

The Role of *Sharia Engagement* in the Context of Improving Sharia Banking Performance

[Peran *Sharia Engagement* Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perbankan Syariah]

Risma Nisa'il Azizah¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *Sharia banks must ensure that all operational activities and financial products comply with sharia principles. The role of Sharia Engagement helps ensure compliance with Islamic law in all aspects of banking. Employees who understand sharia principles can apply them well and in accordance with Islamic values. This can improve employee performance in sharia banking. Another factor that improves employee performance is that the company is able to create a balance between work and family life for employees and provides a conducive work environment that creates comfort at work. This research aims to determine the effect of work-life balance and work environment on employee performance with sharia engagement as an intervening variable. This research is a quantitative research using the SEM-PLS data analysis method with the Smart PLS.3.0 tool. Consisting of 50 research sample respondents. The research results show that work-life balance, work environment, and Sharia Engagement have a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, work-life balance and the work environment have a positive and significant influence on the performance of Bank BSI KC Sidoarjo employees through Sharia Engagement.*

Keywords - *Work-Life Balance, Work Environment, Sharia Engagement, Employee Performance*

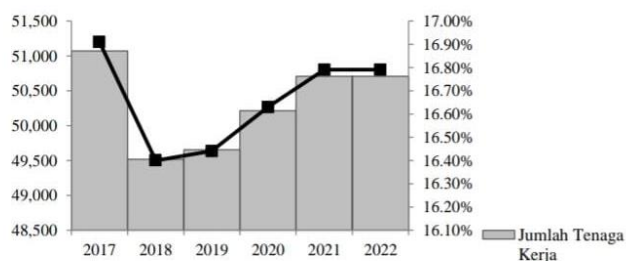
Abstrak. *Bank syariah harus memastikan seluruh aktivitas operasional dan produk keuangannya sesuai dengan prinsip syariah. Peran Sharia Engagement membantu memastikan kepatuhan terhadap hukum Islam di semua aspek perbankan. Pegawai yang memahami prinsip-prinsip syariah dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di perbankan syariah. Faktor lain yang meningkatkan kinerja karyawan adalah perusahaan mampu mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sharia engagement sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan SEM-PLS sebagai metode analisis data dengan alat bantu Smart PLS.3.0. Terdiri dari 50 responden sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan, Work-life balance, lingkungan kerja, dan Sharia Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya, Work-life balance dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan Bank BSI KC Sidoarjo melalui Sharia Engagement.*

Kata Kunci – *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Sharia Engagement, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Negara maju maupun Negara berkembang terus menunjukkan perubahan dan kemajuan, seperti yang terlihat di Indonesia. Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi keberagaman karena Indonesia adalah salah satu negara Islam terbesar di dunia. Umat Islam sangat membutuhkan segala sesuatu yang halal, termasuk hukum syariah dalam perekonomian Islam. Namun saat ini pertumbuhan industri di lembaga keuangan semakin hari semakin pesat. Masyarakat juga melihat bahwa peran dari lembaga keuangan khususnya bank ini sangat penting, karena keberadaan suatu bank tidak hanya sebagai tempat meminjam atau menyimpan uang saja melainkan suatu bank dapat melakukan suatu aktivitas keuangan[1], sama seperti halnya di Bank Syariah Indonesia. PT Bank Syariah Indonesia atau biasa dikenal Bank BSI. BSI merupakan gabungan tiga Bank Syariah yakni, BRI Syariah, BNI Syariah, Mandiri Syariah, yang berdiri sejak 1 Februari. Penggabungan tiga Bank tersebut diharapkan mampu memberikan hal baik untuk kedepannya.

Gambar 1 Jumlah Tenaga Kerja syariah tahun 2017-2022



Sumber : Statistik Perbankan Syariah, 2022

Berdasarkan gambar tersebut diketahui bahwa jumlah tenaga kerja bank umum syariah pada tahun 2017 sebanyak 51.068 orang dan mengalami penurunan yang cukup banyak pada tahun 2018 menjadi 49.516 orang. Sedangkan jumlah tenaga kerja bank umum syariah mengalami kenaikan menjadi 49.654 orang pada tahun 2019 dan bertambah 2 persen pada tahun 2020 menjadi 50.212 orang. Dan dalam data terakhir dari tahun 2021 hingga April 2022, jumlah tenaga kerja bank umum syariah tidak bertambah maupun berkurang dengan jumlah tetap sebanyak 50.708 orang.

Dari uraian diatas maka PT Bank Syariah Indonesia kedepannya juga akan terus berkembang sehingga akan dibutuhkan SDM yang lebih banyak. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien dan strategis akan menjadi kunci untuk memastikan bank syariah dapat tetap berkembang. Karena yang menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia ini yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap level struktural dan fungsional harus dimanfaatkan secara maksimal. Untuk menjaga agar perusahaan tetap bertahan dan berjalan sesuai dengan tujuan, maka harus menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan digunakan oleh perusahaan untuk memilih strategi yang tepat dalam bersaing dengan perusahaan kompetitornya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin banyak pula keuntungan yang akan didapatkan perusahaan. [2] Meningkatnya kinerja menunjukkan kualitas yang baik dan akan memberikan umpan balik positif bagi perusahaan serta memberikan motivasi bagi para pekerja untuk mencapai tahap selanjutnya.

Suasana kerja yang positif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada cara mereka melakukan pekerjaannya dianggap sebagai lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja adalah tempat pekerja melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya oleh pemberi kerja, maka lingkungan kerja selalu terikat erat dengan pekerja.[3] Untuk membantu kelancaran produksi dan penyelesaian pekerjaan, diperlukan suatu lingkungan yang mempunyai suasana yang kondusif, ruang-ruang untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja yang ditata sesuai fungsinya, serta suasana yang kondusif antar personel. Selain itu, pekerja juga harus merasa nyaman berada di lingkungan kerja karena disitulah mereka menghabiskan sebagian besar waktunya dalam menjalankan tugasnya. [4]

Terciptanya kenyamanan saat melakukan pekerjaan di perusahaan selain lingkungan kerja yaitu ketika perusahaan dapat menerapkan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* bagi karyawan. *work life balance* telah menjadi topik menarik untuk diteliti, karena konsep pembahasannya yang begitu luas yaitu mencakup keseimbangan antar segala aspek yang saling bersangkutan dalam keberlangsungan hidup individu[5][5]. Salah satu strategi bagi karyawan untuk mempertahankan gaya hidup sehat dan membina lingkungan kerja yang mendukung adalah keseimbangan kehidupan kerja. Kinerja karyawan akan meningkat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat karena memungkinkan pekerja menyeimbangkan kewajiban pribadi dan profesionalnya.[6].

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya peran dari *sharia engagement* yang merupakan jenis perilaku keterlibatan individu yang didasarkan pada keyakinan, keadilan atau keseimbangan, kebebasan, dan akuntabilitas. Itu terjadi dalam sebuah organisasi pada tingkat fisik, emosional, dan spiritual. Dibentuknya konsep *sharia engagement ini* untuk melengkapi gagasan konvensional yang mengatakan bahwa pegawai akan lebih terlibat di perusahaan perbankan syariah berdasarkan etika dan moral Islami pegawai dengan mematuhi hukum syariah. Hubungan islami ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.[7]

Penelitian Achmad Fathur Asari(2022) menunjukkan bahwa *work life balance* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan [8]. Namun penelitian Evelyn Felicia Foanto(2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan[9].

