

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1)

Partini¹⁾, Evi Ekawati²⁾, Dinda Fali Rifan³⁾

thinithini668@gmail.com¹⁾, eviekawati@radenintan.ac.id²⁾, dinda.falirifan@radenintan.ac.id³⁾

^{1),2),3)}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

ABSTRAK

Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I dapat dilihat dari adanya penurunan hasil segmen atau tidak tercapainya rendemen yang ditargetkan. Besarnya target perusahaan dan minimnya penerapan etika kerja islam akan berdampak pada tingginya beban kerja dan rendahnya kepuasan kerja yang menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja islam, beban kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, terhadap kinerja karyawan 1 PT Perkebunan Nusantara 1. Teori yang digunakan adalah teori atribusi dengan konsep kinerja dengan metode kuantitatif melalui pengumpulan data berupa angket. Populasi penelitian berjumlah 170 orang dengan teknik purposive sampling peneliti menggunakan sampel sebanyak 80 responden menggunakan alat bantu Smartpls. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja. Beban kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan etika kerja islam yang baik berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam al-qur'an Q.S.Al An'am ayat 135, dijelaskan pentingnya melakukan aktivitas dengan tujuan yang baik dan mengutamakan nilai-nilai etika kerja islam. Etika kerja islam juga mendorong adanya kepuasan kerja melalui penerapan etika kerja islam yang baik. Kepuasan kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan memungkinkan perusahaan mencapai tergaet sesuai dengan rendemen perusahaan.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The performance of PT Perkebunan Nusantara I employees can be seen from the decrease in segment results or the non-achievement of targeted yields. The amount of company targets and the lack of application of Islamic work ethics will have an impact on high workload and low job satisfaction which causes a decrease in employee performance. This study aims to analyze the effect of Islamic work ethics, employee workload, employee job satisfaction, on employee performance of PT Perkebunan Nusantara 1. Theory used is attribution theory and

performance concept with quantitative methods through data collection in the form of questionnaires. The study population amounted to 170 people with purposive sampling technique researchers used a sample of 80 respondents using Smartpls tools. The results showed that Islamic work ethics had no effect on performance. Employee workload has a significant effect on employee performance. The application of good Islamic work ethics has an impact on improving employee performance. In the Qur'an Q.S.Al An'am verse 135, it is explained the importance of doing activities with good goals and prioritizing the values of Islamic work ethics. Islamic work ethics also encourages job satisfaction through the application of good Islamic work ethics. Job satisfaction mediates workload on employee performance, low workload can improve performance and vice versa. Job satisfaction has a significant effect on employee performance, employee job satisfaction allows the company to reach its target according to the company's yield.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Workload, Job Satisfaction, Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting dalam berbagai kegiatan operasional bisnis untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusinya secara maksimal dan optimal dalam mencapai tujuan atau target perusahaan tersebut. Kontribusi secara optimal yang diberikan akan membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tentu hal inilah yang terus mendorong perusahaan agar senantiasa mampu menemukan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang baik. Salah satunya yaitu mempunyai etika kerja yang baik di dalam perusahaan. Etika kerja adalah pedoman manusia dalam bekerja berdasarkan norma atau aturan yang ada baik dari segi agama, budaya, ataupun kebiasaan (Nuhasanah,2022). Etika kerja mendorong manusia untuk melakukan segala sesuatu dengan baik guna menghasilkan sebuah karya atau produk yang maksimal(Citra,2018). Etika kerja termasuk etika kerja Islam dalam sebuah Perusahaan atau organisasi dianggap memegang peranan yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, sementara itu terkait aktualisasi etika kerja Islam oleh para karyawan masih menunjukkan adanya masalah atau ketidaksempurnaan dengan kurang terlaksananya beberapa nilai etika kerja islam.

Selain masalah yang muncul dari etika kerja islam, masalah dalam beban kerja juga sangat perlu untuk diperhatikan. Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau

kemampuan pekerja dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut sunarso mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rollos,2018). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya(Nurhasanah,2018). Oleh sebab inilah sebuah perusahaan sangat dituntut untuk lebih meningkatkan hasil kinerja karyawannya karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka hal ini akan mengurangi dampak negative yang akan bisa menimpa internal dan eksternal perusahaan tersebut.

Produksi minyak dan inti sawit pada tahun 2023 sebesar 449.771 ton, lebih rendah dari RKAP sebesar 619.045 ton atau mencapai 72,66%. Realisasi volume penjualan minyak sawit dan inti sawit tahun 2023 mencapai 423.416 ton, lebih rendah dari RKAP sebesar 587.976 ton, atau mencapai 72,01%. Untuk tahun 2023, produksi karet mencapai 93.367 ton, lebih rendah dari RKAP sebesar 121.998 ton atau mencapai 76,53%. Secara keseluruhan, liabilitas tahun 2023 adalah sebesar Rp43,37 triliun, yang mengalami peningkatan 1,40% dibandingkan dengan 2022 yang sebesar Rp42,77 triliun. Sementara itu, ekuitas mencapai Rp27,89 triliun, atau menurun 8,69% dibandingkan dengan ekuitas tahun 2022 yang sebesar Rp30,55 triliun. Berdasarkan rasio keuangan, maka diketahui bahwa rasio lancar mencapai 97,27%, rasio kas 32,60%, dan margin laba bruto 13,30%.

