sudah dijabarkan oleh penulis, didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Partisipasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. *Islamic Work Ethic* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Partisipasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
6. *Islamic Work Ethic* berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
7. Kinerja Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
8. Partisipasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan dapat memediasi partisipasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
9. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan. Hal ini

dikarenakan kinerja karyawan tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

10. *Islamic work ethic* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan tidak dapat memediasi *islamic work ethic* terhadap loyalitas karyawan.

5. REFERENSI

- Akmal Tarigan, Azhari, Muhammad Yafiz, Isnaini Harahap, Marliyah, Chuzaimah Batubara, M Ridwan, Nurlaila Harahap, et al. *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*. Medan: Febi Press UINSU, 2015.
- Alfani, Mufti Hasan. "Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 1, no. 1 (2018): 1–13.
- Ambarsari, Anisa Dewi, Susatyo Yuwono, and S Psi. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.
- Bi Rahmani, Nur Ahmadi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: Febi Press UINSU, 2016.
- Devita, Maria, and Musadad Musadad. "Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru." Riau University, 2017.
- Farida, Anesia Tara, and Hening Widi Oetomo. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5, no. 3 (2016).
- Gbadamosi, Gbolahan. "Academic Ethics: What Has Morality, Culture and Administration Got to Do with Its Measurement?" *Management Decision* (2004).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP, 2009.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Gusdorf, Myrna L. "Recruitment and Selection: Hiring the Right Person." *USA: Society for Human Resource Management* (2008).
- H Timotius, Chris. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2017.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sykmana, and Nur Hikmatul Auliya. "Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif." *Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group* (2020).
- Ikhsan, Arfan. "Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen." Citapustaka Media, 2014.
- Indonesia, Kementerian Agama Republik. *Al-Qur'an Terjemah Tafsir Bil Hadis*. Bandung: Cordoba, 2019.
- Irawati, S Anugrahini. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang." *Neo-Bis* 9, no. 2 (2015): 41–52.
- Kalemci, R Arzu, and Ipek Kalemci Tuzun. "Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles." *Journal of Business Ethics* 158, no. 4 (2019): 999–1008.
- Lubis, Lismawati. "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh." UIN AR-RANIRY, 2020.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2." *Salemba Empat, Jakarta* (2002).
- Nandania, Resti. "Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di BCA Malang Raya."

- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2013.
- Pardaniningtyas, Mita Aprilya. "Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. X." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 4, no. 2 (2017).
- Pendidikan, Eurika. "Pengertian Uji Validitas Dan Reliabilitas Secara Empirik." Accessed September 11, 2020. <https://eurekapedidikan.com/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-empirik-teoritik>.
- Putri, Sonnia Indah, and Ismi DARMASTUTI. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus." Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2014.
- Qadri, Syarif Al. "Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Danamon Syariah Makassar." IAIN Parepare, 2019.
- Rizwanto, Natak. "Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember Analysis." *Artikel Ilmiah Mahasiswa* (2016).
- Shihab, M Quraish. "Tafsir Al-Misbah." *Jakarta: lentera hati 2* (2002).
- Singh, Agyapal. "The Mediating Role of Employee Commitment between Quality of Work-Life and Job Performance of the Faculty." *Industrial and Commercial Training* (2021).
- Sinulingga, Sukaria. *Metodologi Penelitian*. Medan: USU Press, 2015.
- Siregar, Syofian. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Soegandi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan." *Jurnal Agora* 1, no. 1 (2013): 24.
- Soetjipto, Noer. "Quality Work Of Life Teori Dan Implementasinya." K-Media, 2017.
- Sulianto. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006.
- Supriyanto, Achmad Sani. "Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia." UIN-maliki Press, 2010.
- Syafina, Laylan. "Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi." Medan: Febi Press, 2018.
- Umar, Husein. "Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi Kedua." *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada* (2008).
- Walenta, Abdi Sakti, Elvina Lawodi, and Join Hengkeng. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POSO ENERGI DI KABUPATEN POSO." *Economix* 7, no. 2 (2020).
- Wangke, Charles B. "PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAVAS PELITA INDONESIA." *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7, no. 1 (2021): 20–23.
- Yesil, Salih, Zumrut Hatice Sekkeli, and Ozkan Dogan. "An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace." *Journal of Economics and Behavioral Studies* 4, no. 11 (2012): 612–624.
- Annual Report* BNIS, BSM, BRIS Tahun 2020
- Annual Report* BSI Tahun 2021
- www.bankbsi.co.id