

Pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement* Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora

Niken Ayu Safitri¹⁾, Mohammad Soleh²⁾

^{1) 2)} Universitas Islam Negeri Salatiga, Salatiga, Indonesia

Corresponding author : nikenayusa210@gmail.com

Abstract:

This study aims to identify the effect of work life balance, employee engagement and Islamic work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable for employees of the Baitul Muamalat Al Hikmah Blora Kopontren. The method used in this research is a questionnaire. The sample of this study amounted to 55 respondents with purposive sampling technique. The conclusion of this study is that work life balance has a significant positive effect on employee performance, employee engagement has a significant positive effect on employee performance, Islamic work environment has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, work life balance has a positive effect but not significant effect on employee performance, employee engagement has a positive but not significant effect on employee performance, Islamic work environment has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction is able to mediate the effect of work life balance on performance, job satisfaction is able to mediate the effect of employee engagement on performance, job satisfaction is able to mediate the influence of the Islamic work environment on performance.

Keywords: Work life balance, employee engagement, Islamic work environment, job satisfaction, employee performance

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance*, *employee engagement* dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 55 responden dengan teknik *purposive sampling*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja.

Kata Kunci: Work life balance, employee engagement, lingkungan kerja islami, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan lembaga keuangan baik bank maupun non bank di Indonesia semakin melimpah. Lembaga keuangan non bank berupa asuransi syariah, pegadaian syariah, reksadana syariah, koperasi syariah dan *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT). Diantara lembaga tersebut, perkembangan yang pesat ditunjukkan oleh koperasi di Indonesia karena anggota pada umumnya adalah masyarakat yang paham akan manfaat pendirian koperasi. Koperasi bertujuan bukan hanya sebagai badan usaha atau perusahaan yang hanya berorientasi pada laba, tetapi juga kebermanfaatan karena mereka bekerja didasari dengan pelayanan. Perkembangan koperasi yang pada awalnya hanya di kalangan pegawai pemerintah sekarang meluas di berbagai lapisan masyarakat seperti pedagang, petani, nelayan, guru, pegawai negeri maupun ustadz/santri ¹.

Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Baitul Muamalat Al Hikmah merupakan salah satu dari banyaknya lembaga keuangan mikro syariah dengan misi meningkatkan kapasitas usaha ekonomi masyarakat pedesaan yang mengarah pada upaya meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Akhir-akhir ini Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah mengalami penurunan kinerja, kondisi ini sesuai dengan hasil wawancara pra penelitian dengan kepala bagian operasional Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah (BMA) Blora dalam beberapa tahun terakhir antara tahun 2018-2021 yang mengalami ketidakstabilan kinerja karyawan. Hal terlihat dari tidak sedikit pegawai yang datang terlambat dan masuk diluar jam kerja yang telah dijadwalkan, dibuktikan dengan data yang telah diperoleh berikut ini:

Tabulasi Presentase Kehadiran dan Ketepatan Waktu Karyawan BMA

Data	2018	2019	2020	2021
Kehadiran	91%	90%	87%	89%
Ketepatan Waktu	88%	92%	85%	90%

Sumber: Kepala bagian operasional karyawan BMA, 2021

Belandaskan data tersebut, persentase kehadiran dan ketepatan waktu karyawan mengalami fluktuasi antara tahun 2018-2021. Hal yang diduga menjadi penyebab masalah diantaranya yaitu kurang kedisiplinan karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, manager atau pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung keberhasilan perusahaan. Beberapa faktor pendukung yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan seperti keseimbangan kehidupan kerja, kurangnya motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga keterikatan karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan memperhatikan permasalahan mengenai keseimbangan kehidupan kerja karyawan, banyaknya tugas yang harus diselesaikan serta tekanan-tekanan yang diberikan akan menyebabkan munculnya ketidakseimbangan antara fisik dan mental (psikis). *Work life balance* bukanlah suatu konsep yang mudah dijalankan. Banyak orang yang sukses dalam kehidupan kerja tetapi gagal dalam

¹ Sahlan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Sembilan Bintang Madang Suku 1 Oku Timur," *Jurnal AKTUAL* 18, no. 1 (2020): 23, <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i1.52>.

menjalankan kehidupan berkeluarga. Perusahaan sebagai tempat bekerja seharusnya mampu membangun *work life balance* pada setiap karyawannya agar mampu menyeimbangkan kedudukan antara ditempat kerja dengan kehidupannya ².