Penelitian Deris Diwata Prawira (2023) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.[3] Namun, pada penelitian Akhiriani,dkk (2023) secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan [10].

Penelitian Wijayanto (2022)mendapatkan hasil bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*[11]. Sedangkan Hasil penelitian Addin (2023) *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Yulia Erfeni (2022)[12] dan David Yusuf Firnanda(2021)[13], menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Sharia Engagement* [12]. . Sedangkan pada penelitian Deny Surya Permana (2022) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *Sharia Engagement*[14].

Hasil penelitian Biyanto Daru Wicaksono(2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Amelia Nuraliza,dkk [15] *employee engagement* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan[15].

Bedasarkan fenomena yang ada sehingga peneliti memilih BSI KC Sidoarjo sebagai objek penelitian dan pada beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil yang tidak konsisten antara berpengaruh signifikan dan berpengaruh tidak signifikan pada variabel-variabel yang akan diteliti. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti “**Peran Sharia Engagement Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perbankan Syariah**”

Rumusan Masalah :

1. Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap *Sharia Engagement*?
4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Sharia Engagement*?
5. Apakah *Sharia Engagement* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening *Sharia Engagement* ?
7. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening *Sharia Engagement*?

Pertanyaan Peneliti : Apakah pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *sharia engagement* sebagai variabel intervening ?

Tujuan Penelitian : Menguji pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *sharia engagement* sebagai variabel mediasi.

Kategori SDGs : Termasuk dalam SDGs 8, untuk mendorong industrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan, membangun infrastruktur yang berketahanan, mendorong pertumbuhan inovasi, dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, serta angkatan kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

II. LITERATUR REVIEW

Work Life Balance

Konsep keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan tingkat dedikasi dan kepuasan individu terhadap tugasnya, baik secara pribadi maupun profesional (misalnya, dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota komunitas), serta tidak adanya konflik di antara keduanya. peran. Ada yang mungkin berpendapat bahwa individu yang memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi lebih tertarik pada kesehatan mental mereka daripada mengumpulkan kekayaan.[16].

Dalam perspektif Islam sebagai agama menyediakan pedoman yang luas untuk seluruh aspek kehidupan, termasuk bagaimana seseorang seharusnya mengelola waktu dan energi mereka. Islam menekankan pentingnya menjaga keseimbangan dalam segala aspek kehidupan. Terlalu berfokus pada pekerjaan atau terlalu terlibat dalam kehidupan pribadi dianggap tidak sehat, dan sebaiknya mencapai keseimbangan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Menurut Shinta Windika Putri.,dkk (2023) [6]. *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk , yaitu : yaitu : 1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*) yaitu Dimensi ini menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat dipengaruhi oleh pekerjaannya. Dengan membandingkan jumlah waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan aktivitas waktu luang, waktu berfungsi sebagai indikator untuk dimensi ini. Mungkin sulit bagi seseorang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dalam

perspektif islam, penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Waktu dianggap sebagai amanah (amanat) dalam Islam, dan menghabiskan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dianggap sebagai bentuk keseimbangan yang sehat. 2) PLIW (*Personal Life Interference With Work*) yaitu Dimensi ini mengukur sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi pekerjaannya. Permasalahan dalam kehidupan pribadinya yang mengarah pada tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan merupakan indikator yang dapat mewakili dimensi ini. Hal ini didasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadinya, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja individu saat bekerja. Dalam perspektif islam sejauh mana tindakan individu dalam menangani permasalahan kehidupan pribadi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Misalnya, sejauh mana keputusan dan tindakan yang diambil sesuai dengan nilai-nilai moral, etika, dan norma Islam. Keyakinan individu dalam mencapai tujuan juga dapat diperkuat dengan kepatuhan terhadap ajaran agama dalam setiap langkah yang diambil. 3) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) yaitu Dimensi ini menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan efektivitasnya di tempat kerja. Dimensi ini ditandai dengan ketegangan emosional, yang meliputi stres, kecemasan, kehilangan aktivitas dan kesenangan pribadi, kesulitan fokus, dan kesulitan mempertahankan perhatian. Jika seseorang bahagia dalam kehidupan pribadinya, hal ini juga dapat berdampak positif pada suasana hatinya di tempat kerja. Dalam perspektif islam indikator untuk dimensi tersebut dapat mencakup tingkat ketenangan batin, keseimbangan antara dunia akhirat, kesadaran akan tugas kehidupan, kepatuhan terhadap nilai-nilai Islam, serta kesejahteraan rohaniyah. Keselarasan dengan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan pribadi juga dapat mencerminkan positvitas dalam suasana hati di lingkungan kerja. 4) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) yaitu Sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang disebut sebagai dimensi peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life*). Bakat yang dipelajari seseorang saat bekerja dan dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mencirikan dimensi ini.

Lingkungan Kerja

Setiap hal berkaitan pada lokasi kerja dan memberikan dampak pada karyawan saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan dikenal sebagai lingkungan kerja [17]. Jika lingkungannya kondusif untuk kerja produktif, karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Apabila masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dalam lingkungan yang aman, nyaman, ideal, dan menyehatkan, maka dianggap dalam keadaan baik. [18].

Lingkungan kerja dalam perspektif Islam dapat didefinisikan sebagai suatu konteks di mana individu bekerja dan berinteraksi sesuai dengan nilai-nilai Islam, norma-norma etika, serta prinsip-prinsip hukum Islam. Lingkungan kerja ini mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, hubungan antar-individu, dan pola perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang baik adalah yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, tanggung jawab, etika kerja, dan prinsip-prinsip moral Islam. maka setiap individu diharapkan dapat mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam segala aspek kehidupan profesional mereka. Ini mencakup etika kerja yang tinggi, kejujuran, keadilan dalam berurusan, kerja keras, dan kerjasama.

Menurut Kartika Yuliantari., dkk (2020) Indikator Lingkungan Kerja : 1) Hubungan Karyawan: Indikator ini mengacu pada kualitas hubungan antara karyawan dalam suatu organisasi. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kerjasama di antara tim. Hal ini dapat mencakup nilai-nilai keagamaan, etika kerja Islami, dan kesesuaian tindakan dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa hubungan karyawan tidak hanya didasarkan pada aspek profesional, tetapi juga mencerminkan integritas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai religius, yang dapat memperkuat budaya kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan: Indikator ini mengukur sejauh mana lingkungan kerja terkena dampak kebisingan, yang dapat berasal dari mesin, alat elektronik, atau aktivitas karyawan. 3) Peraturan Kerja: Mengacu pada kebijakan dan prosedur yang mengatur perilaku dan tanggung jawab karyawan di lingkungan kerja. Maka peraturan kerja dalam perbankan syariah dapat mencakup pedoman perilaku yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Ini melibatkan aspek seperti keadilan, transparansi, dan etika bisnis sesuai dengan hukum Islam. Serta dapat mencakup waktu salat, larangan terhadap riba, dan ketentuan lain yang sesuai dengan nilai-nilai keagamaan. 4) Penerangan: Menilai tingkat cahaya di lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. 5) Sirkulasi Udara: Mengukur sejauh mana aliran udara yang cukup di tempat kerja, yang dapat memengaruhi kualitas udara dan kesejahteraan karyawan. 6) Keamanan: Menilai langkah-langkah keamanan yang diterapkan di lingkungan kerja untuk melindungi karyawan dan aset perusahaan. Keamanan di tempat kerja selaras dengan konsep amanah (kepercayaan) dalam Islam. Menilai langkah-langkah keamanan untuk melindungi karyawan dan aset perusahaan mencerminkan tanggung jawab sosial yang ditekankan dalam ajaran Islam.

