

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ETIKA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA
(Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah)**

TESIS



Diajukan Oleh:

Yogawati Yuli Widvarini
18911120

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN
EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2020**

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ETIKA KERJA ISLAMI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA

(Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah)

TESIS



Diajukan Oleh:

Yogawati Yuli Widyarini

18911120

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN

EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Yogawati Yuli Widyarini

NIM : 18911120

Jurusan : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yan berjudul :

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ETIKA KERJA ISLAMI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA

(Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah)

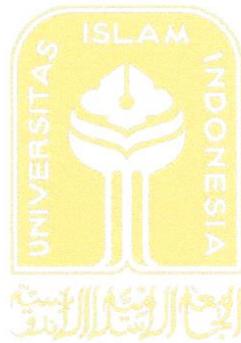
adalah karya ilmiah saya sendiri dan dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 19 April 2021



Yogawati Yuli Widyarini

HALAMAN PENGESAHAN



19 April 2021

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 19 April 2021 Program Studi Manajemen Program Magister,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis
yang disusun oleh :

YOGAWATI YULI WIDYARINI

No. Mhs. : 18911120

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**"PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ETIKA KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA
(Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah)"**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Penguji II



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Dr. Dwi Praptono Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala piji dan syukur peneliti hantarkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-nya atas apa yang telah peneliti kerjakan selama ini. Dari lubuk hati yang paling dalam, peneliti menyampaikan terimakasih yang tiada terhingga dan penghargaan sebesar-besarnya kepada setiap orang yang telah memberikan pengalaman, inspirasi dan motivasi, serta pengetahuan. Penghargaan yang tulus dan ucapan terimakasih dengan penuh keikhlasan juga peneliti ucapkan kepada :

1. Suami/Suko Tricahyo, SH., M.Hum dan anak-anak saya Devina Araminta, Dianty Zora Nindita dan Dimas Apta Adiyatma.
2. Pimpinan dan beserta Staff Bank Jateng Syariah yang telah memberikan *suport* data dan motivasi untuk penyelesaian tesis ini.
3. Seluruh pihak Keluarga Besar Program Studi Magister Manajemen UII dan mahasiswa MM UII angkatan 52B yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dalam memotivasi, mendukung, dan menginspirasi serta mengingatkan untuk selalu semangat dalam menyelesaikan tesis.

Semoga penelitian tesis ini bisa berguna dengan baik sebagai referensi dan rujukan dalam pengambilan kebijakan perusahaan ataupun sebagai rujukan dalam penelitian kedepan.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul: **PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah)**. Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia . Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pertama penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya dan secara khusus kepada Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dari awal hingga terselesainya tesis ini. Selanjutnya, penghargaan yang tulus dan ucapan terima kasih dengan penuh keikhlasan juga peneliti ucapkan kepada:

1. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
3. Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

4. Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Magister, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah bersedia untuk berbagi waktu dan memberikan pengalaman dan pengetahuan.
6. Dr. Zainal Mustafa EQ., MM. selaku Dosen Penguji Tesis yang telah bersedia memberikan waktunya untuk menguji, membimbing, memeriksa, dan memberi petunjuk serta saran dalam penyusunan tesis ini.
7. Pimpinan dan beserta Staf Bank Jateng Syariah yang telah memberikan suport data dan motivasi untuk penyelesaian tesis ini.
8. Suami/Suko Tricahyo, SH., M.Hum dan anak-anak saya Devina Araminta, Dianty Zora Nindita dan Dimas Apta Adiyatma.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam memotivasi, mendukung, dan menginspirasi serta mengingatkan untuk selalu semangat dalam menyelesaikan tesis.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Magelang, 17 April 2021



Yogawati Yuli Widyarini

ABSTRACT

YOGAWATI YULI WIDYARINI. *The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation (Study on Bank Jateng Syariah Female Employees in Central Java).*

This study aims to analyze the influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance with work motivation as the mediating variable. The population of this study is female employees of Bank Jateng Syariah. The sampling technique is done using purposive sampling method. The analysis test tool used in this study is path analysis. The result expected from this study is the analysis of the influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance with work motivation as the mediating variable. The results of this study show that work-family conflict has a negative and significant influence on work motivation and employee performance. On the other hand, Islamic work ethics is proven to have positive and significant influence on work motivation and employee performance. This study also shows that work motivation is able to provide a significant mediating role.

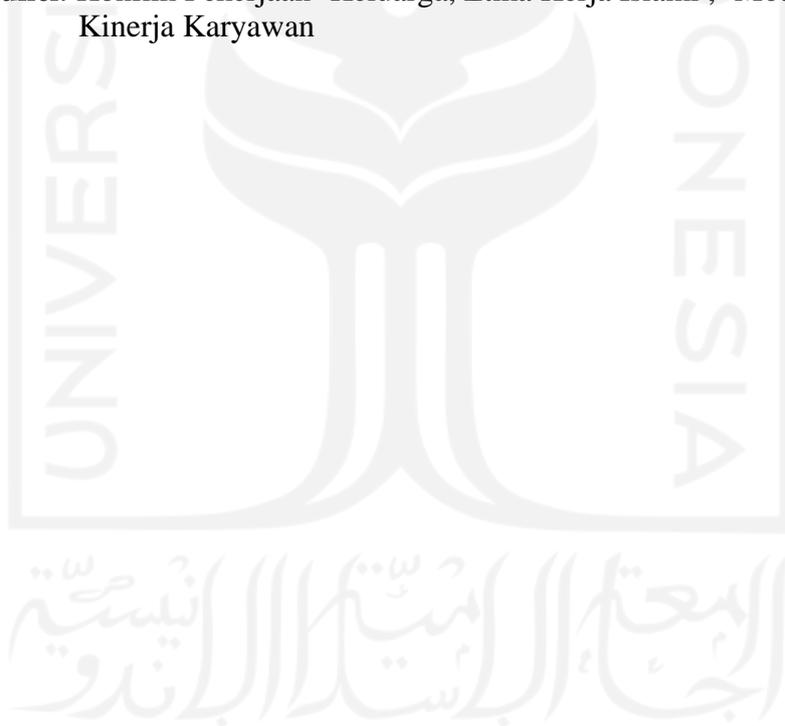
Keywords: Work-Family Conflict, Islamic Work Ethics, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

YOGAWATI YULI WIDYARINI. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan- keluarga dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan Bank Jateng Syariah. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Alat uji analisis yang digunakan adalah dengan alat uji *path analysis*. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini berupa analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah.

Kata Kunci: Konflik Pekerjaan- Keluarga, Etika Kerja Islami , Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
PERSYARATAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA UJIAN TESIS	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	18
1.1 Latar Belakang Masalah	18
1.2 Rumusan Masalah.....	26
1.3 Tujuan Penelitian	28
1.4 Manfaat Penelitian	28
BAB II KAJIAN PUSTAKA	29
2.1 Kajian Teoritis	29
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu	51
2.3 Hipotesis	76
2.4 Model Peneltian	83

BAB III	METODE PENELITIAN	84
3.1	Waktu dan Lokasi	84
3.2	Populasi dan Sampel.....	84
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	85
3.4	Definisi Operasional	86
3.5	Teknik Pengumpulan Data	88
3.6	Metode Analisis Data	89
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	95
4.1	Analisis Deskriptif.....	95
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	95
4.2.2	Usia Responden	95
4.2.3	Pendidikan Terakhir Responden	97
4.2.4	Lama Kerja Responden.....	97
4.2	Analisis Hasil PLS.....	98
4.2.1	Outer Model	98
4.2.1.1	<i>Convergent Validity</i>	99
4.2.1.2	<i>Construct Validity</i>	100
4.2.1.3	<i>Discriminant Validity</i>	101
4.2.1.4	<i>Composite Reliability</i>	101
4.2.2	Inner Model.....	104
4.2.2.2	Koefisien Determinasi	104
4.2.2.3	<i>Predictive Relevance</i>	106
4.2.2.4	Goodnes Of Fit	106
4.3	Pengujian Hipotesis	107
4.3.1	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Motivasi Kerja	108
4.3.2	Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi	

Kerja	109
4.3.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan	109
4.3.4 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	110
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	110
4.3.6 Motivasi Kerja Mampu Memediasi Secara Negatif Dan Signifikan	111
4.3.7 Motivasi Kerja Mampu Memediasi Secara Positif Dan Signifikan	111
4.4 Pembahasan	112
4.4.1 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Motivasi Kerja	112
4.4.2 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja	112
4.4.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan	115
4.4.4 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	116
4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	118
4.4.6 Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Kinerja Karyawan	119
4.4.7 Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan	120

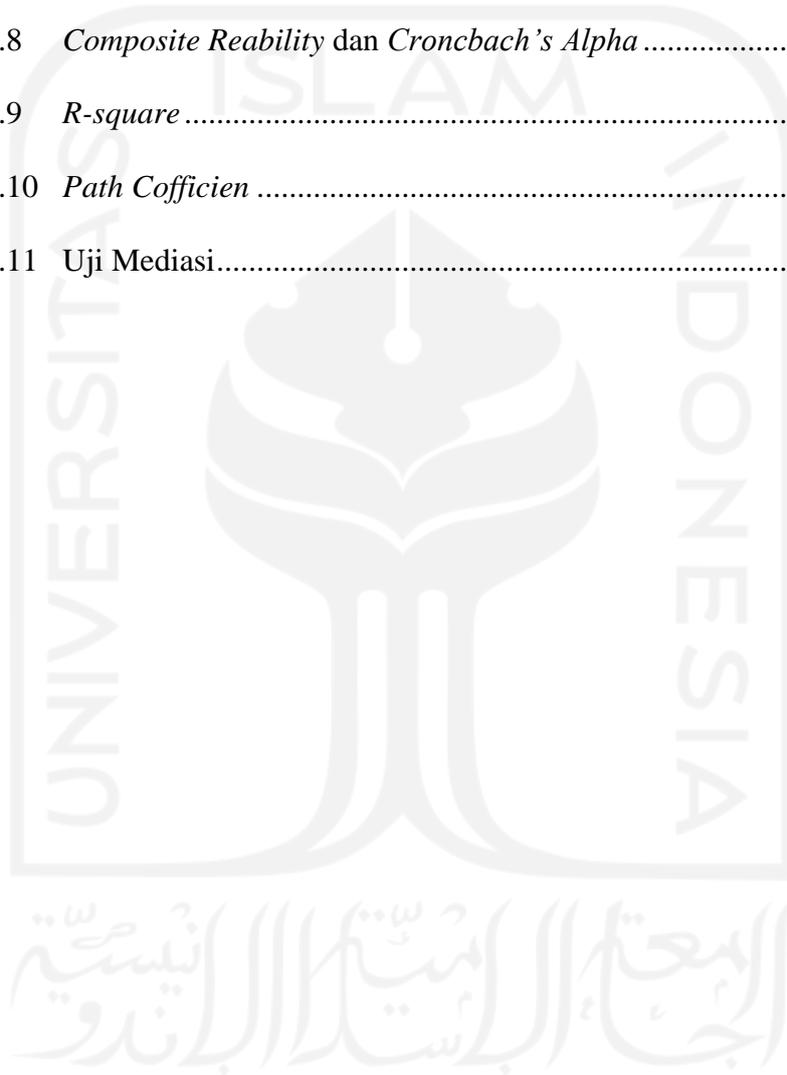
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	123
5.1	Kesimpulan.....	123
5.2	Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN	139