Selain itu, *Employee engagement* juga mendapatkan perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Employee engagement* atau keterikatan hubungan karyawan dengan perusahaan. Pengelolaan *employee engagement* yang baik dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, melalui fasilitas yang mendukung serta lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan kinerja yang berkualitas dan membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan ³.

Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung produktivitasnya di dunia kerja, sejalan dengan itu karena keseluruhan karyawan BMA beragama Islam, maka wajib lingkungan kerja yang islami tercipta. Konsep khilafah dan keyakinan dibahas secara rinci dalam ajaran Islam. Dalam konsep ini, Khalifah (*khalifatullah fil'ardh*) menyatakan bahwa manusia adalah perwujudan Allah (mengikuti sifat-sifat Tuhan) seperti sifat menjaga dan memelihara di dunia ini. Sebagai wakil Tuhan, manusia harus bisa berperan serta dalam ajarannya. Lingkungan ini tidak lepas dari fungsi manusia di dunia, dikarenakan aturan-aturan Islam harus meliputi keseluruhan aspek yang diperlukan orang untuk kehidupan sehari-hari ⁴.

Banyaknya aspek yang sama sesuai keinginan karyawan akan menimbulkan tingkat kepuasan tinggi yang dirasakan, begitu sebaliknya. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan mencapai kepuasan yang tinggi juga hingga prestasi kinerjanya akan meningkat. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan kepuasan yang rendah menyebabkan prestasi kerjanya buruk atau menurun ⁵. Hadirnya Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora menjadi salah satu unit usaha syariah di lingkungan sekitar Pondok Pesantren Nurul Huda untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan umat islam dalam bidang jasa keuangan.

Tujuan studi penellitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *employee engagement* dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening oada karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Dari uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis berikut ini:

H1: *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H6: *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H7: Lingkungan kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H8: *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H9: *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

² Rochim Sidik, "Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur," *Yos Soedarso Economics Journal* 1, no. April (2019): 20–28.

³ Achmad Samy Zamzamy, Iwan K Setiadi, and Jubaedah Nawir, "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION GURU SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL," *PROSIDING BIEMA* 2 (2021): 205–20.

⁴ Bagja Hidayah, M. Kholil Nawawi, and Syariah Gustiawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2022): 99, <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>.

⁵ Garry Surya Changgriawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production," *Jurnal Agora* 5, no. 3 (2017): 1–7.

H10: Lingkungan kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penggunaan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini dapat digolongkan sebagai metode positivistik karena didasarkan pada metode filsafat positivisme. Selain itu, penelitian ini disebut sebagai metode kuantitatif karena menggunakan fakta-fakta yang disajikan dalam bentuk angka-angka dengan analisis statistic ⁶.

Tipe pengambilan sampe ini ialah *Non-probability sampling* dengan artian bahwa tidak semua anggota populasi digunakan menjadi sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengampilan sampel *purposive sampling* yang diartikan sebagai teknik penentuan sampel dimana dengan pertimbangan tertentu ⁷. Sampel yang diambil berjumlah 55 karyawan pada Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Berikut kriteria yang digunakan dalam penelitian ini: Karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun dan karyawan yang sudah berkeluarga (menikah).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,183	0,000		
	TotalX1	3,691	0,001	0,791	1,264
	TotalX2	8,497	0,000	0,815	1,227
	TotalX3	4,056	0,000	0,849	1,179
	TotalZ	2,805	0,007	0,769	1,300

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel uji multikolinieritas dapat ditunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel lebih dari 0,01. Dimana nilai VIF pada variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

B. Uji Heterokedastisitas

Tabel 2. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,579	0,013
	TotalX1	-0,006	-0,040	0,968
	TotalX2	0,020	0,130	0,897

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

⁷ Sugiyono.