Dalam hal ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ada penurunan kinerja karyawan terlihat dengan adanya penurunan profitabilitas dari masing-masing segmen. Kemampuan kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau tercapai dalam penilaian yang dilakukan oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara I yaitu ketika hasil profitabilitas segmen kinerja karyawan mampu untuk mencapai suatu rendemen yang ditargetkan. Dari hasil profitabilitas kinerja karyawan dalam proses operasional dapat dilihat target yang dibuat oleh perusahaan untuk mencapai Rendemen sesuai dengan yang ditargetkan belum mampu dicapai karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan beban kerja karyawan sehingga hal ini mempengaruhi hasil dari kinerja yang dihasilkan termaksud dalam profitabilitas yang dihasilkan dan tidak mampu untuk mencapai target.

Beban kerja karyawan mengalami peningkatan maka hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun, karena dengan target kerja yang semakin banyak untuk tidak dapat dicapai, hal ini jelas menggambarkan ada suatu masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Karena apabila karyawan merasah sangat puas dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam mencapai target yang ditelah ditetapkan selain itu jika karyawan merasah puas dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan menghindari masalah-masalah yang berkaitan dengan menurunnya sifat etika kerja karyawan , serta meningkatnya beban kerja karyawan. Melihat begitu pentingnya peran Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I. Maka Dalam Penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etika Kerja islam, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara 1.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Atribusi (*Athtribution Theory*)

Dalam penelitian ini grand theory yang digunakan oleh penulis adalah *Atribution Theory*. Teori Atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider yang mengemukakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh gabungan antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang(fritz heider, 1958). Teori atribusi mengacu kepada upaya seseorang menjelaskan penyebab perilaku dirinya sendiri atau orang lain

Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam menurut Ali dan Al Owaihan adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja (Ali, 2008). Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW yang salah satunya terdapat pada Q.S.Al An'am ayat 135 yang berbunyi :

قُلْ يَفْعَلْ أَعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

artinya: “Katakanlah: “*Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan*”.

Aras Aria, fungsi dari etika kerja adalah sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggerak dan penggairah dalam aktivitas, didalam islam semua konsep etika ini berlandaskan keyakinan bahwa hakikat bekerja adalah sebagian dari ibadah yang harus dilakukan dengan jujur dan benar atas nilai-nilai agamanya. Akan menghasilkan kerja yang didasari oleh moral yang baik (Aras aria, 2016).

Indikator etika kerja islam menurut haffidudin (2003): As-shalah (Niat Baik), Al-Itqon (Kemantapan), Al-Ihsan (Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi), Al-Mujahadah (Kerja keras yang optimal), Tanafus (berkompetisi dengan baik), Ta’awun (Tolong menolong).

Beban Kerja

Beban Kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, (Menpan) (Hardi). Beban kerja merupakan sebuah tanggung Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso, 2010). Singkatnya, Beban kerja segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan Indikator beban kerja seperti yang diungkapkan oleh (Anonim, 1995) :1. Target yang Harus dicapai, 2. Kondisi Pekerjaan, 3. Penggunaan Waktu, 3. Standar Pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberik kepadanya Kinerja adalah sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Zulapsan, 2022). Beberapa indikator kinerja karyawan menurut (Mathis & Jakson, 2006)

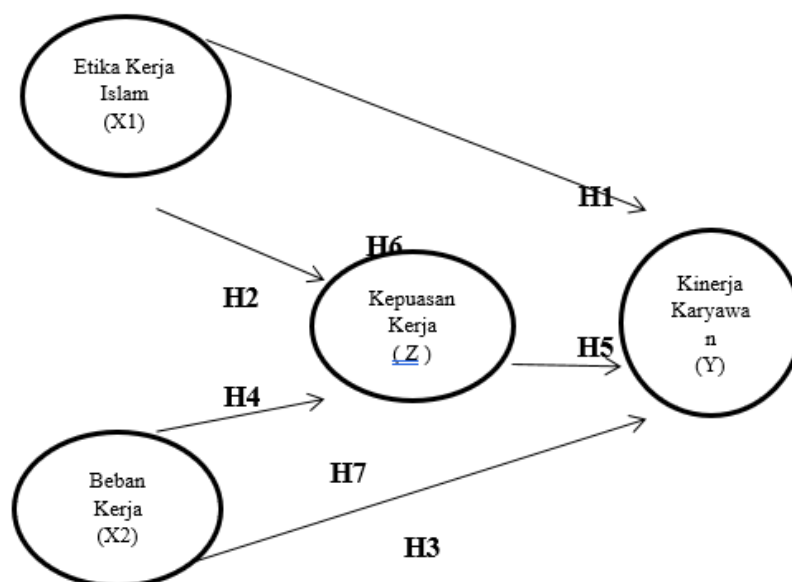
: 1 Kualitas dan, 2. Kuantitas kerja karyawan, 3. Ketepatan Waktu, 4. Tingkat Kehadiran, 5. Kerjasama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2010). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Hoirunisa, 2020). Indikator kepuasan kerja menurut (Luthans, 2000): 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Gaji, 3.Promosi, 4. Supervisi, 5. Rekan Kerja.