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Capaian Nilai Kinerja Karyawan Perempuan KC Syariah Semarang Tahun 2017-2019 21
Tabel 1.2	Capaian Nilai Kinerja Karyawan Perempuan KCPS Semarang Barat Tahun 2017-2019..... 22
Tabel 1.3	Capaian Nilai Kinerja Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah Tahun 2017-2019..... 23
Tabel 2.1	Rujukan Teori Kinerja Karyawan 34
Tabel 2.2	Rujukan Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga 45
Tabel 2.3	Rujukan Teori Etika Kerja Islami 46
Tabel 2.4	Rujukan Teori Motivasi Kerja 50
Tabel 2.5	Penelitian Terdahulu 53
Tabel 2.6	Penelitian Terdahulu 56
Tabel 2.7	Penelitian Terdahulu 61
Tabel 2.8	Penelitian Terdahulu 65
Tabel 2.9	Penelitian Terdahulu 68
Tabel 2.10	Penelitian Terdahulu 72
Tabel 2.11	Penelitian Terdahulu 76
Tabel 3.1	Definisi Operasional 87
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden 96
Tabel 4.2	Usia Responden..... 96
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden 97

Tabel 4.4	Lama Kerja Responden.....	98
Tabel 4.5	<i>Lading Factors</i>	99
Tabel 4.6	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	101
Tabel 4.7	<i>Cross Loading</i>	102
Tabel 4.8	<i>Composite Reability dan Cronbach's Alpha</i>	103
Tabel 4.9	<i>R-square</i>	105
Tabel 4.10	<i>Path Cofficien</i>	108
Tabel 4.11	Uji Mediasi.....	111



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	84
Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model PLS.....	100
Gambar 4.2 Diagram Jalur Iner Model PLS	104



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dan Keluarga merupakan dua aspek krusial dalam pusat kehidupan seorang manusia. Keduanya memiliki keunikan masing-masing yang secara empiris mempengaruhi kualitas perilaku manusia dalam suatu organisasi (Huang *et al*, 2004). Dua aspek ini, memiliki level keterlibatan yang cukup tinggi yang dapat menciptakan konflik antar peran antara pekerjaan dan keluarga. Keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan dapat menyebabkan seseorang memiliki kesulitan untuk menyelesaikan perannya dalam keluarga oleh karena keterbatasan waktu dan tenaga, dan begitu pula sebaliknya (Boyar *et al*, 2003).

Dalam tradisi masyarakat terdahulu, terdapat kepercayaan bahwa aktivitas di kantor merupakan hal yang harus dipisahkan dari kehidupan berkeluarga. Berdasarkan kepercayaan ini, setiap aspek memiliki aturan dan sistem tersendiri yang harus dipelajari secara terpisah (Near *et al*, 1980). Argumen tersebut saat ini telah digantikan oleh pandangan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga bersifat dinamis dan saling memiliki hubungan timbal balik. Tidak hanya beberapa faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan dalam keluarga, tetapi juga terdapat aspek-aspek dalam keluarga yang juga mempengaruhi kehidupan

pekerjaan. Sebagai hasilnya, perubahan dalam keluarga memiliki keterikatan terhadap apa yang terjadi di dalam pekerjaan, dan berlaku sebaliknya (Huang *et al*, 2004). Dalam sisi pekerjaan, beberapa studi menemukan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap ketidakpuasan kerja, pergantian karyawan, dan tingkat stress terhadap pekerjaan. Sedangkan dari keluarga, konflik antara pekerjaan dan keluarga telah terbukti diasosiasikan dengan menurunnya kualitas hubungan pernikahan dan kehidupan pribadi (Chelariu *et al*, 2011). Beberapa riset yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rendahnya konflik antara pekerjaan dan keluarga mempengaruhi kenaikan kepuasan bekerja dan semakin besar komitmen kerja seseorang (Jennifer, 2005).

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah. Asal mula dibukanya Bank Jateng Syariah merupakan bagian tidak terpisahkan dari Bank Jateng. Bank Jateng sebagai salah satu institusi keuangan yang didirikan sejak tahun 1963 merupakan salah satu badan usaha milik daerah yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Bank yang berkantor pusat di Semarang ini memiliki puluhan kantor cabang dan cabang pembantu yang tersebar di wilayah Jawa Tengah. Ditengah gemparkan produk-produk Syariah dalam negeri, Bank Jateng membuka lini bisnis barunya yang disebut Bank Jateng Syariah.

Bank Jateng Syariah merupakan Unit Bisnis yang dibentuk oleh Bank Jateng guna memenuhi kebutuhan masyarakat akan produk dan jasa

perbankan berbasis Syariah . Unit Usaha Syariah Bank Jateng resmi dibuka pada tanggal 26 April 2008, berkantor pusat di Kota Semarang yaitu Gedung Grinatha Lt. IV, JL. Pemuda No. 142 Semarang. Melalui Bank Jateng Syariah, nasabah bisa memiliki produk-produk keuangan yang berbasis syariah seperti produk pembiayaan, pendanaan, maupun jasa lainnya. Sejak pertama didirikan pada tahun 2008, Bank Jateng Syariah memiliki lebih dari 100 orang karyawan yang tersebar di seluruh kantor cabangnya. Sampai saat ini jaringan Bank Jateng Syariah meliputi : Kantor Cabang Surakarta beserta 6 Kantor Cabang Pembantu, Kantor Cabang Semarang beserta 4 Kantor Cabang Pembantu, Kantor Cabang Kudus, Kantor Cabang Pekalongan beserta 2 Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Cabang Purwokerto beserta 2 Kantor Cabang Pembantu. Secara internal, Bank Jateng Syariah menerapkan prinsip-prinsip keislaman dalam pemilihan karyawan dan kegiatan bisnis sehari-hari, seperti mewajibkan pekerja wanita untuk mengenakan jilbab, wajib untuk melakukan kegiatan sholat berjamaah, dan lain-lain.

Hasil pengamatan secara langsung telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan mendatangi 1 Kantor Cabang dan 1 Kantor Cabang Pembantu, yakni Bank Jateng Syariah Cabang Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Semarang Barat. Pengamatan langsung dengan wawancara telah dilakukan dan bertemu dengan pimpinan KC Syariah Semarang yaitu bapak Subagyo Sukmono. Diketahui dalam hasil wawancara bahwa kinerja karyawan perempuan didalam kantor KC Syariah

Semarang bekerja cukup bagus dan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan *jobs* masing-masing. Beberapa hal yang dirasa menghambat adalah melaksanakan aktifitas keluarga. Bentuk aktivitas keluarga adalah proses penggantian sementara karyawan akibat adanya cuti kehamilan. Diketahui dalam hasil wawancara bahwa kinerja karyawan perempuan didalam kantornya terdapat kendala pergantian karyawan saat cuti kehamilan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Capaian Nilai Kinerja Karyawan Perempuan
KC Syariah Semarang Tahun 2017-2019

Nilai	2017	2018	2019
Jumlah Nilai	36	50	85
Jumlah Karyawan	9	15	20
Rata-Rata	4.0	3.4	4.25

Sumber Data Bagian SDM KC Syariah Semarang

Berdasarkan **Tabel 1.1** Nilai Kinerja Karyawan Perempuan KC Syariah mengalami penurunan pada tahun 2018 dengan rata-rata 3.4. Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan tahun 2017 yaitu 4.0. Tetapi kembali naik pada tahun 2019 yakni dengan rata-rata 4.25. Data ini menunjukkan adanya nilai penurunan pada tahun 2018 yang menurut bapak Subagyo Sukmono diakibatkan oleh penggantian karyawan untuk cuti kehamilan.

Sedangkan pengamatan langsung di KCPS Semarang Barat bertemu dengan bapak Aris Pandan. Hasil yang sama didapatkan bahwa kinerja karyawan perempuan didalam kantornya bekerja terdapat kendala dalam proses cuti kehamilan, dibuktikan dengan hasil kinerja karyawan perempuan dari tabel berikut :

Tabel 1.2
Capaian Nilai Kinerja Karyawan Perempuan
KCPS Semarang Barat Tahun 2017-2019

Nilai	2017	2018	2019
Jumlah Nilai	30	40	70
Jumlah Karyawan	7	10	15
Rata-Rata	4.2	4.0	4.6

Sumber Data Bagian SDM KC Syariah Semarang

Berdasarkan **Tabel 1.2** Nilai Kinerja Karyawan Perempuan KCPS Semarang Barat mengalami penurunan pada tahun 2018 dengan rata-rata 4.0. Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan tahun 2017 yaitu 4.2. Tetapi kembali naik pada tahun 2019 yakni dengan rata-rata 4.6. Data ini menunjukkan adanya nilai penurunan pada tahun 2018 yang menurut bapak Aris Pandan diakibatkan oleh penggantian karyawan untuk cuti kehamilan. Untuk pembagian *jobdes* telah dapat dilaksanakan oleh perusahaan dengan memastikan *jobdes* tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerjaan telah dipahami. Hal mengenai *punishment* dapat diukur lewat SMK (Sistem Manajemen Kinerja) Bank Jateng dengan melihat tingkat kedisiplinan dalam bekerja, memastikan apakah karyawan dapat bekerja secara optimal akan menambah bonus dalam pekerjaan. Untuk memastikan bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik selalu setiap hari, setiap pagi dilakukan doa pagi bersama dengan kewajiban melantunkan visi dan misi Bank Jateng.

Tabel 1.3
Capaian Nilai Kinerja Karyawan Perempuan
Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah Tahun 2017-2019

Nilai	2017	2018	2019
Jumlah Nilai	239	263	532
Jumlah Karyawan	67	74	150
Rata-Rata	3.56716418	3.55405405	3.57303371

Sumber Data Bagian SDM Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah

Berdasarkan **Tabel 1.3** bahwa capaian menunjukkan tren fluktuatif. Nilai Kinerja Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jateng mengalami tren menurun dengan rata-rata 3.55405405 pada tahun 2018. Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan tahun 2017 yaitu 3.56716418. Hal ini terjadi karena waktu pekerjaan (jam kerja) atau tugas dirangkap oleh karyawan seunit kerja yang pada akhirnya akan memberikan kondisi tidak optimal akibat beban kerja yang berlebihan. Tetapi kembali naik pada tahun 2019 dengan adanya penambahan jumlah kebutuhan karyawan perempuan untuk peningkatan kinerja dari setiap KC Syariah dan KCP Syariah yakni diperoleh data dengan rata-rata 3.57303371. Data ini menunjukkan adanya nilai fluktuatif yang tentu menjadi catatan yang cukup menarik dari kinerja Kinerja Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jateng.