TotalX3	-0,131	-0,881	0,382
TotalZ	-0,188	-1,211	0,232

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji heterokedastisitas di atas, dilihat bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel yang diuji masing-masing variabel menunjukkan hasil 0,968, 0,897, 0,382, 0,232. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,60153767
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,058
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Melalui hasil uji statistic non-parametrik *Kolmogorov smirnov* pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

2. Uji Hipotesis

A. Uji R Determinasi

Tabel 4. Uji R Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	0,820	0,806	1,664

a. Predictors: (Constant), TotalZ, TotalX2, TotalX3, TotalX1

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Data tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,906 yang dapat diartikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dikarenakan nilai yang diperoleh mendekati angka 1. Sedangkan nilai determinan pada tabel di atas adalah 0,820 atau 82%, maka dari itu variabel *work life balance*, *employee engagement* dan lingkungan kerja islami mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebanyak 82% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	631,021	4	157,755	56,94	.000 ^b

					9	
	Residual	138,506	50	2,770		
	Total	769,527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), TotalZ, TotalX2, TotalX3, TotalX1

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Melalui tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 56,949 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel *Work Life Balance*, *Employee Engagement* dan *Lingkungan Kerja Islami* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *Kepuasan Kerja*.

C. Uji T (Parsial)

Tabel 6. (Uji X dan Z terhadap Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,819	2,108		-4,183	0,000
TotalX1	0,376	0,102	0,249	3,691	0,001
TotalX2	1,084	0,128	0,565	8,497	0,000
TotalX3	0,452	0,111	0,264	4,056	0,000
TotalZ	0,282	0,101	0,192	2,805	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh kesimpulan bahwa:

a. Uji Hipotesis 1: Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan

Dilihat dari uji T pada variabel *work life balance* (X1) diketahui bahwa nilai signifikansi 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *work life balance* (X1) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini serupa dengan studi penelitian yang sudah dilakukan oleh ⁸ serta ⁹ dengan hasil *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenyamanan karyawan (baik mental atau fisik) sangat mempengaruhi kesuksesan organisasi.

b. Uji Hipotesis 2: Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji T pada variabel *employee engagement* (X2) nilai signifikansi yang didapat yaitu 0,000 yang mana nilai itu lebih kecil dari 0,05 hingga dapat disimpulkan bahwa

⁸ Bataineh (2019)

⁹ Amalia & Winarno (2021)

variabel *employee engagement* terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang oleh ¹⁰ serta temuan oleh ¹¹ dengan hasil temuan *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil positif signifikan. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan tinggi dengan perusahaan dan pekerjaannya, yang bersemangat dan bangga dengan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang terbaik.

c. Uji Hipotesis 3: Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan

Dari uji T pada variabel lingkungan kerja islami (X3) diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000 yang mana nilai itu lebih kecil dari 0,05 hingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja islami terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi penelitian ini selaras dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ¹² serta hasil temuan oleh ¹³ yang memaparkan lingkungan kerja islami memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dengan suasana kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti sirkulasi udara, pencahayaan yang cukup dan ruang kerja yang bersih menjadikan karyawan nyaman menjalankan pekerjaannya yang akhirnya kinerjanya juga akan meningkat.

d. Uji Hipotesis 4: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T pada variabel lingkungan kerja islami (Y) nilai signifikansi yang didapat yaitu 0,007 yang mana nilai itu lebih kecil dari 0,05 hingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja islami terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ¹⁴ juga penelitian oleh ¹⁵ dengan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan berdampak positif terhadap perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan visi misi juga memperoleh *output* sesuai yang diinginkan.