Dengan demikian berdasarkan penjelasan istilah, bahwa maksud dari judul penelitian pengaruh etika kerja islam, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Studi pada PTPN 1) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja islam dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh etika kerja islam dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Sebagai salah satu acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan etika kerja islam dipakai oleh individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas kerja dilingkungan kerja, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak mengalami kerugian bagi individu atau lembaga yang lain. Sedangkan yang dimaksud dengan etika kerja Islam menurut Ali dan Al Owaihan adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja, etika kerja islam juga memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestasi sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman (Rizk, 2008).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maksun dan Fikriah (2022) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Riset lain juga yang dilakukan oleh Fadlurahman¹ menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian lain Hendrayadi dan Ahasbi (2022) menyimpulkan bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Yeni Haryati (2021), Dari uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kepuasan kerja

Kinerja karyawan berfungsi sebagai alat untuk menangani berbagai macam masalah yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada kemampuan dan kompetensi mereka, melainkan juga melibatkan aspek psikologis dan keadaan lingkungan kerja yang bisa pengaruhi etika kerja dan beban kerja yang mereka alami. Didalam suatu perusahaan atau organisasi etika kerja islam dapat menjadi salah satu faktor untuk mengetahui adanya suatu kepuasan kerja pada masing-masing karyawan. Diyakini memiliki fungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Rudito juga mengemukakan bahwa etika kerja islam sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu (Rudito, 2016).

¹ Ahnaf Fadlurrohman dan Fu'ad Mas'ud, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan," Diponegoro Jurnal Of Management 11, no. 3 (2022): 1–23.

Berdasarkan Hasil analisis data yang dilakukan oleh Gheitani et al. menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal serupa juga pada penelitian dilakukan oleh Bhirawa menyatakan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian tersebut didukung oleh siti nur azizah dan marisi² menunjukkan bahwa etika kerja islam memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun peneliti lain seperti Anisa Rizki (2018) dan Hairunisa (2018) serta Lailatirrohmah (2014) yang juga menyebutkan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Etika kerja islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang terlalu berat dalam suatu organisasi ataupun perusahaan hal ini sering menjadi masalah terhadap kinerja karyawan. Karena dengan beban kerja yang terlalu berat dan pengerjaannya harus secepatnya, maka hal ini dapat membuat hampir rata-rata hasil kinerja para karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Perusahaan atau organisasi selalu menuntut untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan harus maksimal, namun jika perusahaan tidak segera memperhatikan apa yang dikeluhkan oleh para karyawannya maka hal inilah yang disebut sebagai beban kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian Rolos et al (2006), Zulkifli (2010), serta dalam penelitian Nurhasanah, Jufrizen dan zulapsan (2022) menyimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penemuan ini uga didukung oleh Putri Hamsal. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja Ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hipotesis yang diajukan :

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Beban kerja sering menjadi suatu masalah bagi para karyawan, karena beban kerja dianggap merupakan suatu keterpaksaan yang harus benar-benar untuk dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan tanpa ada bersifat tawar-menawar untuk penyelesaian pekerjaan tersebut. Menurut

Moekijat Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2010).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhan (2019), Zulkifli, Nurhasanah (2022) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. maka, hipotesis yang diajukan ialah :

H4: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dikaitkan dengan hasil dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja karyawan tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri karyawan tersebut maupun perusahaan ataupun organisasi. kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Nurhasanah, 2022).

Pada hasil penelitian Jufrizen (2019), Nurhaliza (2021) Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian Nurhasanah (2022). Dengan demikian hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memediasi hubungan anatara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara 1

Etika kerja islam pada perusahaan berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja Islami mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan akan merasakan kepuasan positif ketika menerapkan etika kerja Islam sebab menganggap bekerja sebagai nilai ibadah untuk dikerjakan secara sungguh-sungguh dalam menciptakan kinerja yang tinggi (Sari dan Nugraheni, 2019).