Meskipun penelitian mengenai konflik keluarga dan pekerjaan telah banyak dilakukan, namun biasanya hanya mengidentifikasi hubungan antara konflik antar domain dan tingkat stress seseorang. Selain itu, penelitian ini menekankan pada perempuan yang memiliki pekerjaan dan peran dalam keluarga secara bersamaan. Etika Kerja Islami menekankan

ketekunan, kolaborasi, kreativitas dan tanggung jawab moral (Ali *et al*, 2008). Etika kerja islami juga berhubungan dengan bagaimana seorang muslim melakukan aktivitas sehari-hari termasuk dalam membuat keputusan dalam hal pekerjaan. Dalam riset terkait etika bisnis menemukan bahwa nilai-nilai hidup yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan kesejahteraan karyawan lain yang berada pada satu organisasi (De Clercq *et al*, 2019). Riset-riset yang pernah dilakukan, menemukan beberapa hasil positif dari tingginya etika kerja islami yang dimiliki oleh karyawan seperti tingginya komitmen terhadap organisasi (Yousef, 2000), kesetiaan terhadap pekerjaan (Ali *et al*, 2007), keterlibatan karyawan, serta kepuasan kerja (Khan *et al*, 2015).

Beberapa studi telah berhasil menginvestigasi hubungan antar variable, tetapi masih terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga membentuk *gap* didalam penelitian. Beberapa penelitian itu antara lain, penelitian dari Adiyatwira dan Supriyadi (2017) yang menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak negatif dan tidak ada hubungan dengan variable motivasi kerja. Sedangkan penelitian dari Nurismilida dan Purba (2018) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap Motivasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maaz Ud Din *et al* (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Sedangkan penelitian dari Fauzan dan Irma Tyasari (2012) berbanding terbalik dengan hasil bahwa Etika Kerja Islami secara parcial tidak berpengaruh terhadap

Motivasi Kerja. Penelitian Catur hidayat *et al* (2017) yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Suharno *et al* (2017) bahwa bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Riaz *et all* (2019) bahwa moderasi dari Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan melemahkan terhadap hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kinerja Pekerjaan. Sedangkan penelitian dari Afsar & Umrani (2019) bahwa peran mediasi Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saban *et al* (2020) bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik , selain itu bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika kerja islami dan Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Listya (2018) berbanding terbalik dengan hasil adalah variabel mediasi Motivasi Kerja mempengaruhi secara tidak langsung Etika kerja islami terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan beberapa kesenjangan yang terjadi dalam uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan analisis mendalam terkait pengaruh konflik pekerjaan-keluarga karyawan dan etika kerja islami terhadap kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, masalah pada penelitian dengan topik yang sudah diuraikan sebagai berikut:

1.2.1 Pertanyaan Penelitian

Apakah ada pengaruh negatif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap motivasi kerja karyawan?

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Apakah ada pengaruh positif signifikan antara etika kerja islami terhadap motivasi kerja karyawan?

1.2.3 Pertanyaan Penelitian

Apakah ada pengaruh negatif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan?

1.2.4 Pertanyaan Penelitian

Apakah ada pengaruh positif signifikan antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan?

1.2.5 Pertanyaan Penelitian

Apakah ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.2.6 Pertanyaan Penelitian

Apakah ada pengaruh negatif signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja?

1.2.7 Pertanyaan Penelitian

Apakah ada pengaruh positif signifikan antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Bank Jateng Syariah adalah :

- 1.3.1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap motivasi kerja karyawan.
- 1.3.2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan antara etika kerja islami terhadap motivasi kerja karyawan.
- 1.3.3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.4 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.5 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.6 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.
- 1.3.7 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengaruh positif signifikan antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil dari penelitian tesis ini diharapkan berkontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan (teori) dan dibagi menjadi dua:

- 1.4.1 Manfaat Teoritis, Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam terkait analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna sebagai referensi dan pengetahuan bagi para peneliti yang berkaitan dengan budaya organisasi.
- 1.4.2 Manfaat Praktis, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada manajemen Bank Jateng Syariah dan institusi keuangan lainnya untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi performa kerja Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teortis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai istilah yang digunakan untuk mencapai tujuan yang terukur. Hal itu hanya mencakup apa yang sudah tercapai tetapi juga bagaimana ia mencapai tujuan tersebut. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai perilaku yang muncul dari karyawan dan ditransformasikan sebagai keahlian yang digunakan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi (Mujhiyat *et al*, 2018).

Karakter, lingkungan kerja, dan faktor-faktor yang membentuk individu seperti latar belakang pendidikan, permasalahan keluarga, dan lain-lain dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Schermerhorn,2000). Bagaimanapun, faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja seperti motivasi kerja, dan produktivitas dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memaksimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Phiphadkusolkul, 2012). Faktor-faktor ini sangat mudah untuk dimengerti, diukur, dan apabila diaplikasikan akan memberikan efek yang besar ke organisasi. Dalam riset Gibson (1991), penghargaan adalah motivator terbesar untuk memicu kinerja yang baik. Porter dan Lawler

(1973) mengkonfirmasi bahwa kinerja ditentukan oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, usaha, dan kepuasan kerja seseorang. Selain itu, kinerja juga dapat merujuk pada penghargaan ekstrinsik dan intrinsik (Phiphadkusolkul, 2012)

2.1.1.2 Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat ditegaskan bahwa karyawan adalah orang yang bertugas sebagai pekerja dari suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara P, 2002:68)

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realitis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

5. Memanfaatkan umpan balik “*feed back*” yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2010:12) merupakan suatu konstruk multidimensial yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Faktor personal atau individual adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan adalah dukungan yang diberikan manajer dan team leader, kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, dan arahan.
3. Faktor tim adalah kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan sesama tim.
4. Faktor sistem adalah sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional) adalah perubahan lingkungan eksternal dan internal serta tekanan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu (Robbins, 2013).

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Tabel 2.1
Rujukan Teori Kinerja Karyawan

Variabel	Teori	Indikator	Rujukan
Kinerja Karyawan	<i>Robbins (2013)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Teori yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Robbins (2013) Teori ini dipilih karena memiliki indicator yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan
	<i>Hotgetts & Kuratko, (1988)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif 2. Kuantitas 3. Kualitas 4. Kerjasama 5. Pengetahuan 	
	<i>Murphy, (1994)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku berorientasi tugas 2. Perilaku berorientasi interpersonal 3. Perilaku waktu luang 4. Perilaku merusak/berbahaya 	

Sumber. Robbin, S.P., & Timothy, A.J. (2013), Hartono (2018)

2.1.2 Konflik Pekerjaan-Keluarga Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga Karyawan

Berdasarkan studi dari negara-negara barat, keluarga dan pekerjaan adalah dua hal terpisah yang tidak berhubungan satu dengan yang lain. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila seseorang ingin meningkatkan eksistensinya dalam salah satu domain tersebut, ia harus mengorbankan domain lainnya (De Clerq *et al*, 2019). Berlawanan dengan studi tersebut, penelitian yang muncul dari negara-negara timur, menunjukkan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling berkaitan dan

mempengaruhi satu sama lain. Selain itu, pekerjaan dinilai sebagai sumber penghasilan yang dapat menyokong kesejahteraan keluarga. Perbedaan hasil penelitian dari kedua bagian negara ini menunjukkan, budaya antar negara juga mempengaruhi bagaimana seseorang menangkap sebuah konflik (Yunita *et al*, 2014).

Konflik antar peran terjadi ketika seseorang merasa tertekan oleh satu atau dua aspek yang berbeda secara bersamaan disaat seseorang tersebut sedang melakukan perannya. Salah satu bentuk dari konflik antar peran adalah konflik keluarga-pekerjaan (Cinamon & rich, 2002). Konflik ini terjadi akibat tuntutan waktu, tekanan yang dirasakan, perilaku yang menyimpang. Konsekuensi dari konflik antar peran ini dapat dirasakan oleh karyawan dan perusahaan yaitu meningkatnya tingkat stress terhadap pekerjaan, depresi, menurunnya kepuasan kerja, dan meningkatnya perputaran karyawan (Rathi *et al*, 2013). Konflik pekerjaan-keluarga dapat dibedakan menjadi dua berdasarkan sumbernya, yaitu konflik yang berasal dari pekerjaan (*job sourced conflict*) dan konflik yang berasal dari keluarga (*family sourced conflict*). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi apabila seseorang mengalami tuntutan pekerjaan serta tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga sulit untuk seseorang tersebut menyelesaikan perannya di dalam keluarga, dan sebaliknya. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh negatif kepada kedua belah pihak, baik karyawan dan perusahaan. Lenvinson *et al* (1996), mengidentifikasi dua jenis wanita berkeluarga, yaitu ibu rumah

tangga tradisional dan wanita karir. Wanita cenderung untuk memegang beban yang lebih berat untuk mengerjakan pekerjaan rumah, sehingga saat wanita memiliki peran diluar keluarganya, ia cenderung menghadapi lebih banyak konflik antar peran (Mahapatra *et al*, 2018).

Topik ini berkembang dikarenakan berbagai macam efek yang ditimbulkan dari *work-family conflict* dapat membawa dampak buruk bagi kesehatan, individu, keluarga, maupun bagi pekerjaan (Kalliath dan Brough, 2008). Meta-analisis mengungkapkan bahwa tingginya *work-family conflict* mempunyai efek yang kuat dengan pekerjaan (seperti rendahnya kepuasan kerja, mengurangi komitmen organisasi, tingginya keinginan keluar dari pekerjaan), dan konsekuensi keluarga (seperti kepuasan keluarga dan perkawinan), serta masalah kesehatan baik fisik dan psikologi (Allen *et al.*, 2000; Eby *et al.*, 2005; Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2005). *Workfamily conflict* sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, mereka akan merasakan ketidakstabilan emosi yang menimbulkan menurunnya performa kerja (Karatepe, 2012). Alasan yang lain adalah beberapa penelitian menunjukkan hasil yang bervariasi tentang efek dari *work-family conflict* pada performa kerja (Gilboa *et al.*, 2008; Karatepe, 2008).

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk dari Konflik Pekerjaan-Keluarga Karyawan

Menurut *Greenhaus* dan *Beutell* (1985: 77) ada tiga bentuk *work family conflict*, yaitu sebagai berikut:

1. *Time-Based Conflict*, Merupakan konflik yang terjadi akibat tuntutan waktu pada satu peran memengaruhi pemenuhan tuntutan peran lain. Jadwal yang bertabrakan dengan keluarga ini bertabrakan juga dengan tuntutan pekerjaan, contohnya yaitu ketika seorang wanita menghabiskan waktu bekerja lebih lama akan mengganggu waktunya dalam mengatur perannya sebagai ibu atau istri di rumah. Waktu bekerja yang lebih lama otomatis akan mengurangi kuantitas dan kualitas peran yang harus dijalankannya di rumah.
2. *Strain-Based Conflict*, Bahwasanya konflik yang terjadi akibat tuntutan salah satu peran yang menyebabkan stres sehingga memengaruhi pemenuhan tuntutan peran lain dan kualitas hidup pada umumnya. Munculnya stres ini berbeda beda dari masing-masing individu, sehingga konflik ini tidak mutlak sama terjadi pada semua orang. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Contohnya yaitu ketika seorang wanita pekerja yang memiliki beban kerja yang sangat

berat menimbulkan stres yang akan mengganggu peran atau tugas yang harus dijalankannya di rumah.