Tabel 7. Uji (X terhadap Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,747	2,887		1,298	0,200
	TotalX1	0,226	0,138	0,220	1,637	0,108
	TotalX2	0,202	0,175	0,155	1,151	0,255
	TotalX3	0,341	0,148	0,293	2,310	0,025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Melalui tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

a. Uji Hipotesis 5: Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

¹⁰ Siswati & Pratiwi (2020)

¹¹ Sucahyowati & Hendrawan (2020)

¹² Putri & Laily (2022)

¹³ Syafrina & Manik (2018)

¹⁴ Dewi et al. (2018)

¹⁵ Rindorindo et al. (2019)

Pada uji T variabel *work life balance* hasil nilai signifikansi yang didapat yaitu 0,108 yang mana nilai itu lebih besar dari 0,05 hingga dapat dikatakan *work life balance* terdapat pengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Studi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ¹⁶ dengan hasil yang didapat *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jam kerja di BMA adalah jam kerja normal (8 jam), namun tanggung jawab tugas seperti harus mengecek email, mengangkat telepon dari pimpinan dan rapat diluar jam kerja yang menyebabkan hubungan kebutuhan bersama keluarga dan lingkungan masyarakat ataupun pemenuhan untuk diri sendiri menjadi terganggu.

b. Uji Hipotesis 6: Pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji T variabel *employee engagement* diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,255 yang mana nilai tersebut > 0,05 hingga dapat dikatakan *employee engagement* terdapat pengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Studi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ¹⁷ dengan hasil yang didapat *employee engagement* berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada keterikatan tinggi yang dimiliki karyawan tidak menjadi faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan di Kopontren BMA. Keterikatan karyawan yang diberikan selama ini hanya sebatas kesadaran bahwa mereka harus memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja sekarang ini, namun belum menjadikan karyawan puas dengan pekerjaannya.

c. Uji Hipotesis 7: Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji T variabel lingkungan kerja islami diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,025 yang mana nilai itu > 0,05 hingga dapat disimpulkan lingkungan kerja islami terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ¹⁸ serta penelitian oleh ¹⁹ dengan hasil temuan lingkungan kerja islami mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja islami seperti tatanan tugas, pola kepemimpinan, jenis pekerjaan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan.

D. Uji *Path Analysis*

Pengujian hipotesis 8, hipotesis 9 dan hipotesis 10 dilakukan dengan menggunakan *path analysis* untuk menguji pengaruh secara tidak langsung variabel kepuasan kerja.

a. Uji Hipotesis 8: Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uji *path analysis*, besarnya pengaruh langsung variabel *work life balance* sebesar 0,226 sedangkan pengaruh tidak langsung adalah $(0,226 \times 0,282) = 0,063732$ dan total keseluruhan pengaruh $0,226 + 0,063732 = 0,289732$. Oleh karena itu nilai t hitung sebesar 6,298 lebih tinggi dari t tabel 1,6749. Maka dari itu hipotesis (H8) diterima. Studi

¹⁶ Lumunon et al. (2019)

¹⁷ Tambariki et al. (2019)

¹⁸ Negara (2017)

¹⁹ Wahyuniardi et al. (2018)

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ²⁰ dengan hasil kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Terkait *work life balance*, berbagai macam manfaat akan diperoleh perusahaan yang berpartisipasi dalam menjalankan *work life balance* seperti terciptanya produktivitas secara berkesinambungan, komitmen organisasi, etika dan kepuasan.

- b. Uji Hipotesis 9: Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uji *path analysis*, besarnya pengaruh langsung variabel *employee engagement* sebesar 0,202 sedangkan pengaruh secara tidak langsung adalah $(0,202 \times 0,282) = 0,056964$ dengan total keseluruhan pengaruh $0,202 + 0,056964 = 0,258964$. Maka dari itu didapatkan nilai t hitung yakni 4,389 lebih besar dari t tabel 1,6749. Maka dari itu hipotesis (H9) diterima. Studi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ²¹ dengan temuan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* memiliki peran penting terhadap perusahaan atau organisasi dalam mencapai kepuasan yang diinginkan karyawan. Akibat dari adanya peningkatan kepuasan adalah meningkatnya kinerja dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi.