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Muthoharoh (2022) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. hal serupa juga dipaparkan oleh novia candra (2020) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi

dan memberikan penaruh secara langsung etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jufrizen & Nur (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Maka pengembangan hipotesis yang akan diujikan pada riset ini sebagai berikut yang daiajukan :

H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan anatara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memediasi Beban terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening

Beban kerja yang diartikan sebagai sebuah proses dimana seorang individu menafsirkan dan mengorganisasikan kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungan mereka. Faktor atribut peran dan pekerjaan juga berkaitan dengan persepsi terhadap beban kerja. Hal ini disebabkan bagaimana persepsi terhadap beban kerja yang merupakan suatu hal yang mempunyai keeratan dalam hubungannya dengan sebuah pekerjaan yang dimana seorang individu memberikan penilaian terkait beban kerja kegiatan yang membutuhkan aktivitas fisik dan mental yang harus dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dan apakah hal tersebut mempunyai dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Juru & Wallem, 2022).

Bedasarkan penelitian yang dilakukan Nurhasanah et al (2022) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja trehadap kinerja yang berpengaruh secara signifikan. Selaras dengan Penelitian Nabawi (2020) dan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyu (2019) memberikan hasil penelitian yang serupa bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja seseorang. Dari teori dan riset terdahulu diatas, maka pengembangan hipotesis yang akan diujikan pada riset ini sebagai berikut yang daiajukan :

H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan jenis korelasional. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang beusha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.

Kemudian, studi korelasional yaitu mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, sejauh mana variabel yang satu berhubungan dengan variabel lainnya(imam gunawan, 2019).

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu PT Perkebunan Nusantara 1. Pemilihan populasi ini tertuju pada seluruh karyawan yang berjumlah 170 Orang, Dalam penelitian ini menggunakan tehnik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan / dengan kriteria tertentu(cornelis,2021). Pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebanyak 80 responden dengan kriteria:

- 1) Responden merupakan Pemeluk Agama islam
- 2) Responden merupakan Karyawan PTPN 1 yang bekerja di kantor direksi pada Bagian/Devisi yang telah ditentukan

Tehknik analisis data

Tehknik analisis data yang digunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS versi 3 (Juliandi,2018) dengan evaluasi model pengukuran dan model structural seta menggunakan analisis metode causal step serta analisis efek mediasi statistic ϵ .

Adapun persamaan metode causal step yang digunakan:

$$\text{Persamaan 1 : } Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\text{Persamaan II : } M = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2$$

$$\text{Persamaan III : } Y = \beta_5 M + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + \epsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji model pengukuran (outer model)

Tabel 1

Hasil uji model pengukuran

Item	AVE	Cronbach's alpha	Composite reliability
Y	0.661	0.896	0.921
X2	0.622	0.906	0.924
X1	0.603	0.913	0.929
M	0.751	0.917	0.938

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini lolos uji model pengukuran dengan ketentuan Ave dan cronbach's alpha >0,6 dan composite reliability >0,7.

Hasil uji model struktural (inner model)

Tabel 2

R-Square

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
KP	0.789	0.784
KR	0.949	0.947

Nilai *adjusted R-square* yang tinggi juga memastikan bahwa penambahan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan item etika kerja islam, sehingga memperkuat model. pembahasan *adjusted R-square* pada Y melibatkan semua variabel (X1, X2, dan M), karena ketiga variable semuanya berkontribusi dalam menjelaskan kinerja karyawan, kepuasan kerja (M). secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3

F-Square

Pengaruh Variabel	F-Square
M – Y	0.346
X1 – M	0.087
X1 – Y	0.014
X2 - M	0.511

Hasil uji *f-square* pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *f-square* variabel (M) terhadap variabel (Y) yaitu 0,346 yang berarti moderat. Pengaruh variabel M terhadap variabel Y memiliki pengaruh yang tinggi, kemudian variabel X1 terhadap variabel M yaitu 0.087 yang berarti memiliki pengaruh yang kecil, pengaruh antara variabel X1 terhadap Y yaitu 0, 014 memiliki pengaruh yang moderat, pengaruh X2 terhadap Y 1,895 yang berarti memiliki pengaruh yang besar dan variabel X2 terhadap M 0,511 yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi.

Tabel 4

Uji Effect Size Indirect Effect

Item	Statistik Upsilon v	Keterangan
X1 -> M -> Y	$(0.267)^2 \times (0.290)^2 = 0,071289$ $\times 0,0841 = 0,005$	Berpengaruh kecil
X2 -> M -> Y	$(0.648)^2 \times (0.290)^2 = 0,419904$ $\times 0,0841 = 0,035$	Berpengaruh kecil

Pada hasil perhitungan yang tertera pada tabel diatas *level structural* peran mediasi Kepuasan kerja pada etika kerja islam terhadap kinerja karyawan masih tergolong pengaruh mediasi kecil dan peran mediasi kepuasan kerja pada beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan masih tergolong mediasi kecil.