Kinerja Karyawan

Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan komponen yang sangat penting untuk dievaluasi guna mengetahui apakah kinerja karyawannya mengalami peningkatan atau penurunan. "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan," [19].

Menurut Handoyo dan Setiawan [20] Indikator kinerja karyawan yaitu : Menurut Handoyo dan Setiawan [20] Indikator kinerja karyawan yaitu : 1) Kuantitas yaitu mengukur seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang berhasil di selesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. 2) Hasil kerja yaitu menilai hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana tujuan dan standar kualitas tercapai. 3) Kualitas hasil kerja yaitu menekankan pada tingkat keunggulan atau kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, memastikan bahwa standar kualitas yang ditetapkan terpenuhi. 4) Ketepatan waktu yaitu mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. 5) Kehadiran yaitu menilai tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab. 6) Kemampuan bekerja sama yaitu menilai kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.

Sharia Engagement

Yudi Nur Supriadi (2021) mendefinisikan *Sharia Engagement* sebagai jenis perilaku keterlibatan individu yang didasarkan pada keyakinan, keadilan atau keseimbangan, kebebasan, dan tanggung jawab dan yang terjadi dalam suatu organisasi pada tingkat fisik, emosional, dan spiritual. Konsep sharia engagement yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih terlibat dalam perusahaan berdasarkan etika dan moral karyawan yang islami dengan berpegang pada hukum syariah[21]. Karena ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan di tempat kerja, mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan[22]. Konsep syariah pada engagement dikaji melalui Karakteristik organisasi yang berbeda dalam hal ini adalah yang berdasarkan syariah, Norma sosial dan etika islam yang sudah tergeneralisasi dan menjadi acuan individu - individu dalam organisasi untuk bertindak yaitu keyakinan, keadilan/keseimbangan,kebebasan dan tanggung jawab, Rasa kebersamaan yang diupayakan organisasi antar pimpinan dan antar karyawan maupun nasabah berdasarkan prinsip syariah, Kepercayaan masyarakat terhadap organisasi yang implikasinya nampak dari semakin banyaknya kantor cabang yang tumbuh.

Sharia engagement indikatornya[21] terdiri dari : 1) Etos kerja yang religious : Seperangkat nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan-keyakinan yang membimbing perilaku dan sikap kerja seseorang, yang bersumber dari prinsip-prinsip dan ajaran agama yang dianutnya. Etos kerja ini mencakup pandangan tentang tanggung jawab, kejujuran, integritas, solidaritas, dan nilai-nilai lain yang bersifat spiritual dan moral. 2) Kebebasan yang bertanggung jawab : Kebebasan yang bertanggung jawab dalam konteks syariah (hukum Islam) mencerminkan konsep bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh individu harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum Islam dan akan dihakimi oleh Allah di akhirat. Dalam Islam, kebebasan individu dianggap sebagai amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab moral dan spiritual. 3) Kesadaran dalam bekerja atas pengawasan Agama : Kesadaran individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang didasari oleh ajaran dan nilai-nilai agama. 4) Keseimbangan kehidupan karyawan antara dunia dan akhirat : Upaya untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan spiritual dan kehidupan pribadi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work-Life Balance berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.[16]. Hal ini didukung oleh penelitian Achmad Fathur Asari (2022) secara signifikan variabel *work-life balance* memiliki pengaruh pada variabel kinerja dan menghasilkan hubungan yang positif [8]. Begitupun di penelitian Minarika,dkk (2020) *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [23]. Lalu pada penelitian Daylen Kembuan,dkk (2021) *Work-Life Balance* mengacu pada seberapa baik orang mampu mengelola dan merasa puas dengan peran mereka baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional dalam hal waktu,pekerjaan, dan keterlibatan psikologis.

H₁ : *Work Life Balance Berpengaruh Positif Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan*

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi kerja seorang karyawan sangat bergantung pada lingkungan eksternal dan internal organisasi tempat mereka bekerja.Perusahaan harus menciptakan lingkungan yang kondusif agar karyawan merasa nyaman, karena jika Jika dalam dunia usaha tidak tercipta suasana yang kondusif maka pekerja akan sulit fokus pada pekerjaannya dan hal ini akan menurunkan tingkat kinerjanya. [24]. Lingkungan kerja yang kondusif ternyata mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Eric Hermawan (2022) [25], Anggreany Hustia (2020) [26], dan Nunu Sanjaya pada [24].

H₂ : *Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.*

Hubungan Work-Life Balance Terhadap Sharia Engagement

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan menghabiskan lebih banyak jam kerja, berkomitmen untuk menjunjung standar kinerja yang tinggi, mengambil tanggung jawab pribadi untuk pengembangan diri, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dengan memaksimalkan keterampilan dan kemampuan setiap orang..[27] Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *employee*

engagement. seperti yang didukung oleh penelitian Batubara,dkk (2020)[27], Wijayanto (2022)[11].
H3 : Work Life Balance Terdapat Pengaruh Positif Terhadap Employee Engagement

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Sharia Engagement

Lingkungan kerja yang penuh dengan persaingan sehat dan saling menghargai, akan meningkatkan *employee engagement* pada perusahaan.[12] Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Sharia Engagement. seperti yang didukung oleh penelitian Yulia Erfeni,dkk(2022)[12], David Yusuf Firnanda,dkk (2021)[13].

H4: Lingkungan Kerja Terdapat Pengaruh Positif Terhadap Sharia Engagement

Hubungan Sharia Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Sharia Engagement mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karena menumbuhkan rasa memiliki di kalangan pekerja dalam organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. seperti yang didukung oleh penelitian Wicaksono (2020)[28], Amelia Nuraliza,dkk [15].

H5: Sharia Engagement Terdapat Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Sharia Engagement

Work-Life Balance berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.[16]. Hal ini didukung oleh penelitian Achmad Fathur Asari (2022) secara signifikan variabel *work-life balance* memiliki pengaruh pada variabel kinerja dan menghasilkan hubungan yang positif [8]. begitupun di penelitian Minarika,dkk (2020) *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada [23]. Lalu pada penelitian Daylen Kembuan,dkk (2021) *Work-Life Balance* mengacu pada seberapa baik orang mampu mengelola dan merasa puas dengan peran mereka baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis. *Sharia Engagement* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karena menumbuhkan rasa memiliki di kalangan pekerja dalam organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Seperti yang didukung oleh penelitian Wicaksono (2020)[28], Amelia Nuraliza,dkk [15]

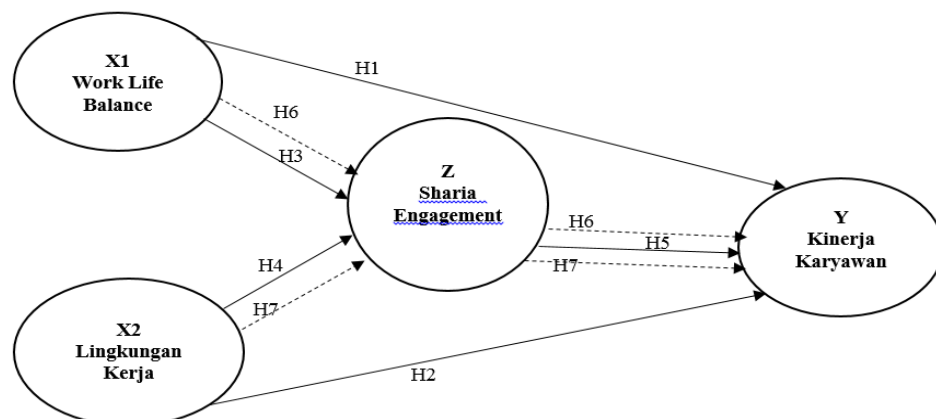
H6: Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Sharia Engagement