3. *Behavior-Based Conflict*, Merupakan konflik yang terjadi akibat tingkah laku yang efektif untuk memenuhi sebuah peran, tidak efektif untuk mengatasi tuntutan dari peran lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain. Contohnya yaitu seorang pekerja wanita yang harus bekerja dengan cepat saat di tempat kerja akan terbawa cara kerjanya tersebut saat berperan menjadi ibu atau istri di rumah.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Pekerjaan- Keluarga Karyawan

Menurut Bellavia & Frone (2015:123) ada tiga faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)

Merupakan faktor utama di dalam diri seseorang dimana *background* dapat menjadi tolak ukur bagaimana pembawaan seseorang dipengaruhi oleh gaya berpikir seseorang yang pada akhirnya akan mempengaruhi *work family conflict*

2. Peran keluarga (*family role predictors*)

Peran keluarga merupakan sentral dimana keluarga mengubah pola pikir seseorang dan mempengaruhi tingkat mental seseorang dalam mengambil keputusan

3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Pekerjaan dapat mempengaruhi *work family conflict* dimana padatnya pekerjaan akan membuat stres ataupun dapat membuat seseorang menikmati pekerjaannya

Sedangkan menurut Suharmono & Natalia (2015: 28) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi *work family conflict*, yaitu:

1. Tekanan Waktu, Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan memengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga, Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

3. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
4. Kepuasan Pernikahan, Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
5. Size of firm, Size of firm yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin saja memengaruhi work family conflict seseorang.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga Karyawan

Menurut Karapete (2013) indikator-indikator yang menjadi catatan didalam konflik pekerjaan-keluarga karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan waktu bersama keluarga

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran didalam keluarga akan memengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain

2. Tekanan pekerjaan yang terlalu besar

Tekanan pekerjaan adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran pekerjaan yang dirasa terlalu membebani sehingga memengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain.

Tabel 2.2
Rujukan Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga

Variabel	Teori	Indikator	Rujukan
Konflik Pekerjaan-Keluarga	Karapete (2013)	1. Tuntutan Waktu Bersama Keluarga 2. Tekanan Pekerjaan Yang Terlalu Besar	Teori yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Karapete (2013). Teori ini dipilih karena memiliki indikator yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan
	Putu Irma Yunita dan Gugup Kismono (2014)	1. <i>Time</i> 2. <i>Tension</i> 3. <i>Attitude</i>	
	Reymonda Sihite dan Yohanes Arianto (2018)	1. Tuntutan keluarga saya mengganggu 2. Tuntutan keluarga dan pekerjaan 3. Masalah yang ada di kantor dan di dalam keluarga	

Sumber. Karapete (2013), Yunita, P. I., & Gugup, K. (2014), Sihite, R., & Yohanes, A. (2018)

2.1.1 Etika Kerja Islami

2.1.3.1 Pengertian Etika kerja islami

Etika kerja islami dapat diartikan sebagai sebuah kesatuan prinsip moral yang membedakan antara benar dan salah dan konteks keislaman (Beekun, 1997). Etika kerja islami sendiri mengikuti ajaran yang tertulis dalam Al-Qur'an dan Hadis, sebagai pegangan hidup umat Muslim. Etika kerja islami menekankan pada ketekunan, kolaborasi, kreativitas, dan tingkah laku yang dapat dipertanggung jawabkan secara moral (Ali *et al*, 2008). Etika kerja islami sangat berhubungan dengan bagaimana seorang muslim melakukan aktivitas dalam kehidupannya, termasuk dalam

membuat keputusan dalam pekerjaan, kemudian bagaimana kemudian kegiatan tersebut dilihat dari sudut pandang agama Islam (Khan *et al*,2015). Penelitian sebelumnya menemukan beberapa hasil positif dari penerapan etika kerja islami yaitu tingginya komitmen terhadap organisasi, kesetiaan, keterlibatan dalam pekerjaan, kemampuan berinovasi, dan kepuasan kerja (Khan *et al*, 2015).

Al-Qur'an dengan tegas melarang para mengikutnya untuk tidak produktif, perfikiran negatif, dan membuang-buang waktu (Yousef, 2000). Untuk itu, beberapa penelitian sebelumnya menetapkan beberapa aspek yang termasuk dalam etika kerja Islami yaitu kerja keras, dedikasi dalam bekerja, kreativitas, dan kooperasi. Dalam konteks Islam, berkerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena salah satu sabda dari Nabi Muhammad adalah kerja keras dapat meringankan dosa seseorang dan makanan terbaik yang dapat diperoleh seseorang adalah hasil dari bekerja keras (Ali,1992). Selain itu, Islam juga menekankan kooperasi atau kerja sama dalam bekerja sebagai sumber kesuksesan. Serta, kooperasi antara karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Husin, 2012).

2.1.3.2 Konsep Kerja Islam

Sebuah Pekerjaan adalah sebuah tugas yang artinya kewajiban yang dilakukan oleh seseorang saat dibutuhkan Satu sisi lain arti sebuah pekerjaan adalah aktuaisasi sebagai hamba Allah SWT dengan melakukan segala usaha yang sungguh-sungguh, mengerahkan seluruh

aset, pikir dan dzikirnya untuk menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Zulkarnai 2017). Bagi seorang muslim, makna pekerja berarti niat yang kuat untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal atau *outstanding performance* (kinerja luar biasa) bukan hanya memberikan nilai rata-rata. Betapa besar penghargaan Islam terhadap makna pekerjaan ini, sehingga setiap pekerjaan yang diberikan makna atau niat yang baik akan memuikan pelakunya dihadapan Allah SWT (Tasmara 2002; 8).

2.1.3.3 Macam-macam Etika Kerja Islami

Dalam hal ini etika kerja islami dapat diketahui melalui beberapa sifat yang ada pada seseorang menurut Hariyadi (2018) mengatakan diantaranya:

1. Niat mencari ridho Allah

Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, dalam melakukan suatu pekerjaan hendaknya adalah mempunyai niat karena Allah SWT dengan tujuan untuk mencapai ridha Allah SWT. Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

2. Amanah dalam menjalankan tugas

Amanah adalah sifat dapat dipercaya (kejujuran) yang merupakan kewajiban bagi seorang muslim dalam hubungan sosial, tidak hanya dalam aspek ekonomi tapi seluruh aspek kehidupan.

Dalam Islam arti amanah dicontohkan langsung oleh Nabi Muhammad SAW yang pada saat itu diberikan Gelar Al-Amin. Sifat amanah memiliki kesimpulan yang luas cakupannya. Amanah bisa juga disebut tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

3. Disiplin

Kedisiplinan merupakan sifat kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menepati peraturan yang dibuat perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Amanda;2017).

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan kegiatan saling membantu dan bekerjasama (*teamwork*) sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini bisa berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan.

5. Hasil dari bekerja

Dalam Islam jika kita melakukan suatu pekerjaan namun tidak ada keuntungan secara spesifik untuk umat Islam atau merugikan saudara yang beragama lain maka pekerjaan ini sangat dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan dan memberi kekuatan untuk umat Islam.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Etika Kerja Islami

Dimensi ukhrawi dan duniawi terkandung didalam Etika kerja islami. Perspektif aspek *ukhrawi*, Islam menekankan pentingnya niat

dalam melakukan pekerjaan, hal yang akan dicapai tentu dengan tujuan untuk mendapatkan keutamaan dari Allah. Sedangkan dalam aspek duniawi bekerja yang didasarkan pada prinsip agama akan menunjukkan fithrah seorang muslim : amanah dalam menjalankan tugas, disiplin, kerjasama tim untuk mengangkat martabat seseorang sebagai hamba Allah agar dapat dipercaya (Sodiq, 2018). Sehingga dari penjelasan diatas dapat dibagi menjadi beberapa indikator sebagai berikut :

1. Niat mencari ridho Allah

Merupakan niat karena Allah SWT dengan tujuan untuk mencapai ridha Allah SWT.

2. Amanah menjalankan tugas

Amanah adalah sifat dapat dipercaya (kejujuran) yang merupakan kewajiban bagi seorang muslim dalam hubungan sosial, tidak hanya dalam aspek ekonomi tapi seluruh aspek kehidupan

3. Disiplin

Kedisiplinan merupakan sifat kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menepati peraturan yang dibuat perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Amanda;2017).

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan kegiatan saling membantu dan bekerjasama (teamwork) sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini bisa berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan.

Tabel 2.3
Rujukan Teori Etika Kerja Islami

Variabel	Teori	Indikator	Rujukan
Etika Kerja Islami	Sodiq, (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niat Mencari ridho Allah SWT 2. Amanah menjalankan tugas 3. Disiplin 4. Kerjasama 	Teori yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Sodiq .(2018). Teori ini dipilih karena memiliki indicator yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan
	Chanzanagh & Akbarnejad (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niat Dalam bekerja 2. Amanah 3. Jenis Pekerjaan Islami 4. Hasil dari Bekerja 5. Keadilan 6. Kerjasama 7. Bekerja sebagai satusatunya sumber kepemilikan atau pendapatan 	
	Mustaq Ahmad (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Murah Hati 2. Motivasi untuk Berbakti 3. Ingat Allah dan Prioritas utama-Nya 	

Sumber. Chanzanagh, H.E & Akbarnejad, M. (2011), Sodiq (2018), Mustaq Ahmad (2001)

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja dapat dideskripsikan sebagai proses psikologis yang memberikan tujuan dan arahan terhadap perilaku manusia. Selain itu, motivasi kerja juga menunjukkan kecenderungan untuk berperilaku dalam tujuan untuk mencapai kebutuhan yang belum terpenuhi (Kopelman *et al*, 1976). Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016:6). Sedangkan Malayu (2015:23) menyatakan bahwa motivasi mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan studi dari Alpander (1982), motivasi adalah sebuah usaha dan keinginan yang mempengaruhi seberapa kuat seseorang akan menggunakan kemampuannya dalam pekerjaan. Maka dari itu, sangatlah penting bagi manager untuk dapat mengerti apa yang memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi manager tersebut. Faktor-faktor yang dapat diasosiasikan dengan motivasi kerja adalah pekerjaan tersebut, pencapaian, penghargaan, tanggung jawab pekerjaan, dan kesempatan untuk berkembang (Herzberg *et al*, 1959).

Menurut zulkarnaen (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun yang bersumber dari luar diri(lingkungan). Motivasi kerja dipengaruhi dari beberapa faktor yang dibedakan atas faktor inetern (intrinsik) dan faktor ekstern (ekstrinsik) dari seseorang. Menurut zulkarnaen (2017) menyebutkan:

1. Motivasi *intrinsic*

Motivasi ini adalah dorongan kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan . hal ini didasari oleh beberapa faktor yaitu

a. Kebutuhan (*need*)

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor- faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis

b. Harapan (*Expectancy*)

Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

c. Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi *ektrinsik*

Motivasi ini adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik yaitu :

a. Dorongan keluarga

Dorongan keluarga merupakan salah satu faktor pendorong (*reinforcing factors*) yang dapat mempengaruhi anggota keluarga dalam berperilaku.

b. Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal.

Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu.

c. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja menurut Fredick Hezberg *et al* dalam (Wirawan, 2013):

1. Faktor Motivasi : terdapat dalam dunia pekerjaan. Faktor inilah yang dapat memunculkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor itu akan mendorong lebih banyak upaya untuk memaksimalkan pekerjaan.