- c. Uji Hipotesis 10: Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uji *path analysis*, besarnya pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja islami sebesar 0,341 sedangkan pengaruh tidak langsung adalah $(0,341 \times 0,282) = 0,096162$ dan total keseluruhan pengaruh $0,341 + 0,096162 = 0,437162$. Maka dari itu didapatkan nilai t hitung yakni 7,669 dimana nilai ini lebih tinggi dari t tabel 1,6749. Sehingga hipotesis (H8) diterima. Studi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ²² dengan hasil kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan mengenai efektivitas lingkungan kerja islami dalam memberikan pengaruh dengan artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja islami yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu dan merasa puas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah terlaksana mengenai pengaruh *work life balance*, *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, diperoleh kesimpulan bahwa: *Work life balance* terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *Employee engagement* terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Lingkungan kerja islami terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Kepuasan kerja terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *Work life balance* terdapat pengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *Employee engagement* terdapat pengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

²⁰ Wulandari & Hadi (2021)

²¹ Fidyah & Setiawati (2019)

²² Rayhan (2022)

Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Lingkungan kerja islami terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh antara lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Nadya Rizky, and Alex Winarno. "Pengaruh Worklife Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Pemerintah Kota Cimahi." *E-Proseeding of Management* 8, no. 1 (2021): 455–62.
- Bataineh, Khaled adnan. "Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance." *International Business Research* 12, no. 2 (2019): 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>.
- Changgriawan, Garry Surya. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production." *Jurnal Agora* 5, no. 3 (2017): 1–7.
- Dewi, Chadek N C, I Wayan Bagia, and Gede Putu A J Susila. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara." *Bisma: Jurnal Manajemen* 4, no. 2 (2018): 154–61. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>.
- Fidyah, Diana Nurul, and Trias Setiawati. "Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable." *Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, Issue 4* 9, no. 4 (2019): 64–82.
- Hidayah, Bagja, M. Kholil Nawawi, and Syariah Gustiawati. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2022): 99. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>.
- Lumunon, Renaldo R., Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. "Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019): 4671–80.
- Negara, Andi Kusuma. "Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang)." *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 1 (2017): 48. <https://doi.org/10.31000/jmb.v6i1.994>.
- Putri, Jihan Diah Ulhaq Kurnia, and Nur Laily. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Studi

- Dinas Sosial Kota Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11, no. 4 (2022): 179–97.
- Rayhan, Tengku. "Dampak Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis (JIMEIS)* 2, no. 1 (2022): 1–13.
- Rindorindo, R P, S Murni, and I Trang. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019): 5953–62. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576>.
- Sahlan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Sembilan Bintang Madang Suku 1 Oku Timur." *Jurnal AKTUAL* 18, no. 1 (2020): 23. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i1.52>.
- Sidik, Rochim. "Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur." *Yos Soedarso Economics Journal* 1, no. April (2019): 20–28.
- Siswati, Yuni, and Krisnandini Wahyu Pratiwi. "Analisis Dukungan Organisasional Persepsian Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi." *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 9, no. 3 (2020): 286–304. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i3.2731>.
- Sucahyowati, Hari, and Andi Hendrawan. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang." *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2, no. 2 (2020): 9–15.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Syafrina, Nova, and Sudarmin Manik. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri." *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)* 3, no. 2 (2018): 183–85.
- Tambariki, A Y, I S S, G M Sendow, Pengaruh Kualitas, Kehidupan Kerja, and Karakteristik Individu. "Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Effect of Quality of Work Life , Individual Characteristics , Employee Engagement To Job Satisfaction." *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 5245–55.
- Wahyuniardi, Rizki, Sidik Nurjaman, and Muhamad Rafi Ramadhan. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 17, no. 2 (2018): 143. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>.
- Wulandari, Mei, and Hafid Kholidi Hadi. "Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 2 (2021): 816. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>.
- Zamzamy, Achmad Samy, Iwan K Setiadi, and Jubaedah Nawir. "Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School." *PROSIDING BIEMA* 2 (2021): 205–20.