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sharia Engagement

Lingkungan kerja yang penuh dengan persaingan sehat dan saling menghargai, akan meningkatkan *employee engagement* pada perusahaan.[12] Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Sharia Engagement. seperti yang didukung oleh penelitian Yulia Erfeni,dkk(2022)[12], David Yusuf Firnanda,dkk (2021)[13]. *Sharia Engagement* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karena menumbuhkan rasa memiliki di kalangan pekerja dalam organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *sharia engagement* terhadap kinerja karyawan. seperti yang didukung oleh penelitian Wicaksono (2020)[28], Amelia Nuraliza,dkk [15]

H7 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening Sharia Engagement

Kerangka Konseptual



Keterangan :

→ : Secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

..... : Secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan

H3: *work life balance* berpengaruh positif terhadap *Sharia Engagement*

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Sharia Engagement*

H5: *Sharia Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H6: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening *Sharia Engagement*

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening *Sharia Engagement*

III.METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang membandingkan sampel yang relevan dengan temuan penelitian atau mencari hubungan antar variabel, misalnya menggunakan survei. Dalam metode Sugiyono mengartikan bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai penelitian berbasis positivis yang diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Perangkat lunak Smart PLS digunakan untuk pengelolaan data dalam penelitian ini. Smart PLS digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, memvalidasi teori, dan menilai hubungan antar konstruk. Data primer digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan dan pengambilan data. Jawaban responden dikelompokkan ke dalam lima skala pengukuran untuk menggambarkan penilaian mereka terhadap setiap instrumen survei. Penelitian ini dilakukan di Bank BSI KCP Jenggolo dan Bank BSI KCP Gajah Mada Sidoarjo. Alasan memilih 2 tempat karena kurangnya jumlah sampel dari batas minimum yang telah peneliti tentukan. Sehingga dengan menggunakan 2 tempat ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan penelitian ini dengan menjamin tersedianya informasi yang diperlukan dan kemudahan akses selama proses penelitian.

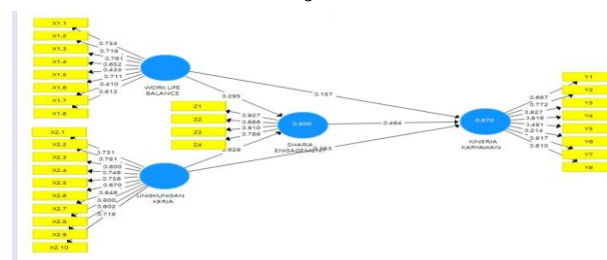
Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank BSI KCP Sidoarjo yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*, yaitu. sampling jenuh, dimana jika jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sampel yang diteliti. Menurut Hair dkk (2017), jumlah minimal sampel yang sebaiknya digunakan adalah 10 kali jumlah seluruh panah variabel laten pada model jalur atau 10 kali jumlah indikator. Dalam analisis multivariat, jumlah minimal anggota sampel adalah 10 kali lebih besar dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiono, 2017). Dalam penelitian ini sampelnya berjumlah 50 responden. Jadi jika jumlah anak panah variabel laten adalah 4 atau variabel yang diteliti berjumlah empat, maka jumlah minimalnya adalah 40, berarti syarat jumlah sampel yang kita gunakan terpenuhi karena melebihi batas minimum.[29] Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan bantuan software SmartPLS. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Analisis model pengukuran (outer model) yang terdiri dari Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, Uji Reabilitas. Sedangkan untuk Analisis model struktural (inner model) terdiri dari R Square dan Uji Hipotesis (Path Coefficient)[30]

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Data

Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi hipotesis. PLS berbasis Structural Equation Modeling (SEM) merupakan teknik analisis alternatif. Metode ini memiliki kelebihan karena tidak memerlukan asumsi dan estimasi dengan jumlah sampel yang terbatas.

Gambar 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0

Dua jenis model yang dibuat dalam model persamaan struktural (Structural Equation Modeling) adalah model pengukuran (outer model) dan model struktural ((inner model). Setiap bagian varian variabel manifes (indikator) yang dapat diperhitungkan oleh variabel tersembunyi dijelaskan oleh model pengukuran. Dimungkinkan untuk menentukan indikasi mana yang mendominasi munculnya variabel laten melalui model pengukuran. Model struktural yang akan melihat bagaimana masing-masing variabel laten eksogen mempengaruhi variabel laten endogen dijelaskan setelah model pengukuran untuk masing-masing variabel laten dijelaskan. Dalam penelitian ini terdapat 30 variabel manifes dan 4 variabel laten, meliputi 8 variabel manifest *work life balance* (X1), 10 variabel manifes lingkungan (X2), 8 variabel manifes kinerja karyawan (Y), dan 4 variabel manifes *sharia engagement* . (Z). Program Smart PLS Versi 4 adalah alat yang digunakan, dan dibuat khusus untuk mengestimasi persamaan struktural berdasarkan varians. Gambar 2. menampilkan model struktural yang digunakan dalam penelitian ini

Table 1. Mean dan Standar Deviasi

Variabel	Item	Mean	Standard Deviation
<i>Work Life Balance</i>	1) Kehidupan pribadi dan pekerjaan harus memanfaatkan waktu dengan penuh tanggung jawab, sesuai dengan prinsip amanah dalam Islam.	4.6	0.49
	2) Keseimbangan waktu antara bekerja dan beribadah memberikan kepuasan batin dan ketenangan dalam kehidupan pribadi.	4.68	0.466
	3) Pekerjaan dapat memberikan dampak positif pada kehidupan pribadi, sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika Islam.	4.68	0.466
	4) Menjauhi tindakan tidak etis dalam mencapai tujuan adalah tanggung jawab sebagai individu yang berpegang teguh pada nilai islam.	4.54	0.498
	5) Keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan sesuai ajaran Islam dapat meningkatkan ketenangan batin dalam pekerjaan	4.66	0.474
	6) Bersyukur atas nikmat pribadi dengan rasa syukur sesuai ajaran Islam memperkuat sikap positif dalam bekerja.	<u>4.52</u>	0.5
	7) Memanfaatkan pengalaman kerja disini untuk saya gunakan di kehidupan sehari-hari	4.54	0.498
	8) Keterampilan yang diperoleh ditempat kerja dapat membantu saya mematuhi nilai-nilai Islam dalam kehidupan pribadi.	4.62	0.485
<i>Lingkungan Kerja</i>	1) Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dapat membangun kerjasama yang lebih harmonis	4.66	0.474
	2) Lingkungan kerja tidak mengalami gangguan dari suara-suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan.	4.68	0.466