2. Faktor penyehat : disebut penyehat karena berfungsi menanggulangi ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, *et al* (Wirawan, 2013) menyatakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

1. Supervise
2. Hubungan interpersonal
3. Kondisi kerja fisik
4. Gaji
5. Kebijakan dan praktik perusahaan
6. Benefit dan sekuritas pekerja

2.1.4.3 Indikator-indikator dari Motivasi Kerja

B. Uno (2008) mengemukakan bahwa indikator motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam bekerja
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam bekerja
5. Adanya kegiatan yang menarik dalam bekerja
6. Adanya lingkungan bekerja yang kondusif

Tabel 2.4
Rujukan Teori Motivasi Kerja

Variabel	Teori	Indikator	Rujukan
Motivasi Kerja	Wirawan, (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil 2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam bekerja 3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan 4. Adanya penghargaan dalam bekerja 5. Adanya kegiatan yang menarik dalam bekerja 6. Adanya lingkungan bekerja yang kondusif 	Teori yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Wirawan (2013). Teori ini dipilih karena memiliki indikator yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan
	Alfred Lateiner (1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Keamanan 4. Kepuasan 	
	Faustino Cardoso Gomes (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan 2. Sikap 3. Kemampuan 4. Pembayaran atau Gaji 5. Keamanan Pekerjaan 6. Hubungan Sesama Pekerja 7. Pujian 8. Pekerjaan Itu Sendiri 	

Sumber. Wirawan (2013), Alfred Lateiner (1985), Faustino Cardoso Gomes (2003)

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu

2.3.1 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Motivasi Kerja

2.3.1.1 Adiyatwira dan Supriyadi (2017).

Jurnal pertama tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan motivasi kerja adalah penelitian dari Adiyatwira dan Supriyadi (2017). Penelitian ini menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan jumlah sample yaitu 112 sampel. Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan dan berpengaruh negatif antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap motivasi kerja.

2.3.1.2 Nurismilida dan Purba (2018)

Jurnal kedua tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan motivasi kerja adalah penelitian dari Nurismilida dan Purba (2018). Penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan jumlah sampel yaitu 45 karyawan. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap motivasi kerja

2.3.1.3 Hapsari (2015)

Jurnal ketiga tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan motivasi kerja adalah penelitian dari Hapsari (2015). Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yaitu 45 karyawan dengan jumlah sampel 40 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah kontribusi work-family conflict dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.

2.3.1.4 Iswari dan Pradhanawati (2018)

Jurnal keempat tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan motivasi kerja adalah penelitian dari Iswari dan Pradhanawati (2018). Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yaitu 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.5 Twinarti, Ade & Rustam, Amrizal (2016)

Penelitian kelima tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan motivasi kerja adalah penelitian dari Twinarti, Ade & Rustam, Amrizal (2016). Penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan jumlah sampel yaitu 80 orang. Hasil dari penelitian adalah adanya hubungan negative antara konflik pekerjaan-keluarga dengan motivasi kerja wanita karir.

2.3.1.6 Michele N Medina. (2016)

Jurnal keenam tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan motivasi kerja adalah penelitian dari Michele N Medina. (2016). Penelitian menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan sampel 498 orang. Hasil penelitian yaitu adanya konflik berpengaruh terhadap kepuasan individu dalam tim yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat pelatihan motivasi

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
1	Adiyatwira dan Supriyadi (2017)	Hubungan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Motivasi Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perawat Wanita Bali Di Rumah Sakit Di Bali	<i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i> dengan jumlah sampel yaitu 112 sampel	Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan dan berpengaruh negatif antara Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Motivasi Kerja.
2	Nurismilida dan Purba (2018)	<i>Effect of Work Conflicton the Employee Motivation</i>	Analisis regresi linier sederhana dengan jumlah sampel yaitu 45 karyawan	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Motivasi Kerja
3	Hapsari (2015)	Kontribusi <i>Work-Family Conflict</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yaitu 40 karyawan	Hasil dari penelitaan ini adalah kontribusi work-family conflict dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja
4	Iswari dan Pradhanawati (2018)	Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan	Analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yaitu 100 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
5	Twinarti, Ade & Rustam, Amrizal (2016)	Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karir	Analisis yang digunakan adalah Regressi Linear Sederhana dengan jumlah sampel 80 orang	Hasil dari penelitian adalah adanya hubungan negative antara konflik pekerjaan-keluarga dengan motivasi kerja wanita karir
6	Michele N Medina. (2016)	<i>Conflict, individual satisfaction with team, and training motivation.</i>	Analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan sampel 498 orang	Hasil penilitian yaitu adanya konflik berpengaruh terhadap kepuasan individu dalam tim yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat pelatihan motivasi

2.3.2 Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja

2.3.2.1 Saban *et al* (2020)

Jurnal pertama tentang hubungan antara etika kerja islami dan motivasi kinerja adalah penelitian dari Saban *et al* (2020). Penulis menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan sampel 354 orang. Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, selain itu bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan.

2.3.2.2 Maaz Ud Din, Faisal Khan *et al* (2019)

Jurnal kedua tentang hubungan antara etika kerja islami dan motivasi kinerja adalah penelitian dari Maaz Ud Din, Faisal Khan *et al* (2019). Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dan alat analisis SPSS dan AMOS. Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami signifikan dan positif berpengaruh pada Kinerja Pekerjaan dan Motivasi Instrinsik. Mediasi Motivasi Instrinsik memediasi terhadap Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan.

2.3.2.3 Irma Tyasari (2012)

Jurnal ketiga tentang hubungan antara etika kerja islami dan motivasi Kerja adalah penelitian dari Fauzan dan Irma Tyasari (2012). Penulis menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan jumlah sampel 80 orang.. Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami secara

parcial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Sedangkan secara simultan Etika kerja islami dan Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2.3.2.4 Krumala Hayati & Indra Canigo (2012)

Jurnal keempat tentang hubungan antara etika kerja islami dan motivasi kerja adalah penelitian dari Krumala Hayati & Indra Canigo (2012).. Penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan jumlah sampel 149 karyawan. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa etika kerja islami mempengaruhi secara langsung motivasi intrinsik, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memiliki hubungan moderat antara etika kerja islami dan komitmen organisasional dan prestasi kerja.

2.3.2.5 Krumala Hayati & Indra Canigo (2012)

Penelitian kelima tentang hubungan antara etika kerja islami dan motivasi kerja adalah Permatasari (2018).. Penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan jumlah sampel 38 responden. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja islami terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2.3.2.6 Hidayat (2015)

Jurnal keenam tentang hubungan antara etika kerja islami dan motivasi kerja adalah Hidayat (2015).. Penulis menggunakan analisis *Structural Equation Model (SEM)* dengan jumlah sampel 245 responden.

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel Etika kerja islami terhadap Motivasi Instrinsik.

Tabel 2.6
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
1	Saban <i>et al</i> (2020)	<i>Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Satisfaction On Job Performance: TheCase Of Four Star Hotels</i>	Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan sampel 354 orang	Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik , selain itu bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan..
2	Maaz Ud Din, Faisal Khan <i>et al</i> (2019)	<i>Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation</i>	Analisis Linier berganda dengan jumlah sampel 310 guru.	Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami signifikan dan positif berpengaruh pada Kinerja Pekerjaan dan Motivasi Instrinsik. Mediasi Motivasi Instrinsik memediasi terhadap Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan
3	Fauzan & T,Irma (2012)	Pengaruh Religiusitas Dan Etika kerja islami Terhadap Motivasi Kerja	Analisis Linier berganda dan dengan jumlah sampel 80 orang	Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami secara parcial tidak berpengaruh terhadap motivasi guru. Sedangkan secara simultan Etika kerja islami dan Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
4	Hayati dan Chaniago (2012)	<i>Islamic Work Ethics : The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment dan Job Performance. International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012</i>	Analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i> sampel 149 Orang	Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa etika kerja islami mempengaruhi secara langsung motivasi intrinsik, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memiliki hubungan moderat antara etika kerja islami dan komitmen organisasional dan prestasi kerja
5	Permatasari (2018)	Analisis Pengaruh Etika kerja islami Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Bni Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta	Analisis regresi linier sederhana dengan jumlah sampel yaitu 38 responden	Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja islami terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan BNI Syariah di DIY
6	Hidayat (2015)	Pengaruh Etika kerja islami Dalam Mempengaruhi Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern di Banten)	Analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan jumlah sampel 245 responden	Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel Etika kerja islami terhadap Motivasi Instrinsik.

2.3.3 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3.1 Hendra, Pradifta Ngurah Bagus, dan Subudi Made (2019)

Jurnal pertama tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Hendra, Pradifta Ngurah Bagus, dan Subudi Made (2019). Penulis menggunakan *path analysis* dan jumlah sampel yang diambil 133 orang. Hasil pengujian menyebutkan bahwa *Work-family conflict* (WFC) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3.2 Kengatharan , Navaneethakrishnan (2017)

Jurnal kedua tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan adalah penelitian dari Kengatharan , Navaneethakrishnan (2017). Penelitian ini menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan jumlah sample yaitu 124 sampel.. Hasil pengujian menyebutkan bahwa *Work-family conflict* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat level rendah dari pada karyawan dengan level lebih tinggi

2.3.3.3 Laode Asfahyadin A et all (2017)

Jurnal ketiga tentang hubungan antara antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Laode Asfahyadin A et all (2017). Penulis menggunakan analisis linier berganda dan dengan jumlah sampel 40 orang . Hasil pengujian

menyebutkan bahwa Work-family conflict mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero

2.3.3.4 Pradila, Novarista (2018)

Jurnal keempat tentang hubungan antara antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Pradila, Novarista (2018). Penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan jumlah sampel 35 orang. Hasil pengujian menyebutkan bahwa Work-family conflict (Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Behaviour Based Conflict) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3.5 Debriani Ramobolii *et al* (2017)

Jurnal kelima tentang hubungan antara antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Debriani Ramobolii *et al* (2017). Penulis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel 37 orang. Hasil pengujian konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado.

2.3.3.6 Andri Eko Widayanti *et al* (2017)

Jurnal keenam tentang hubungan antara antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Andri Eko Widayanti *et all* (2017). Penulis menggunakan Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Generalized*

Structured Component Analysis (GSCA) dengan jumlah sampel 82 karyawan dan 82 mahasiswa sehingga total ada 164 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja dan komitmen organisasi secara tidak langsung yaitu melalui kelelahan.

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
1	Hendra, Pradifta Ngunrah Bagus, dan Subudi Made (2019)	<i>Effect Of Work-Family Conflict, Job Stress And Organizational Commitment Of Employee Performance On Government Employees In The Dprd Secretariat Of Bali Province, Indonesia</i>	Analisis menggunakan <i>path analysis</i> dengan sampel 133 orang	Hasil pengujian hipotesis I yang menyebutkan bahwa <i>Work-family conflict</i> (WFC) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Kengatharan , Navaneethakrishnan (2017)	<i>The Effect Of Work Family Conflict On Employee Performance: Does Income Matter Of Influence?</i>	Analisis <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) dengan jumlah sample yaitu 124 sampel	Hasil pengujian menyebutkan bahwa <i>Work-family conflict</i> mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat level rendah dari pada karyawan dengan level lebih tinggi
3	Laode Asfahyadin A <i>et al</i> (2017)	<i>The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance</i>	Analisis Linier berganda dan dengan jumlah sampel 40 orang	Hasil pengujian menyebutkan bahwa <i>Work-family conflict</i> mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero
4	Pradila, Novarista (2018)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (<i>Work-Family Conflict</i>) Terhadap	Analisis Linier berganda dan dengan jumlah sampel 35	Hasil pengujian menyebutkan bahwa <i>Work-family conflict</i> (<i>Time</i>

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
		Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)	responden	<i>Based Conflict, Strain Based Conflict, Behaviour Based Conflict</i>) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	D. Ramobolii <i>et al</i> (2017).	The Effect Of Family Conflict Conflict Of Family Work And Work Stress On Woman Performance Double Woman In Prof Hospital D.R V.L Ratumbusang Manado	Analisis menggunakan regresi linear berganda dengan jumlah sampel 37 orang	Hasil pengujian konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbusang Manado
6	Andri Eko Widayanti <i>et al</i> (2017)	Pengaruh Konflik Pekerjaan -Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember	Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan <i>Generalized Structured Component Analysis (GSCA)</i> dengan jumlah sampel 82 karyawan dan 82 mahasiswa sehingga total ada 164 responden	Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja dan komitmen organisasi secara tidak langsung yaitu melalui kelelahan.