Tabel 5

P-value

Pengaruh Variabel	P values
X1 -> Y	0.445
X2 -> Y	0.000
X1 -> M	0.010
X2-> M	0.000
M -> Y	0.000

Dari hasil uji nilai p-value X1 (etika kerja islam) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar $0.445 > 0.05$ *P-value* yang kecil dann lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh adalah tidak signifikan tidak terjadi secara kebetulan, sementara variabel X2 terhadap Y dan seterusnya mempunyai nilai P-Palue yang lebih kecil dari 0,05 yang menjelaskan adanya pengaruh signifikan dari variabel terkait

Tabel 6

Hasil Uji Mediasi Metode (*Causal Step*)

Pengaruh Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
X1 -> Y	0.055	0.046	0.072	0.764	0.445
X1 -> M	0.267	0.277	0.103	2.593	0.010
X2 -> Y	0.757	0.753	0.070	10.891	0.000
X2-> M	0.648	0.642	0.090	7.232	0.000
M -> Y	0.290	0.286	0.055	5.314	0.000
X1 -> M -> Y	0.077	0.080	0.035	2.192	0.028
X2 -> M -> Y	0.188	0.183	0.041	4.575	0.000

Berdasarkan hasil dari table diatas didapat persamaan uji mediasi dengan metode kausal step sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Y = (0.055) X_1 + 0.757 X_2$$

$$\text{Persamaan II : } M = 0.267 X_{1M} + 0.648 X_{2M}$$

$$\text{Persamaan III : } Y = 0.290 M_Y + 0.077 X_{1MY} + 0.188 X_{2MY} + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi table diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Hasil uji dari nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 (etika kerja islam) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,055 menunjukkan bahwa ada hubungan tidak signifikan antara etika kerja islam dan kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada etika kerja islam (X_1), kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0.055 unit, berarti bahwa semakin baik etika kerja islam yang diterapkan, kemungkinan peningkatan kinerja karyawan relative kecil, dan kecil kemungkinan peningkatan kinerja karyawan yang akan terjadi.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 (etika kerja islam) terhadap M (kepuasan kerja karyawan) sebesar 0,267 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara etika kerja islam dan kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada etika kerja islam (X_1), kepuasan kerja karyawan (M) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,267 unit, berarti semakin baik etika kerja islam yang diterapkan, semakin besar kemungkinan kepuasan kerja karyawan yang berkerja Perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,757 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja karyawan dan kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada beban kerja karyawan (X_2), maka kinerja (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,757 unit, berarti semakin baik manajemen beban kerja atau beban kerja yang rendah yang diterapkan, semakin besar kemungkinan peningkatan kinerja karyawan yang akan terjadi.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 (beban kerja) terhadap M (kepuasan kerja) sebesar 0,648 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada beban kerja (X_2), kepuasan kerja (M) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,648, berarti semakin rendah beban kerja yang diterapkan, semakin besar kemungkinan kepuasan kerja meningkat.

Nilai koefisien regresi untuk variabel M (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0.290 menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada kepuasan kerja (M), kinerja karyawan (Y)

diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,290 unit, berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki perusahaan, semakin besar kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang baik mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 (etika kerja islam) melalui mediasi kepuasan kerja terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,077 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara etika kerja islam dan kinerja karyawan dengan peran kepuasan kerja sebagai mediasi. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada etika kerja islam (X1), kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,077 unit melalui pengaruh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja islam yang diterapkan dan didukung oleh kepuasan kerja yang baik, semakin besar kemungkinan kinerja karyawan yang maksimal terjadi.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 (beban kerja) melalui mediasi kepuasan kerja terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,188 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja karyawan dan kinerja karyawan dengan peran kepuasan kerja sebagai mediasi. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada beban kerja (X2), kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,188 unit melalui pengaruh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi, semakin besar kemungkinan peningkatan kinerja karyawan yang terjadi.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji tersebut menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ditolak. Hasil ini diperkuat dengan nilai path coefficient $0,055 < 0,03$ menunjukkan arah hubungan positif dan p value $0,445 < 0,05$. Meskipun demikian keberadaan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh besar dalam level struktural (F square = 0,346. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan terletak antara 0,095 Sampai 0,001. Demikian jika etika kerja islam diterapkan lebih baik lagi maka akan mengalami perkembangan kinerja hingga 0.001.

Dari pengamatan tersebut ditemukan bahwa etika kerja islam berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak mendukung teori al-ihsan, yang mengemukakan etika kerja islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi

penganutnya di tempat kerja (Abas, 2010). Adapun ayat yang mendukung terkait etika kerja islam terdapat pada Q.S.Al An'am ayat 135 yang berbunyi :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّيْ غٰمِلٌ فِىْ سَفَرٍ لَّسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُ عٰقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ

artinya: “Katakanlah: “Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.