	3) Peraturan kerja dalam perbankan syariah yang mencakup pedoman perilaku sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam dapat meningkatkan keadilan di lingkungan kerja.	4.68	0.466	
	4) Kebijakan dalam waktu sholat di tempat kerja menciptakan suasana yang mendukung praktik keagamaan karyawan.	4.64	0.48	
	5) Pencahayaan tempat kerja dapat memudahkan aktivitas kerja karyawan.	4.58	0.494	
	6) Terdapat sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja sehingga pekerja dapat merasa nyaman.	4.52	0.5	
	7) Ruangan kerja dilengkapi dengan AC yang dapat menjaga suhu ruangan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman	4.7	0.458	
	8) Karyawan merasa tenang dan aman selama bekerja karena keamanan di lingkungan kerja terjamin.	4.6	0.49	
	9) Kehadiran petugas keamanan dan CCTV menjamin keamanan lingkungan kerja	<u>4.48</u>	0.5	
	10) Keamanan di tempat kerja mencerminkan prinsip amanah (kepercayaan) dalam Islam.	4.68	0.466	
	<i>Sharia Engagement</i>	1) Menjalankan tugas dengan keikhlasan dan sepenuh hati.	4.72	0.449
		2) Bekerja berdasarkan syariah dengan keyakinan akan dipertanggung jawabkan di akhirat	<u>4.64</u>	0.48
3) Melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab sebagai amanah dan ibadah.		4.66	0.474	
4) Menjalankan aktivitas bekerja selalu seimbang antara kebutuhan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kebutuhan spiritual		4.66	0.474	
<i>Kinerja Karyawan</i>	1) Menghasilkan atau menyelesaikan tugas dalam jumlah yang diharapkan.	4.72	0.449	
	2) Karyawan mampu mencapai target yang diharapkan dan dampak positif yang dihasilkan.	4.64	0.48	
	3) Karyawan mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi yang mencakup tingkat akurasi, kepatuhan terhadap standar dan keunggulan dalam pengerjaan tugas.	4.62	0.485	
	4) Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	4.68	0.466	
	5) Mencerminkan kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan melalui rekam jejak kehadiran dan ketidakhadiran.	4.68	0.466	

6) Kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam kerja tim.	4.68	0.466
7) Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain	4.7	0.458
8) Saya mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja yang lain	<u>4.5</u>	0.5

Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0

Dalam kondisi ini nilai mean dapat diandalkan dan akurat karena nilai standar deviasi untuk setiap item pada ketiga variabel pada tabel di atas lebih rendah dari nilai mean, yang menunjukkan fluktuasi data yang kecil dalam penelitian ini. Pada variable Work Life Balance item 2 dan 3 menunjukkan nilai mean 4,68 dan paling tinggi. yang artinya karyawan yang memiliki keseimbangan waktu antara bekerja dan beribadah dapat memberikan kepuasan batin dan ketenangan dalam kehidupan pribadinya dan Pekerjaan dapat memberikan dampak positif pada kehidupan pribadi, yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Namun, beberapa karyawan masih kurang bersyukur atas nikmat pribadi dengan rasa syukur sesuai ajaran islam karena terlihat pada item 6 memiliki nilai mean terendah yaitu 4,52. Lalu pada variabel lingkungan kerja pada item 2,3,10 memiliki nilai mean paling tinggi yaitu 4,68 artinya saat karyawan bekerja tidak mengalami gangguan dari suara-suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi. Serta peraturan kerja dan Keamanan lingkungan sudah terjamin sesuai dengan prinsip syariah Islam. Namun ternyata kehadiran petugas keamanan dan CCTV belum menjamin keamanan lingkungan kerja. Hal ini terbukti dalam item 9 yang memiliki nilai mean terendah sebesar 4,48.

Nilai mean 4.72 terlihat paling tinggi yang menunjukkan bahwa item 1 karyawan telah menjalankan tugas dengan ikhlas dan sepenuh hati sehingga dapat menggambarkan sharia engagement yang baik di dalam perusahaan. Sebaliknya ada Karyawan yang memiliki ketidakyakinkan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya di akhirat terbukti dengan paling rendahnya nilai mean 4,64. Kinerja Karyawan dalam perusahaan telah di gambarkan dengan baik oleh item 1 berupa banyaknya karyawan yang telah Menghasilkan atau menyelesaikan tugasnya sesuai jumlah yang diharapkan. Dengan nilai mean tertinggi 4,72. Selanjutnya nilai mean 4,5 merupakan nilai terendah yang berarti ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja yang lain.

Analisis Outer Model

Spesifikasi hubungan antara variabel laten dan variabel manifestnya ditentukan dengan menguji model pengukuran (outer model) yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Convergent Validity

Jika nilai korelasi suatu indikator lebih dari 0,70, maka dianggap dapat diandalkan (reliabel). Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan menghasilkan beberapa item kuesioner yang gugur karena tidak memenuhi batas standar factor loading yaitu nilainya <0,70. Sehingga Pada konstruk X1 dari 8 item tersisa 4 item. Kemudian pada konstruk X2 gugur 2 item dari 10 item. Lalu konstruk Z tersisa 3 item dari 4 item. sedangkan konstruk Y dari 8 item tersisa 5 item. Output Smart PLS untuk loading factor memberikan hasil pada tabel berikut:

Table 2. Convergent Validity

Variabel	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Sharia Engagement	Work Life Balance
X1.1				0.792
X1.2				0.711
X1.3				0.773
X1.6				0.784
X2.1		0.761		
X2.10		0.729		
X2.2		0.767		
X2.3		0.824		

X2.4		0.774
X2.5		0.770
X2.7		0.813
X2.8		0.816
Y2	0.791	
Y3	0.833	
Y4	0.847	
Y7	0.926	
Y8	0.811	
Z1		0.930
Z3		0.945
Z4		0.804

Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa setiap indikator pada variabel diatas memiliki nilai loading factor > 0.70 sehingga dapat dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat nilai korelasi. Selain nilai outer loading, uji validitas sebuah indikator juga dapat dilihat dari nilai konvergen validitas (Average Variance Extracted) Nilai konvergen validitas akan disajikan dalam Tabel 3.

Discriminant Validity

Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) diperiksa sebagai uji validitas terakhir. Untuk lulus uji validitas diskriminan, rasio HTMT yang dibutuhkan harus lebih kecil dari 1.

Tabel 3 Discriminant Validity

Variabel	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Sharia Engagement	Work Life Balance	Average Variance Extracted (Ave)
Kinerja Karyawan	0.843				0.710
Lingkungan Kerja	0.878	0.782			0.612
Sharia Engagement	0.903	0.864	0.896		0.802
Work Life Balance	0.808	0.825	0.853	0.766	0.586

Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0

Karena nilai heterotrait-monotrait ratio tidak ada yang lebih besar dari 1, maka model penelitian yang terdiri dari keempat variabel tersebut dapat dianggap memenuhi. Evaluasi validitas diskriminan merupakan penilaian kedua dari outer model. Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE menunjukkan nilai diatas 0.5 sehingga nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik. Nilai AVE yang lebih besar dari 0.5 menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengahnya (50%) varians setiap indikatornya.

Cronbach's Alpha and Composite Reliability

Dalam penelitian ini, nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability diperiksa sebagai bagian dari uji reliabilitas. Jika peringkat Cronbach's Alpha dan Composite Reliability alat penelitian lebih besar dari 0,70, alat tersebut dianggap dapat dipercaya dan diandalkan.

Table 4. Cronbach's Alpha and Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability
----------	------------------	-------	-----------------------

Kinerja Karyawan	0.897	0.906	0.924
Lingkungan Kerja	0.909	0.912	0.927
Sharia Engagement	0.875	0.895	0.924
Work Life Balance	0.764	0.763	0.850

Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0

Berdasarkan table 4 diatas, menunjukkan hasil bahwa semua variabel telah memiliki nilai diatas 0.7 dan dianggap telah memenuhi syarat realibilitas konsistensi internal.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan. Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk

Path Coefficient

Koefisien jalur (path coefficients) merupakan nilai yang diperlukan untuk menunjukkan sudut pandang hubungan pada variabel, terlepas dari apakah hipotesis tersebut bergerak ke arah yang positif atau negatif. Koefisien jalur biasanya berkisar dari -1 hingga +1, dengan nilai antara 0 dan +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat dan 0 hingga -1 menandakan hubungan negative.