2.3.4 Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4.1 Marsudi (2019)

Jurnal pertama tentang hubungan antara etika kerja islami dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Marsudi (2019). Penulis menggunakan *I Smart PLS dan Sobel* dengan jumlah sampel yaitu 138

responden. Hasil pengujian menyebutkan bahwa nilai islami yang dalam hal ini etika kerja islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.4.2 Jamel Ahmad Al-Dauri (2020)

Jurnal kedua tentang hubungan etika kerja islami dan kinerja karyawan adalah penelitian dari Jamel Ahmad Al-Dauri (2020). Penelitian ini menggunakan analisis *correlation and regression* dengan jumlah sampel yaitu 310 responden. Hasil analisa menunjukkan adanya hubungan positif antara Etika kerja islami , Kinerja Pekerjaan dan Motivasi Kerja.

2.3.4.3 Fanggidae *et al* (2020)

Jurnal ketiga tentang hubungan etika kerja islami dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Rolland Epafras Fanggidae *et al* (2020). Penulis menggunakan analisis linier berganda dan dengan jumlah sampel 39 orang Hasil analisa menunjukkan adanya hubungan positif antara Bekerja dengan spiritual (Etika kerja islami) terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.4.4 Angrian Permana *et al* (2019)

Jurnal keempat tentang hubungan etika kerja islami dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Angrian Permana *et al* (2019). Penulis menggunakan *path analysis* dengan sampel 97 orang.

Hasil analisa menunjukkan mediasi Etika kerja islami mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan..

2.3.4.5 Maaz Ud Din, Faisal Khan *et al* (2019)

Jurnal kelima tentang hubungan etika kerja islami dan kinerja karyawan adalah penelitian yang *penelitian* dari Maaz Ud Din, Faisal Khan *et al* (2019). Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dan alat analisis SPSS dan AMOS. Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami signifikan dan positif berpengaruh pada Kinerja Pekerjaan dan Motivasi Instrinsik. Mediasi Motivasi Instrinsik memediasi terhadap Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan.

2.3.4.6 Saban *et al* (2020)

Jurnal keenam tentang hubungan antara etika kerja islami dan kinerja karyawan adalah penelitian dari Saban *et al* (2020). Penulis menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan sampel 354 orang. Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Pekerjaan.

Tabel 2.8
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
1	Marsudi (2019)	<i>The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace</i>	Analisis <i>I Smart PLS dan Sobel</i> dengan jumlah sampel yaitu 138 responden	Hasil pengujian menyebutkan bahwa nilai islami yang dalam hali ini etika kerja islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
2	Jamel Ahmad Al-Dauri (2020)	<i>The Impact Of Islamic Work Ethics On Job Performance With Mediating Role Of Intrinsic Motivation</i>	Analisis <i>correlation and regression</i> dengan jumlah sampel yaitu 310 responden	Hasil analisa menunjukkan adanya hubungan positif antara Etika kerja islami , Kinerja Pekerjaan dan Motivasi Kerja.
3	Rolland Epafras Fanggidae et al (2020)	<i>The Effect Of Workplace Spirituality And Employee Performance (Perspective Of Islamic Work Ethics Case Study On BTPN Syariah, Kupang)</i>	Analisis Linier sederhana dan dengan jumlah sampel 39 responden	Hasil analisa menunjukkan adanya hubungan positif antara Bekerja dengan spiritual (Etika kerja islami) terhadap Kinerja Karyawan.
4	Angrian Permana et al (2019)	<i>The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics</i>	Analisis menggunakan <i>path analysis</i> dengan sampel 97 orang	Hasil analisa menunjukkan mediasi Etika kerja islami mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.
5	Maaz Ud Din, Faisal Khan et al (2019)	<i>Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation</i>	Analisis Linier berganda dengan jumlah sampel 310 guru.	Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami signifikan dan positif berpengaruh pada Kinerja Pekerjaan dan Motivasi Instrinsik. Mediasi Motivasi Instrinsik memediasi terhadap Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan
6	Saban et al (2020)	<i>Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And</i>	Analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan sampel 354 orang	Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
		<i>Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels</i>		intrinsik , selain itu bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan..

2.3.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.5.1 Jeremy Chua dan Oluremi B. Ayoko (2019)

Jurnal pertama tentang hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Jeremy Chua dan Oluremi B. Ayoko (2019). Penulis menggunakan analisis regresi linear berganda dan jumlah sampel yang diambil 155 orang. Hasilnya penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan persepsi perilaku TL positif dampak karyawan SDM dan bekerja keterlibatan sementara bentuk SDM memediasi hubungan antara karyawan persepsi TL dan keterlibatan kerja. Terutama, penelitian kami memberikan wawasan yang menarik dan segar ke dalam hubungan antara pegawai persepsi TL dan motivasi dikendalikan.

2.3.5.2 Suharno *et al* (2017)

Jurnal kedua tentang hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah penelitian dari Suharno *et al* (2017). Penulis menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 22 dengan jumlah sampel sebesar 82 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial

pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.5.3 Catur hidayat *et al* (2017)

Jurnal ketiga tentang hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Catur hidayat *et al* (2017). Penulis menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis smart PLS dan sample yang diambil berjumlah 95 orang. Hasil peneliitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.5.4 Kuswati (2020)

Jurnal keempat tentang hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020). Penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan jumlah sampel 95 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.5.5 Riyadi dan Rokhim (2017)

Jurnal kelima tentang hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Riyadi dan Rokhim (2017). Penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.5.6 Sodiq (2018)

Jurnal keenam tentang hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Sodiq (2018). Penulis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel 34 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Etika kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.9
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
1.	Jeremy Chua dan Oluremi B. Ayoko (2019)	<i>Employees' Self-Determined Motivation, Transformational Leadership And Work Engagement.</i>	Analisis regresi linear berganda dan jumlah sampel yang diambil 155 orang	Hasilnya penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan persepsi perilaku TL positif dampak karyawan SDM dan bekerja keterlibatan sementara Dampak SDM memediasi hubungan antara karyawan persepsi TL dan keterlibatan kerja. Terutama, penelitian kami memberikan wawasan yang menarik dan segar ke dalam hubungan antara pegawai persepsi TL dan motivasi kerja.

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
2	Suharno et al (2017)	<i>Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia</i>	Analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 22	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3.	Catur hidayat <i>et al</i> (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis smart PLS dan sample yang diambil berjumlah 95 orang	Hasil peneliitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh
4.	Kuswati (2020)	<i>The Effect of Motivation on Employes Performance</i>	Penulis menggunakan analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan jumlah sampel yang diambil 82 responden.	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Riyadi dan Rokhim (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja	Analisis menggunakan analisis regresi sederhana	Hasil peneliitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
6	Sodiq (2018)	Pengaruh Etika kerja islami, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan	Analisis regresi linear berganda dan jumlah sampel yang diambil 155 orang	Hasil penliitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Etika kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.3.6 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja

2.3.6.1 Riaz *et al* (2019)

Jurnal pertama tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah penelitian dari Riaz *et al* (2019). Penulis menggunakan analisis CFA dan analisis faktor dengan sampel 211 orang. Hasil dari penelitian ini bahwa moderasi dari Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan melemahkan terhadap hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kinerja Pekerjaan.

2.3.6.2 Liao *et al* (2019)

Jurnal kedua tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah penelitian dari

Liao *et al* (2019). Penulis menggunakan analisis CFA dan analisis factor dengan 243 sampel. Hasil dari penelitian ini adalah berpengaruh negatif dan melemahkan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja pekerjaan dengan adanya variable moderasi.

2.3.6.3 Afsar & Umrani (2019)

Jurnal ketiga tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah penelitian dari Afsar & Umrani (2019). Penulis menggunakan analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan jumlah sampel yang diambil 338 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediasi Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.6.4 Natalia & Netra (2020)

Jurnal keempat tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah dari Natalia & Netra (2020). Penulis menggunakan path analysis dengan sampel yang diambil 106 orang. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.6.5 Suaryana & Noviari (2018)

Jurnal kelima tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah dari Suaryana & Noviari (2018). Penulis menggunakan analisis Partial Least Squer

dengan sampel yang diambil 19 orang. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Konflik Peran dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.6.6 Darmin *et al* (2019)

Jurnal keenam tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah dari *Darmin et al* (2019). Penulis menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan jumlah sample yaitu 154 sampel. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tabel 2.10
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
1	Riaz <i>et al</i> (2019)	<i>Moderating Role of Intrinsic Motivation on the Relationship of Work-Family Conflick and Job Perfomance in Frontline OfficerofIslmaic Banks</i>	Analisis CFA dan analisis faktor dengan sampel 211 orang	Hasil dari penelitian ini bahwa moderasi dari Motivasi Kerja berpengaruh negative dan melemahkan terhadap hubungan antara Keluarga-Pekerjaan dengan Kinerja Pekerjaan.
2	Liao <i>et al</i> (2019)	<i>Aresource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical findings</i>	Analisis CFA dan analisis faktor dengan 243 sampel	Hasil dari penelitian ini adalah berpengaruh negative dan melemahkan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja pekerjaan dengan adanya variable moderasi.

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
3	Afsar & Umrani (2019)	<i>Transformational leadership and innovative work behavior The role of motivation to learn, task complexity and innovation climat</i>	Penulis menggunakan analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan jumlah sampel yang diambil 338 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediasi Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
4	Natalia & Netra (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	Analisis yang digunakan adalah <i>path analysis</i> dengan sampel yang diambil 106 orang	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan
5	Suaryana & Noviyari (2018)	Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Denpasar	Analisis yang digunakan adalah Partial Least Squer dengan sampel yang diambil 19 orang	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Konflik Peran dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
6	Darmin <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu	Penulis menggunakan <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) dengan jumlah sample yaitu 154 sampel	Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan

2.3.7 Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Dimediasi oleh Motivasi Kerja

2.3.7.1 Saban *et al* (2020)

Jurnal pertama tentang hubungan antara etika kerja islami dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah penelitian dari Darwis

et al (2020). Penulis menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan sampel 354 orang. Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, selain itu bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika kerja islami dan Kinerja karyawan.

2.3.7.2 Listya (2018)

Jurnal kedua tentang hubungan antara etika kerja islami dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah penelitian dari Listya (2018). Penulis menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan jumlah sampel 100 responden. Hasil dari penelitian ini adalah variabel mediasi Motivasi Kerja mempengaruhi secara tidak langsung Etika kerja islami terhadap Komitmen Organisasi.