Tafsir dari ayat tersebut ialah Katakanlah kepada kaummu, wahai Nabi Muhammad sebagai ancaman kepada mereka, “Wahai kaumku! Jika kalian menganggap bahwa kalian berada di atas petunjuk maka berbuatlah menurut kedudukanmu, dan tetaplah berada di atas jalan kalian yang penuh kekufuran dan kesyirikan itu. Aku pun berbuat demikian, yaitu berada di atas jalanku yang penuh dengan bimbingan Allah. Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan memperoleh tempat terbaik di akhirat nanti, apakah kalian yang senantiasa berbuat kekufuran atautkah aku dan kaumku yang beriman dan tunduk kepada ajaran Allah. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu, yang senantiasa berbuat kesyirikan kepada Allah, tidak akan beruntung. Jika pada ayat-ayat yang lalu diterangkan berbagai kesesatan kaum musyrik dan para pengikut mereka yang memberikan alasan-alasan tentang kepercayaan yang mereka anut, padahal tidak berdasarkan kebenaran dan tidak dapat diterima oleh akal sehat. Maka pada ayat berikut ini diterangkan sebagian dari cara-cara mereka dalam mendekatkan diri kepada Allah melalui berhala-berhala yang mereka anggap sebagai sekutu-Nya (Tafsir Kemenag).

Dengan demikian tafsir tersebut sejalan dengan pengertian Etos kerja islam menurut Bhirawa Anoraga adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.³ Karena etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna yakni meningkatnya kinerja karyawan (2011).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maksun dan Fikriah (2022) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fadlurahman (2022) menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Hendrayadi dan Ahasbi(2022) menyimpulkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai T-statistik X1 (etika kerja islam) terhadap M (kepuasan kerja) sebesar $2.593 > 1,96$ dapat disimpulkan bahwa X1 (etika kerja islam) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap M (kepuasan kerja) artinya penerapan etika kerja islam yang baik, secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada hasil uji hipotesis etika kerja islam memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis diterima. Hasil ini diperkuat dengan nilai path coefficient $0,267 > 0,03$ menunjukan arah hubungan yang positif dan P value $0,010 < 0.05$. Meskipun demikian keberadaan etika kerja islam terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kecil dalam level struktural ($F \text{ Square} = 0,014$) dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja antara 0,211 sampai 0,341. Yang mana artinya penerapan etika kerja islam yang optimal akan memberikan peningkatan kepada kepuasan kerja sebesar 0,341. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini sesuai dengan teori al-ihsan, yang mengemukakan etika kerja islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Bhirawa Anoraga, etika kerja islam adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/akidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (2011). Selain teori diatas penelitian ini sesuai dengan teori martoyo bahwa Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2011) kepuasan kerja adalah perbandingan antara persepsi dan harapan karyawan dalam bentuk imbalan didapat dari pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Pioh, 2016). Artinya ketika individu menerapkan nilai-

nilai kebaikan dengan dasar keimanan, hal ini akan berdampak pada hasil yang sempurna yang akan memberikan rasa puas terhadap apa yang sudah dikerjakan.

Hasil analisis data ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gheitani et al. menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal serupa juga pada penelitian dilakukan oleh Bhirawa(2011) menyatakan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian tersebut didukung Anisa Rizki dan Hairunisa (2020) Berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh atau dampak yang besar terhadap kepuasan kerja. Ketika etika kerja islam karyawan mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, begitu juga untuk sebaliknya. dalam hal ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ketika etika kerja tidak memiliki masalah maka kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan dalam kondisi baik.

Ketika etika kerja islam mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, begitu juga untuk sebaliknya. dalam hal ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ketika etika kerja tidak memiliki masalah maka kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan dalam kondisi baik. Dalam teori ali owaihan juga disebutkan bahwa etika kerja islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan tetapi juga untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Etika kerja islam menempatkan tuhan sebagai pusat segala sesuatu, tempat kembalinya segala sesuatu dan segala bentuk niat, tindakan dan kegiatan yang diridhoi allah yang memiliki sifat dan menimbulkan dampak positif terhadap perusahaan dalam memutuskan suatu kebijakan. Kebijakan yang positif yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kepuasan individu dalam bekerja. Adapun ayat al-qur'an yang mendukung etika kerja islam pada kepuasan kerja yakni dalam surat att-taubah ayat105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya “ Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Berdasarkan tafsir kemenag, (Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada mausia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan

dari kubur (kepada yang mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu dia akan membalasnya kepada kalian (Tafsir Jalalain). Kesimpulan dari ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien sebesar path coefficient $0,757 > 0,03$ menunjukkan arah hubungan yang positif dan P value $0,010 < 0,05$. Meskipun demikian keberadaan etika kerja islam dan p value $0,000 < 0,05$. X_2 memiliki nilai t statistik sebesar $10,891 > 1,96$ dapat disimpulkan beban kerja karyawan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya dengan adanya beban kerja karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka ini berarti bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Dari uji F square keberadaan beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh kecil dalam level struktural (F square = $0,087$) dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan terletak antara 0,711 sampai 0,800.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lapangan mendukung teori keputusan Menpan nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan teori, beban kerja mempengaruhi bukan hanya kondisi fisik karyawan tetapi juga kondisi psikis dalam literature yuda (2010).