Table 5. Path Coefficient

	Path Coefficient
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.016
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.381
Work Life Balance -> Sharia Engagement	0.438
Lingkungan Kerja -> Sharia Engagement	0.503
Sharia Engagement -> Kinerja Karyawan	0.560

Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0

Berdasarkan tabel 4 di atas, terdapat hubungan positif antar variabel, dengan nilai lebih dari 0 , artinya jika setiap variable independent naik satu satuan, maka variable dependen yang dipengaruhi juga akan naik satu satuan.

Path Determination (R2)

Koefisien determinasi (R2) menjelaskan, sebagian atau bersamaan, perubahan variabel dependen (Ghozali,2018). Nilai antara 0 dan 1 adalah rentang koefisien determinasi ($0 < R^2 < 1$). Selain itu, nilai R Square 0,75 dinyatakan dalam kelompok kuat, nilai R Square 0,5 dinyatakan dalam kategori sedang, dan nilai R Square 0,25 dinyatakan dalam kategori lemah, menurut Hair et al. (2011).

Table 6. Path Determination (R2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.853	0.843

Sharia Engagement

0.809

0.800

Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0

Berdasarkan table 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,853, artinya variable *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan *Sharia Engagement* dapat menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 8,53 %, dan sisanya 91,47% dijelaskan oleh variable lain diluar variable yang telah dihipotesiskan. Sedangkan untuk nilai R square dari *Sharia Engagement* adalah sebesar 0,809, artinya variable *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel *Sharia Engagement* sebesar 80,9 % dan sisanya 1,91% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar hipotesis yang ditetapkan.

Analisis Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel pada akhirnya memiliki hubungan atau pengaruh secara statistik, seperti yang di hipotesiskan sebelumnya, atau mungkin juga menentang hipotesis tersebut.

Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

Analisis Pengujian Hipotesis dilakukan dengan bootstrapping pada software SmartPLS 4.0. Hasilnya dievaluasi dengan melihat apakah path coefficient dengan t-statistic >1.96 dan p-value < 0.05 Jika hasilnya positif, maka hipotesis dianggap valid. Ini berdampak positif dan signifikan pada variabel endogen dan eksogen.

Tabel 7. Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values	Hasil	Hipotesis
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.016	0.017	0.129	0.124	0.451	Berpengaruh Positif Dan Signifikan	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.381	0.372	0.186	2.049	0.021	Berpengaruh Positif Dan Signifikan	Diterima
Work Life Balance -> Sharia Engagement	0.438	0.431	0.155	2.837	0.002	Berpengaruh Positif Dan Signifikan	Diterima
Lingkungan Kerja -> Sharia Engagement	0.503	0.513	0.156	3.215	0.001	Berpengaruh Positif Dan Signifikan	Diterima
Sharia Engagement -> Kinerja Karyawan	0.560	0.570	0.217	2.579	0.005	Berpengaruh Positif Dan Signifikan	Diterima

Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0**H1 : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa variable *Work Life Balance* (X1) terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.016 dengan nilai T statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 0.124 dan nilai untuk Pvalue < 0.5 yaitu sebesar 0,451. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 dapat dinyatakan diterima.

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 diatas, variable Lingkungan Kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0.381 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T- tabel (1.96) yaitu 2.049 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,021. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H2 diterima.

H3: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Sharia Engagement*

Berdasarkan tabel 7 diatas, Variable (X1) *Work Life Balance* terhadap *Sharia Engagement* (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,438 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 2,837 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,002. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sharia Engagement*, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H3 diterima.

H4: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Sharia Engagement*

Berdasarkan tabel 7 diatas, Variable lingkungan kerja (x2) terhadap *sharia engagement* (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,503 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 3,215 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,001. Maka hal ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja terhadap *Sharia Engagement* memiliki pengaruh paling kuat karena nilai P values yang paling mendekati 0,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sharia engagement*, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H4 diterima.

H5: Pengaruh *Sharia Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 diatas, Variable *Sharia Engagement* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,560 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 2,579 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,005. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H5 diterima.

Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 8. Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values	Hasil	Hipotesis
Lingkungan Kerja -> <i>Sharia Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	0.281	0.301	0.160	1.763	0.039	Berpengaruh Positif Dan Signifikan	Diterima
Work Life Balance -> <i>Sharia Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	0.245	0.240	0.116	2.114	0.018	Berpengaruh Positif Dan Signifikan	Diterima

Sumber : Olahdata Smart Pls 3.0

H6: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Sharia Engagement*

Berdasarkan tabel 8 diatas, Variable *Work Life Balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *Sharia Engagement* (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,245 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 2,114 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,018. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui *Sharia Engagement* sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H6 diterima.

H7: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Sharia Engagement*

Berdasarkan table 8 diatas, Variable lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *Sharia Engagement* (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,281 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 1,763 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,039. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

creativity value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H7 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di bank BSI KCP Sidoarjo. Hal ini sejalan dengan penelitian [8]] bahwasanya karyawan yang menjaga *work-life balance* dengan baik maka tingkat kinerja juga akan meningkat. Karyawan Bank BSI KCP Sidoarjo memiliki keseimbangan waktu antara bekerja dan beribadah yang dapat memberikan kepuasan batin dan ketenangan dalam kehidupan pribadinya dan pekerjaannya dapat memberikan dampak positif pada kehidupan pribadi, yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Sehingga keseimbangan tersebut dapat mendorong karyawan agar dapat berkinerja dengan baik [6]. Menjaga *work-life balance* karyawan dengan baik di Bank BSI KCP Sidoarjo antara lain : adanya waktu untuk melaksanakan shalat lima waktu, memberikan fasilitas cuti, menyediakan program mentoring dan dukungan psikologis sehingga dapat membantu karyawan mengatasi tekanan pekerjaan dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dan penentuan waktu kerja yang wajar agar dapat memberikan jeda istirahat yang cukup serta biar ada waktu bersama keluarga.

Dengan demikian, temuan ini menyiratkan bahwa penerapan *Work Life Balance* di Bank BSI KCP Sidoarjo tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga pada kualitas hidup secara keseluruhan, melalui pemenuhan kebutuhan spiritual dan material secara seimbang. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk pencapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KCP Sidoarjo. Hal ini sejalan dengan penelitian [25] dan [26] yang menegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja di tempat tersebut, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya. Pentingnya lingkungan kerja yang sesuai dengan preferensi dan kebutuhan karyawan menjadi kunci dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif[31]. Lingkungan kerja di Bank BSI KCP Sidoarjo seperti ukuran ruangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan kelengkapan perlengkapan kerja ini diperhatikan, maka karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian di Bank BSI KCP Sidoarjo juga menyoroti pentingnya hubungan yang baik antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Mayoritas responden banyak yang merespon bahwa saat karyawan bekerja tidak mengalami gangguan dari suara-suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi, Serta peraturan kerja dan keamanan lingkungan sudah terjamin sesuai dengan prinsip syariah Islam maka melalui hal ini karyawan di Bank BSI KCP Sidoarjo saat bekerja merasa aman tidak cemas ataupun takut akan keselamatan dan kesehatan mereka.