2.3.7.3 Afsar & Umrani (2019)

Jurnal ketiga tentang hubungan antara etika kerja islami dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah penelitian dari Afsar & Umrani (2019). Penulis menggunakan analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan jumlah sampel yang diambil 338 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediasi Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.7.4 Natalia, & Netra (2020)

Jurnal keempat penelitian tentang hubungan antara etika kerja islami dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah dari Natalia, &

Netra (2020). Penulis menggunakan path analysis dengan sampel yang diambil 106 orang. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.7.5 Ghozali (2020)

Penelitian kelima antara etika kerja islami dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah Ghozali (2020).. Penulis menggunakan analisis Multiple Regression Analysis (MRA) dengan jumlah sampel 80 sampel. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh variabel Motivasi sebagai variabel moderasi baik variabel Upah terhadap Kinerja Karyawan maupun variabel Etika kerja islami terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.7.6 Yuniyanto & Waruwu (2017)

Penelitian keenam antara etika kerja islami dan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja adalah Yuniyanto & Waruwu (2017). Penulis menggunakan analisis Multiple Regression Analysis (MRA) dengan jumlah sampel 100 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh variabel Kepemimpinan Terpersepsi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan juga variabel Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terpersepsi dengan variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 2.11
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
1	Saban <i>et al</i> (2020)	<i>Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: TheCase Of Four Star Hotels</i>	Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan sampel 354 orang	Hasil dari penelitian ini bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik , selain itu bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan..
2	Listya (2018)	Pengaruh Religiusitas Dan Etika kerja islami Terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bias	Analisis Regresi Linier Berganda dengan jumlah sampel 100 responden	Hasil dari penelitian ini adalah variabel mediasi Motivasi Kerja mempengaruhi secara tidak langsung Etika kerja islami terhadap Komitmen Organisasi
3	Afsar & Umrani (2019)	<i>Transformational leadership and innovative work behavior The role of motivation to learn, task complexity and innovation climat</i>	Penulis menggunakan analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan jumlah sampel yang diambil 338 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediasi Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
4	Natalia, & I Netra (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	Analisis yang digunakan adalah <i>path analysis</i> dengan sampel yang diambil 106 orang	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan
5	Ghozali (2020)	Analisis Pengaruh Upah Dan Etika kerja islami Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh	Analisis <i>Multiple Regression Analysis</i> (MRA) dengan jumlah sampel 80 sampel	Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh variabel Motivasi sebagai variabel moderasi

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan sample	Kesimpulan
		Motivasi Kerja (Studi Kasus Rumah Sakit Pku Aisyiyah Boyolali)		baik variabel Upah terhadap Kinerja Karyawan maupun variabel Etika kerja islami terhadap Kinerja Karyawan.
6	Yunianto & Waruwu (2017).	Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Dengan Anteseden Kepemimpinan Terpersepsi Dan Lingkungan Kerja Terpersepsi	Analisis <i>Multiple Regression Analysis</i> (MRA) dengan jumlah sampel 100 orang	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh variabel Kepemimpinan Terpersepsi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan juga variabel Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terpersepsi dengan variabel Kinerja Karyawan.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Motivasi Kerja

Konflik antar peran terjadi ketika seseorang merasa tertekan oleh satu atau dua aspek yang berbeda secara bersamaan disaat seseorang tersebut sedang melakukan perannya. Salah satu bentuk dari konflik antar peran adalah konflik pekerjaan-keluarga (Cinamon & rich, 2002). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi apabila seseorang mengalami tuntutan pekerjaan serta tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga sulit untuk seseorang tersebut menyelesaikan peran nya di dalam keluarga, dan sebaliknya. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh negatif kepada kedua belah pihak, baik karyawan dan perusahaan. Lenvinson *et al* (1996),

mengidentifikasi dua jenis wanita berkeluarga, yaitu ibu rumah tangga tradisional dan wanita karir. Adanya konflik pekerjaan-keluarga sebagai salah satu sumber yang menyebabkan kurangnya semangat karyawan . Sehingga, konflik pekerjaan-keluarga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Adiyatwira dan Supriyadi (2017) serta Twinarti, Ade & Rustam, Amrizal (2016) bahwa adanya hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dengan motivasi kerja karyawan perempuan dan wanita karir. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.

2.3.2 Pengaruh Etika kerja islami terhadap Motivasi Kerja

Etika kerja islami menekankan pada ketekunan, kolaborasi, kreativitas, dan tingkah laku yang dapat dipertanggung jawabkan secara moral (Ali *et al*, 2008). Etika kerja islami sangat berhubungan dengan bagaimana seorang muslim melakukan aktivitas dalam kehidupannya, termasuk dalam membuat keputusan dalam pekerjaan, kemudian bagaimana kemudian kegiatan tersebut dilihat dari sudut pandang agama Islam (Khan *et al*, 2015). Bagi seorang muslim, makna pekerja berarti niat yang kuat untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal atau *outstanding performance* (kinerja luar biasa) bukan hanya memberikan nilai rata-rata. Betapa besar penghargaan Islam terhadap makna pekerjaan

ini, sehingga setiap pekerjaan yang diberikan makna atau niat yang baik akan memuliakan pelakunya dihadapan Allah SWT (Tasmara 2002; 8). Pekerjaan yang didasarkan pada niat yang kuat akan meningkat motivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwis *et al*(2020), Maaz Ud Din, Faisal Khan *et al* (2019), Permatasari (2018) dan Hidayat (2015) bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Etika kerja islami berpengaruh positif signifikan dengan motivasi kerja karyawan. .

2.3.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Konflik antar peran terjadi ketika seseorang merasa tertekan oleh satu atau dua aspek yang berbeda secara bersamaan disaat seseorang tersebut sedang melakukan perannya. Salah satu bentuk dari konflik antar peran adalah konflik pekerjaan-keluarga (Cinamon & rich, 2002). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi apabila seseorang mengalami tuntutan pekerjaan serta tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga sulit untuk seseorang tersebut menyelesaikan peran nya di dalam keluarga, dan sebaliknya. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh negatif kepada kedua belah pihak, baik karyawan dan perusahaan. Lenvinson *et al* (1996), mengidentifikasikan dua jenis wanita berkeluarga, yaitu ibu rumah tangga tradisional dan wanita karir. Adapun dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga akan mempengaruhi kinerja karyawan dimana dengan adanya

konflik keluarga pekerjaan akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Hendra, Pradifita Ngurah Bagus, dan Subudi Made (2019), Laode Asfahyadin A *et al* (2017), Pradila, Novarista (2018) dan Andri Eko Widayanti *et al* (2017) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Pengaruh Etika kerja islami terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja islami menekankan pada ketekunan, kolaborasi, kreativitas, dan tingkah laku yang dapat dipertanggung jawabkan secara moral (Ali *et al*, 2008). Etika kerja islami sangat berhubungan dengan bagaimana seorang muslim melakukan aktivitas dalam kehidupannya, termasuk dalam membuat keputusan dalam pekerjaan, kemudian bagaimana kemudian kegiatan tersebut dilihat dari sudut pandang agama Islam (Khan *et al*, 2015). Bagi seorang muslim, makna pekerja berarti niat yang kuat untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal atau *outstanding performance* (kinerja luar biasa) bukan hanya memberikan nilai rata-rata. Betapa besar penghargaan Islam terhadap makna pekerjaan ini, sehingga setiap pekerjaan yang diberikan makna atau niat yang baik akan memuikan pelakunya dihadapan Allah SWT (Tasmara 2002; 8). Sebuah makna pekerjaan yang baik akan dilakukan dengan sungguh-

sebenarnya untuk menghasilkan hasil yang maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsudi (2019), Jamel Ahmad Al-Dauri (2020), Rolland Epafras Fanggalda *et al* (2020), Angrian Permana *et al* (2019), Maaz Ud Din, Faisal Khan *et al* (2019) dan Saban *et al* (2020) yang menyatakan etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016:6). Sedangkan Malayu (2015:23) menyatakan bahwa motivasi mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sangat berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik mengingat mereka mampu bekerja secara optimal. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharno *et al* (2017), Catur hidayat *et al* (2017), Kuswati (2020), Riyadi dan Rokhim (2017), serta penelitian dari Sodik (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan Dengan dimediasi oleh Motivasi Kerja

Konflik antar peran terjadi ketika seseorang merasa tertekan oleh satu atau dua aspek yang berbeda secara bersamaan disaat seseorang tersebut sedang melakukan perannya. Salah satu bentuk dari konflik antar peran adalah konflik pekerjaan-keluarga (Cinamon & rich, 2002). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi apabila seseorang mengalami tuntutan pekerjaan serta tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga sulit untuk seseorang tersebut menyelesaikan perannya di dalam keluarga, dan sebaliknya. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh negatif kepada kedua belah pihak, baik karyawan dan perusahaan. Berdasarkan studi dari Alpander (1982), motivasi adalah sebuah usaha dan keinginan yang mempengaruhi seberapa kuat seseorang akan menggunakan kemampuannya dalam pekerjaan. Maka dari itu, sangatlah penting bagi manager untuk dapat mengerti apa yang memotivasi karyawan nya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi manager tersebut. Ekspektasi merupakan target dari pencapaian puncak kinerja karyawan. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riaz *et al* (2019), dan Liao *et al* (2019) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Oleh karena itu hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

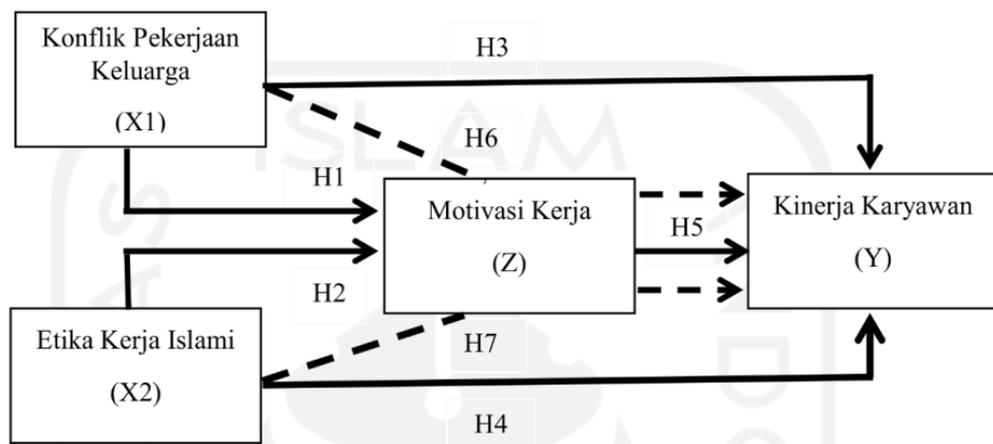
2.3.7 Pengaruh Etika kerja islami terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Motivasi Kerja

Etika kerja islami sangat berhubungan dengan bagaimana seorang muslim melakukan aktivitas dalam kehidupannya, termasuk dalam membuat keputusan dalam pekerjaan, kemudian bagaimana kemudian kegiatan tersebut dilihat dari sudut pandang agama Islam (Khan *et al*, 2015). Bagi seorang muslim, makna pekerja berarti niat yang kuat untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal atau *outstanding performance* (kinerja luar biasa). Bagaimana niat yang bersumber dalam hati yang merupakan sebuah bentuk motivasi diri dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwis *et al* (2020), Afsar & Umrani (2019), Natalia, & I Netra (2020), dan Yuniarto & Waruwu (2017) yang menyatakan Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Oleh karena itu hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

2.4 Model Penelitian

Gambar 2.1
Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi

Penelitian ini berlokasi di Bank Jateng Syariah se-Jawa Tengah. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada awal bulan Juni 2020 – Desember 2020.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi dapat didefinisikan pada sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan peneliti (Nazir, 2005). Pada penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan perempuan yang ada di Bank Jateng Syariah yang tersebar di seluruh cabang yaitu sebanyak 150 orang. Sampai saat ini jaringan Bank Jateng Syariah meliputi : Kantor Cabang Surakarta beserta 6 Kantor Cabang Pembantu, Kantor Cabang Semarang beserta 4 Kantor Cabang Pembantu, Kantor Cabang Kudus, Kantor Cabang Pekalongan beserta 2 Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Cabang Purwokerto beserta 2 Kantor Cabang Pembantu.