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rolos et al (2016), Zulkifli (2018) serta dalam penelitian Nurhasanah, Jufrizen dan Zulapsan (2022) menyimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji diatas beban kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis diterima. Hasil ini diperkuat dengan nilai path coefficient $0,648 > 0,03$ menunjukkan arah hubungan yang positif dan P value $0,010 < 0,05$. Meskipun demikian keberadaan etika kerja islam dan p value $0,000 < 0,05$. Dalam uji fsquar, keberadaan beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh besar dalam level struktural (F Square= 0,511) dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja terletak antara 0,586 sampai 0,700. Maka apabila terjadi penurunan beban kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,700.

Berdasarkan hasil uji lapangan, Beban kerja yang terlalu berat dan pengerjaannya harus secepatnya, maka hal ini dapat membuat hampir rata-rata hasil kinerja para karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini menunjukkan bahwa akan semakin berat juga untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan dan jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak buruk pada hasil pencapaian perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farhan (2019), Zulkifli(2020), Nurhasanah(2022) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain beban kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja ketika beban kerja karyawan mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, begitu juga untuk sebaliknya. Dalam hal ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ketika beban kerja karyawan tidak memiliki masalah maka kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan dalam kondisi baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olah data yang dilakukan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil ini diperkuat dengan nilai path coefficient $0,290 > 0,03$ menunjukkan arah hubungan yang positif dan P value $0,010 < 0,05$. Meskipun demikian keberadaan etika kerja islam dan P value $0,000 < 0,05$. Meskipun demikian keberadaan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh besar dalam level struktural (F Square= 1,895) dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja terletak antara 0,250 sampai 0,322.

Dari hasil analisis data, penelitian terkait kepuasan kerja sesuai dengan teori martoyo bahwa Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini terjadi ketika keadaan emosional individu merasakan titik temu antara apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan untuk sebuah organisasi dan balasan yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dampaknya ialah apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan hal ini juga akan sejalan dengan kinerja karyawan yang juga mengalami peningkatan. Ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja karyawan tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri karyawan tersebut maupun perusahaan ataupun organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jufrizen(2019), Nurhaliza(2021) oleh Febri antika (2015) dan Muhamad haekal (2021). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian di atas, hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja Karyawan sehingga hipotesis keenam diterima. Hasil tersebut diperkuat dengan path coefficient $0.077 > 0,03$ menunjukkan arah hubungan yang positif dan P value $0,010 < 0.05$. Meskipun demikian keberadaan etika kerja islam dan p value $0,028 < \text{sig } 0.05$. Meskipun demikian pengaruh mediasi dalam level struktural mempunyai pengaruh lemah ($\text{upsilon } v = 0,005$). Kemudian, selang kepercayaan 95% besar pengaruh kepuasan kerja memediasi antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan terletak antara 0.155 dan 0.209.

Etika kerja islam yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi sangat membutuhkan kinerja yang baik dan etika kerja islam yang tinggi dari setiap karyawannya, jika individu menerapkan etika kerja islam dimana etika kerja islam memberikan pandangan bahwa bekerja adalah ibadah, maka tentu dengan niat untuk beribadah setiap individu akan memiliki kesadaran melakukan pekerjaannya dengan baik sebagai bentuk ibadah. Apabila setiap individu

menerapkan yang demikian maka tentu hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muthoharoh⁴ yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal serupa juga dipaparkan oleh Novia Candra bahwa kepuasan kerja mampu memediasi dan memberikan pengaruh secara langsung etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan⁵. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jufrizen & Nur (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Cornlea (2024) dan Melina Kurniasari (2022) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketujuh diterima. Hasil tersebut diperkuat dengan path coefficient $0.188 > 0,03$ menunjukkan arah hubungan yang positif dan P value $0,010 < 0.05$. Meskipun demikian keberadaan etika kerja Islam dan p value $0,000 < \text{sig } 0.05$. Meskipun demikian pengaruh mediasi dalam level struktural mempunyai pengaruh lemah ($\text{upsilon } v = 0,035$). Kemudian, selang kepercayaan 95% besar pengaruh kepuasan kerja memediasi antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan terletak antara 0.005 dan 0.100. Maka kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi sebagian antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi sebagian pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 1.