Dengan kondisi lingkungan kerja yang harus sesuai dengan diri karyawan agar tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Sharia Engagement*

Berdasarkan pada hasil pengujian telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap *Sharia Engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian [27] dan [11] yang mengindikasikan bahwa meningkatnya *work life balance* dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan Bank BSI KCP Sidoarjo yang memiliki *Work-life balance* dapat membantu mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keagamaan dengan lebih baik[32]. Dengan demikian, mereka dapat memenuhi kewajiban keagamaan, seperti shalat, puasa, dan kewajiban lainnya, tanpa mengalami konflik yang berlebihan dengan pekerjaan. Hal ini dapat menciptakan keseimbangan yang memungkinkan keterlibatan yang lebih aktif dalam praktik-praktik keagamaan. Karyawan yang merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupan mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif sesuai nilai-nilai syariah. Mereka lebih termotivasi untuk menerapkan prinsip-prinsip etika dan moral dalam segala aspek kehidupan mereka, termasuk di tempat kerja. Jika nilai-nilai syariah diterapkan dan dihormati di tempat kerja, karyawan akan lebih merasa terhubung dengan misi dan visi perusahaan. Maka dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.

Dengan *work-life balance* yang lebih baik, karyawan dapat memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menggabungkan prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan sehari-hari mereka. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung dan merangsang keterlibatan karyawan atau *Sharia Engagement*. Sehingga pengaruh tersebut berdampak signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan *Sharia Engagement* dalam Karyawan Bank BSI KCP Sidoarjo, dengan melihat bahwa karyawan sudah mempunyai keyakinan akan dipertanggung jawabkan di akhirat, menjadikan tugas sebagai tanggung jawab, amanah dan ibadah., merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Sharia Engagement*

Berdasarkan pada hasil pengujian telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Sharia Engagement*. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban sangat setuju/setuju responden terhadap topik terkait lingkungan kerja bahwa saat karyawan bekerja tidak mengalami gangguan dari suara-suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi. Serta peraturan kerja dan keamanan lingkungan yang terjamin sesuai dengan prinsip syariah islam maka dapat meningkatkan *Sharia Engagement*. Karyawan yang merasa nyaman, diperlakukan dengan adil, dihargai, dan bekerja dalam lingkungan yang positif, mereka lebih aktif terlibat dalam memahami dan menerapkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap prinsip-prinsip syariah di kalangan karyawan. Mereka mungkin melihat diri mereka sebagai bagian integral dari pengamalan nilai-nilai syariah, yang dapat meningkatkan keterlibatan. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat memperbaiki hubungan antarkaryawan[33].

Dengan demikian, melalui peningkatan lingkungan kerja, Bank BSI KCP Sidoarjo dapat menciptakan dasar yang kuat untuk meningkatkan *Sharia Engagement* atau keterlibatan karyawan dalam pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip syariah, yang pada gilirannya dapat mendukung keberlanjutan dan keberhasilan bank dalam konteks perbankan syariah. *Sharia Engagement* telah dipengaruhi dengan melihat bahwa karyawan Bank BSI KCP Sidoarjo sudah mempunyai keyakinan akan dipertanggung jawabkan di akhirat, menjadikan tugas sebagai tanggung jawab, amanah dan ibadah., merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh. Hal tersebut seperti memperkuat studi sebelumnya [34] dan [13] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap keterlibatan syariah atau *Sharia Engagement*.

Pengaruh *Sharia Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Sharia Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian [28] dan [15] mengatakan bahwa terdapat hubungan employee engagement dengan kinerja karyawan, dan seorang karyawan yang merasa terlibat yaitu mereka yang jelas merasa terikat terhadap kerjaan dan perusahaan. Karyawan Bank BSI KCP Sidoarjo bekerja berdasarkan prinsip syariah, yakin bahwa perbuatan mereka akan dipertanggungjawabkan di akhirat. Mereka lebih cermat dalam mengambil keputusan dan memastikan pekerjaan mereka sesuai dengan nilai-nilai etika Islam. Karyawan dapat melihat pekerjaannya bukan hanya sebagai tanggung jawab bisnis, namun juga sebagai amanah dan ibadah, menciptakan keterlibatan emosional yang kuat dan rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap pekerjaan.

Dengan keterlibatan ini, karyawan Bank BSI KC Sidoarjo yang mengikuti prinsip syariah dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik, memberikan kontribusi pada kinerja optimal, karyawan mampu mencapai target yang diharapkan, kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dilihat dalam rekam jejak kehadiran dan ketidakhadiran, motivasi internal yang kuat untuk menyelesaikan tugas juga menjadi ciri karyawan yang terlibat dengan prinsip syariah. oleh karena itu untuk menjamin keberhasilan bisnis organisasi sesuai dengan syariah dengan menumbuhkan kinerja karyawan sehingga dapat menumbuhkan keterlibatan di dalam diri karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Sharia Engagement*

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KCP Sidoarjo melalui *Sharia Engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian [15] dan [23]. *Work-life balance* disini menekankan pentingnya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sesuai dengan ajaran islam. Dengan memprioritaskan waktu untuk ibadah, keluarga, dan kegiatan pribadi lainnya, karyawan dapat merasa lebih seimbang dalam hidup mereka, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Karyawan di Bank BSI KCP Sidoarjo yang terus meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada *Sharia Engagement* mereka dengan Bank BSI KCP Sidoarjo. Dalam menumbuhkan *Sharia engagement* di dalam diri karyawan dengan melihat bahwa karyawan sudah mempunyai keyakinan akan dipertanggung jawabkan di akhirat, menjadikan tugas sebagai tanggung jawab, amanah dan ibadah., merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh.[35]. Sehingga dengan keseimbangan ini, karyawan Bank BSI KCP Sidoarjo yang mengikuti prinsip syariah dapat mencapai keterlibatan yang dapat menimbulkan kinerja dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Sharia Engagement*

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Sharia Engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian [12], dan [28]. Dengan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun non fisik akan menimbulkan rasa *engaged* karyawan terhadap pekerjaannya [36]. Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dapat mencakup aspek-aspek seperti fasilitas yang nyaman, peralatan yang memadai, dan tata letak ruang kerja yang efisien. Sementara itu, aspek non-fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, maupun sama atasan. Ketika karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja mereka memenuhi kebutuhan dan mendukung kesejahteraan mereka, mereka lebih cenderung terlibat secara

aktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Begitu pula dalam lingkungan kerja di Bank BSI KCP Sidoarjo yang baik disesuaikan dengan nilai syariah dapat meningkatkan *Sharia Engagement* pada karyawan. Jadi *Sharia Engagement* tidak hanya menjadi faktor mediasi, tetapi juga dapat berperan sebagai penguat positif dalam hubungan antara lingkungan kerja yang mendukung dan kinerja karyawan di Bank BSI KCP Sidoarjo. Dengan melihat bahwa karyawan di Bank BSI KCP Sidoarjo sudah mempunyai keyakinan akan dipertanggung jawabkan di akhirat, menjadikan tugas sebagai tanggung jawab, amanah dan ibadah., merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh.

V.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian: (1) *Work-life balance*, lingkungan kerja, dan *Sharia Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan; (2) Melalui *Sharia Engagement* sebagai variabel intervening, *Work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Maka dengan temuan penelitian menggunakan model persamaan struktural (SEM) maka *Work-life balance*, lingkungan kerja, dan *Sharia Engagement* secara langsung memiliki dampak positif yang kuat pada . Kinerja Karyawan. Selanjutnya, *Work-life balance* dan Lingkungan Kerja secara signifikan meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BSI KC Sidoarjo melalui *Sharia Engagement* .