Beban kerja membutuhkan aktivitas fisik dan mental yang harus dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dan apakah hal tersebut mempunyai dampak positif atau negatif

⁵ Novia Candra Kusuma Dewi Dan Agus Frianto, "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Memengaruhi Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 8, No. 2 (2020): 408–16.

terhadap pekerjaannya (Wallem, 2022).. Beban kerja berlebihan yang timbul sebagai dampak dari pekerjaan yang sangat banyak atau berlebihan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam waktu yang minim untuk dapat dibereskan dalam kurun waktu tertentu berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurhasanah et al(2022) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang berpengaruh positif secara signifikan. Selaras dengan Penelitian Nabawi(2020) dan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyu (2019) memberikan hasil penelitian yang serupa bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja seseorang. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji analisis etika kerja islam dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika individu karyawan menerapkan etika kerja islam secara konsisten ini menciptakan dampak positif terhadap kinerja karyawan dengan turut meningkatnya kinerja karyawan. Adapun ayat yang mendukung terkait etika kerja islam terdapat pada Q.S. Al An'am ayat 135 ketika etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna yakni meningkatnya kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian etika kerja islam secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ayat dalam surah At-taubah ayat 105 mengajarkan bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita. dengan meningkatnya kepuasan kerja maka ini juga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan penelitian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dan harus diselesaikan dalam waktu singkat dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan produktivitas. Jika tekanan ini terus berlanjut, bisa berdampak pada kualitas hasil kerja, meningkatnya tingkat kesalahan, dan tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan. Manajemen Perusahaan perlu mengelola beban kerja dengan baik, guna mengantisipasi penurunan kinerja akibat beban kerja yang berlebih.
4. Berdasarkan Penelitian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dan pengerjaannya harus secepatnya, maka hal ini dapat membuat hampir rata-rata hasil kinerja para karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini menunjukkan bahwa akan semakin berat juga untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan dan jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak buruk pada hasil pencapaian perusahaan atau organisasi
5. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan karena tidak mendapatkan titik imbang antara yang dikerjakan dan imbalan yang didapatkan. Artinya kepuasan kerja yang tinggi cenderung memberikan dampak positif dengan ikut meningkatnya kinerja karyawan.
6. Etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi secara parsial oleh etika kerja islam. Ketika etika kerja Islam diterapkan, karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja ini pada akhirnya memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dengan demikian, penilaian yang ditimbulkan antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

7. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi secara parsial oleh kepuasan kerja karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi, karyawan bisa mengalami stres dan kelelahan dan memicu penurunan kepuasan kerja, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan, individu tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- “Qur’an Kemenag,” N.D., <https://Quran.Kemenag.Go.Id/Quran/Per-Ayat/Surah/6?From=135&To=165>.
- Abbas J. Ali Dan Abdullah Al-Owaihian, “Islamic Work Ethics: A Critical Review, Cross Cultural Management.”
- Anang Sugeng Cahyono, Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia, 2018.
- Aras Aira, Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Kampar Pekanbaru, 19 (2016).
- Bhirawa Anoraga, “Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.”
- Fadlurrohman Dan Mas’ud, “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen.
- Fikriah “Pengaruh Etika Kerja Islam, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” 2022.
- Gheitani, “The Role Of Work Engagement And Organizational Commitment In Improving Job Performance.,” N.D.
- Hairunnisa, “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja,” 2020.
- Hendryadi, “Islamic Work Ethics (Iwe),” Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat 3(2):183-1 (2022), <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V3i2.111>.
- Imam Gunawan Dan Hasyim Hasanah, “Kuantitatif Imam Gunawan,” At-Taqqaddum 8, No. 1 (2019): 29.

-
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Dan Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota,” Jurnal Administrasi Bisnis 6, No. 4 (2018): 19–27 (2018).
- Juliandi, “Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan Smart Pls. Modul Pelatihan,” 2018, 4, <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>.
- Juru & Walem, “The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Performance And Work Stress As Intervening Variable.,” Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan 2(1), 623– (2022).
- L. Hardi Pranoto Dan Retnowati, Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan, Ppm, (Jakarta, N.D.).
- Lukas S Musianto, “Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian,” Jurnal Manajemen Dan Wirausaha 4, No. 2 (2002): 123–36, <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.p.123-136>.
- Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Moekijat, Sumber Daya Manusia (Bandung: Cv Mandar Maju, 2010).
- Pt Perkebunan Nusantara , “Laporan Tahunan Pt Perkebunan Nusantara,” N.D.
- Putra, P., & Achmad, S, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit Pt. Wom Finance Cabang Depok.”
- Rizk, “Back To Basics: An Islamic Perspective On Business And Work Ethics”, Social Responsibility Journal Vol. 4, No. 1/2 (2008). 247
- Rudito, B., & Melia, Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia.
- Zuhal, Knowledge & Innovation (Platform Kekuatan Daya Saing) (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2010).