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan banyak rezeki, kesehatan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya. Meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam penulisan tugas akhir ini tidak terlepas dari dukungan, arahan dan partisipasi dalam berbagai pihak. Rasa syukur kepada Allah SWT atas kemudahan yang diberikan menjadi landasan yang kuat dalam perjalanan ini. Penulis ingin mengucapkan (1) Terima kasih kepada Bank BSI KCP Sidoarjo dan seluruh staf yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian saya. (2) Kedua orang tua dan keluarga besar saya yang selalu ada untuk mendukung, dan memotivasi saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir dan pendidikan ini; (3) Serta teman-teman yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, dan bantuan. (4) Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

REFERENSI

- [1] T. Dwi Wulandari, K. Adji Kusuma, and V. Firdaus, "Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo," vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
- [2] M. M. Salam, "Pengaruh budaya organisasi, employee engagement, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja islami dengan knowledge sharing sebagai variabel intervening (studi kasus pada bank BRI syariah KC Semarang)," *J. Imara*, vol. 5, no. 2, pp. 168–177, 2021.
- [3] D. D. Prawira, S. Handayani, and M. Kurniawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 4, no. 1, pp. 31–39, 2023, doi: 10.47747/jnmpsdm.v4i1.1136.
- [4] V. Karina, S. S. Gadzali, and I. Budiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera," *World Bus. Adm. J.*, no. September, pp. 117–123, 2020, doi: 10.37950/wbaj.v2i1.916.
- [5] F. Vitaningdyah and S. Sumartik, "Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 1, p. 16, 2024, doi: 10.47134/innovative.v2i1.37.

- [6] S. Windika Putri and A. Frianto, "Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 11, no. 2020, pp. 293–305, 2023.
- [7] K. C. Aulia and R. Abadiyah, "Antecedents of Sharia Engagement at Bank BTN Syariah Surabaya : The Mediating Role of Organizational Commitment [Ateseden Sharia Engagement pada Bank BTN Syariah Surabaya : Peran Mediasi Komitmen Organisasi]," pp. 1–18, 2022.
- [8] A. F. Asari, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 3, pp. 843–852, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- [9] E. F. Foanto, E. B. Tunarso, and E. W. Kartika, "Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan," *J. Manaj. Perhotelan*, vol. 6, no. 1, pp. 37–45, 2020, doi: 10.9744/jmp.6.1.37-45.
- [10] A. D. Akhiriani and T. Risal, "the Influence of the Work Environment and Leadership Style on Employee Performance At the Office of Industry and Trade in the Province of North Sumatera," *Univ. Marit. AMNI Semarang*, vol. 2, no. 1, pp. 27–36, 2023.
- [11] P. Wijayanto, L. Suharti, and R. Chaniago, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DAMPAKNYA TERHADAP TURN-OVER INTENTIONS DENGAN JOB CHARACTERISTICS SEBAGAI PEMODERASI (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia)," *J. Ekon. Pendidik. Dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 83–98, 2022, doi: 10.26740/jepk.v10n1.p83-98.
- [12] P. Lingkungan, K. Non, K. Kerja, P. Bank, and T. Negara, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru," *J. Sos. Hum. Terap.*, vol. 5, no. 1, 2022, doi: 10.7454/jsht.v5i1.1013.
- [13] K. Pt and P. Arnos, "Pengaruh perceived organizational support, self efficacy, dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan pt. pesona arnos beton," vol. 9, pp. 1076–1091, 2021.
- [14] E. dan D. S. P. Yunus, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt. Jasa Marga Surabaya Mojokerto," *EJournal Unitomo*, vol. 3, no. 2, pp. 346–363, 2022.
- [15] A. Nuraliza, "Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut," vol. 9, no. 3, pp. 741–748, 2023.
- [16] R. N. Azizah, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang," *Eqien - J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 01, 2023, doi: 10.34308/eqien.v12i01.1416.
- [17] M. Iqbal, A. Amin, K. A. Kusuma, and R. Abadiyah, "at the Tea Processing Company Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh," vol. 5, no. 1, pp. 1223–1235, 2024.
- [18] R. Oktavia, J. Fernos, A. History, B. Organisasi, and L. Kerja, "Jurnal economina," vol. 2, no. April, 2023.
- [19] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, and Z. Tupti, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [20] R. A. Wahyuni, "Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 4, pp. 905–913, 2019.
- [21] Y. N. Supriadi, D. Imanuddin, and Z. Mutaqin, "Peran Religio Transformational Leadership Dan Komitmen

- Organisasi Dan Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Sharia Engagement,” *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 99–116, 2021, doi: 10.46306/vls.v1i1.8.
- [22] S. Sumartik and H. Ubaidillah, “Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kelincahan Tenaga Kerja di Hotel Grand Whiz Trawas,” *Matrik J. Manaj. dan Tek. ...*, vol. XXIV, no. 1, 2023, doi: 10.350587/Matrik.
- [23] A. Minarika, R. S. Purwanti, and A. Muhidin, “Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bus. Manag. Entrepreneursh. J.*, vol. 2, no. 1, p. 2, 2020.
- [24] N. Nurjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona,” *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [25] Eric Hermawan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta,” *J. Kaji. Ilm.*, vol. 22, no. 2, pp. 173–180, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.uhharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- [26] A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [27] A. F. Batubara and R. Affafiqur, “Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Generasi Milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 54–62, 2020, [Online]. Available: <https://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki/article/view/684>
- [28] B. D. Wicaksono and S. Rahmawati, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor,” *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 10, no. 2, pp. 133–146, 2020, doi: 10.29244/jmo.v10i2.30132.
- [29] M. A. TRIANDEWO and Y. YUSTINE, “Pengaruh Kualitas Layanan, Citra Perusahaan Dan Kepercayaan Pada Loyalitas Konsumen,” *J. Bisnis dan Akunt.*, vol. 22, no. 1, pp. 13–24, 2020, doi: 10.34208/jba.v22i1.743.
- [30] Duryadi, *P Y YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. 2021.
- [31] S. D. Kurniawati and R. Abadiyah, “Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik pada PT Tunggal Djaja Indah Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 1–13, 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i3.4.
- [32] R. A. Angkat, A. P. Indra, and K. Tambunan, “The Effect of Islamic Work Ethics, Work Strees, and Work Life Balance on Employee Performance with Work Loyalty as an Intervening Variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan,” *Al Iqtishod J. Pemikir. dan Penelit. Ekon. Islam*, vol. 11, no. 2, pp. 156–179, 2023, doi: 10.37812/aliqtishod.v11i2.981.
- [33] O. Arifudin and F. D. Rusmana, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang,” *Islam. Bank. J. Pemikir. dan Pengemb. Perbank. Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 35–46, 2020, doi: 10.36908/isbank.v6i1.134.
- [34] K. Yuliantari and I. Prasasti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta,” *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 76–82, 2020, doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.7699.
- [35] H. P. Pratama and I. K. Setiadi, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta,” *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 25–39, 2021, doi: 10.24176/bmaj.v4i2.6602.

- [36] T. Trisninawati and E. Elpanso, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement,” *Mbia*, vol. 20, no. 3, pp. 275–284, 2022, doi: 10.33557/mbia.v20i3.1616.