3.2.2 Sampel Penelitian

Teknik sampling yang digunakan untuk mengumpulkan data guna menunjang penelitian ini adalah *non probability* sampling dengan

menggunakan metode *purposive sampling*. Metode ini digunakan karena peneliti memfokuskan pada spesifik target responden dengan kriteria yang sudah disesuaikan sebelumnya. Mengutip dari Sekaran (2006), ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 tepat untuk kebanyakan. Untuk peneliti merujuk hanya kepada karyawan Bank Jateng Syariah sebanyak 150 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan perempuan. Data yang digunakan dalam sampel menggunakan data proporsional yaitu untuk setiap Kantor cabang (Surakarta, Semarang, Kudus, Pekalongan, Purwokerto) diambil 4 responden sehingga diperoleh 20 responden. Untuk Kantor Cabang Pembantu (6 Kantor Cabang Pembantu Surakarta dengan pengambilan sampel 18 responden, 4 Kantor Cabang Pembantu Semarang dengan pengambilan sampel 12 responden, 2 Kantor Cabang Pembantu Pekalongan dengan pengambilan sampel 5 responden, 2 Kantor Cabang Pembantu Purwokerto dengan pengambilan sampel 5 responden) sehingga diperoleh keseluruhan 40 responden.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional memberikan gambaran secara teknis tentang variabel yang diteliti agar dapat dilakukan pengukuran.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Nama Peneliti	Definisi	Indikator	Instrumen Penelitian
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah persepsi pegawai tentang suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Skala <i>Linkert</i>
2	Konflik Pekerjaan-Keluarga Karyawan	Konflik antar peran terjadi ketika seseorang merasa tertekan oleh satu atau dua aspek yang berbeda secara bersamaan disaat seseorang tersebut sedang melakukan perannya. Salah satu bentuk dari konflik antar peran adalah konflik keluarga-pekerjaan (Cinamon & rich, 2002).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan waktu bersama keluarga, 2. Tekanan pekerjaan yang terlalu besar 	Skala <i>Linkert</i>
3	Motivasi Kerja	Motivasi kerja dapat dideskripsikan sebagai proses psikologis yang memberikan tujuan dan arahan terhadap perilaku manusia. Selain itu, motivasi kerja juga menunjukkan kecenderungan untuk berperilaku dalam tujuan untuk mencapai kebutuhan yang belum terpenuhi (Kopelman et al, 1976).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil, 2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam bekerja 3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan 4. Adanya penghargaan dalam bekerja 5. Adanya kegiatan yang menarik dalam bekerja 6. Adanya lingkungan bekerja yang kondusif 	Skala <i>Linkert</i>

No	Nama Peneliti	Definisi	Indikator	Instrumen Penelitian
4	Etika Kerja Islami	Etika kerja islami dapat diartikan sebagai sebuah kesatuan prinsip moral yang membedakan antara benar dan salah dan konteks keislaman (Beekun, 1997).	1. Niat mencari ridho Allah 2. Amanah menjalankan tugas 3. Disiplin 4. Kerjasama	Skala <i>Linkert</i>

3.3.2 Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sutrisno (2011:19) menjelaskan bahwa skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan.

Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini, responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia. Sehingga setiap responden melakukan pengisian kuisisioner secara mandiri (*Self assessment*). Pemberian skor 5 tingkatan prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang relevan dengan pembahasan yang didapat dari sumber utama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Suryabrata, 2003). Sumber data primer diperoleh langsung berdasarkan berdasarkan 60 jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan kepada subyek penelitian. Dalam penelitian ini responden yang dipilih adalah karyawan perempuan Bank Jateng Syariah.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan merupakan sumber data yang tidak langsung (Suryabrata, 2003). Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber- sumber penelitian yang pernah membahas konflik antara pekerjaan-keluarga seperti website, jurnal ilmiah, dan buku- buku yang mendukung topik penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *linkert* yang berisi pernyataan sistematis untuk menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan itu. Yang mana setelah data diperoleh

selanjutnya data tersebut akan diukur dari tanggapan responden atas pertanyaan- pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian merupakan sebuah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga data lebih mudah di pahami. Umumnya, statistik deskriptif digunakan peneliti untuk memberikan informasi karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (Indriantoro & Supomo, 2009). Pada penelitian ini, analisis deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif.

3.5.2 Analisis Data *Partial Least Squares* (PLS)

Penggunaan analisis data PLS untuk mengolah data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penggunaan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Menurut Somantri dan Muhidin (2006:259) menjelaskan bahwa analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat

variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.”

Tingkat signifikan sebesar 5% merupakan nilai maksimal dalam *Level of significancy* penelitian ini, artinya bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi adalah sebesar 5% dengan menggunakan alat bantu analisis Ms. Excel dan program SPSS. Penelitian ini digambarkan dengan hasil dari analisis regresi ke dalam gambar model konseptual analisis jalur, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan gambar konseptual diatas, untuk menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antar variabel maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (X1) → Motivasi kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y) = ($\beta_1 \times \beta_5$)
2. Etika kerja islami (X2) → Motivasi kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y) = ($\beta_2 \times \beta_5$)

Selanjutnya dapat dihitung harga efek totalnya sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (X1) → Motivasi kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y) = ($\beta_1 \times \beta_5$)
2. Etika kerja islami (X2) → Motivasi kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y) = ($\beta_2 \times \beta_5$)

3.5.3 Pengujian Model Penelitian (Outer Model)

Uji perhitungan dengan outer model dilakukan dengan menilai validitas dan reliabilitas model.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan ada dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Alat ukur yang valid berarti memiliki validitas yang tinggi dan untuk menguji validitas. Dalam menguji validitas, pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- a. Jika r hitung positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:125) . Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali,2011).

3.5.4 Metode Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model dilakukan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Hal ini dilihat dari :

1. Uji R square

Besarnya presentase variansi yang dijelaskan dengan melihat R-square (R kuadrat) untuk konstruk dependen. Nilai R square digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

2. Uji t

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variabel Y

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan

3. Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi menunjukkan tingkat kemungkinan kesalahan yang ditetapkan untuk dasar pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0). Tingkat signifikansi pada riset ini sebesar 5 persen ($\alpha = 0,05$). Jika tingkat signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari angka probabilitas yang telah ditentukan, maka hipotesis nol (H_0) diterima.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pengaruh konflik keluarga-pekerjaan (KP), etika kerja Islami (EK) dan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK). Penelitian ini juga menganalisis pengaruh mediasi motivasi kerja (MK) terhadap hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan (KP) dan kinerja karyawan (KK) serta pengaruh mediasi motivasi kerja (MK) terhadap hubungan antara etika kerja Islam (EK) dan kinerja karyawan (KK). Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan software smartPLS.

4.1 Analisis Diskriptif

Analisis diskriptif merupakan analisis dengan merinci dan menjelaskan keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat. Pada bagian ini akan dijabarkan hasil analisis diskriptif yang meliputi karakteristik responden meliputi jenis kelamin responden, usia responden dan pendidikan terakhir responden.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden dibedakan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan, gambaran jenis kelamin responden ditunjukkan dalam table 4.1.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	0	0%
Perempuan	60	100%
Total	60	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari table 4.1 diketahui bahwa semua responden Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah dalam penelitian ini atau 100% responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

4.1.2 Usia Responden

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan usia dengan membedakan responden yang berusia <20 tahun, antara 21 dan 30 tahun, antara 31 dan 40 tahun serta responden dengan usia > 40 tahun. Adapun hasil pengelompokan usia responden adalah sebagaimana tabel 4.2.

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 20 thn		0%
21 – 30 thn	34	56,7%
31 – 40 thn	14	23,3%
> 40 thn	12	20%
Total	44	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari table 4.2 maka dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini di Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah paling banyak berusia 21 – 30 tahun dengan jumlah 34 responden atau 56,7% dari total responden. Sedangkan responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 14 responden dan tidak ada satupun responden dengan usia dibawah 20 tahun.

4.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun pengelompokan responden selanjutnya adalah berdasarkan Pendidikan terakhir. Pengelompokan ini terdiri dari 4 kelompok yaitu responden yang memiliki Pendidikan terakhir SD, SMP dan SMA. Adapun hasil pengelompokan responden adalah sebagaimana tabel 4.3.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
D3	6	10%
Sarjana	8	13,3%
Pasca Sarjana	46	76,7%
Total	60	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari table 4.3 maka diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah paling banyak memiliki Pendidikan terakhir Sarjana dengan presentase 76,7%, sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 13,3%, dan paling sedikit adalah responden berpendidikan terakhir D3 yaitu 10%.

4.1.4 Lama Kerja Responden

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan masa kerja responden. Pengelompokan masa kerja responden dikategorikan dalam 4 kategori yaitu masa kerja < 7 tahun tahun, masa kerja 8-14 tahun, masa kerja 15-21 tahun dan masa kerja diatas 22 tahun. Adapun hasil pengelompokan masa jabatan responden adalah sebagaimana tabel 4.4.

Tabel 4.4
Lama Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
< 7 tahun	33	55%
8 sd 14 tahun	14	23,3%
15 sd 21 tahun	9	15%
> 22 tahun	4	6,7%
Total	60	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari table 4.4 maka dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini di Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah paling banyak memiliki lama kerja < 7 tahun yaitu 55%. Adapun 23,3% responden memiliki lama kerja 8-14 tahun, 15% responden memiliki lama kerja 15-21 tahun dan paling sedikit yaitu 6,7% responden memiliki lama kerja >22 tahun.

4.2 Analisis Hasil PLS

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji model dan hipotesis dengan menggunakan analisis PLS (Partial Least Square). Analisis dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) terdiri dari dua bagian, yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Berikut akan dijelaskan mengenai evaluasi dari masing-masing model berdasarkan hasil analisis yang dilakukan.

4.2.1. Outer Model

Evaluasi outer model bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran pada model penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik item kuesioner mengukur sifat dan konsep variabel yang diukur dan mengetahui konsistensi item kuesioner dalam mengukur variabel yang sama dalam waktu dan tempat yang berbeda.

Analisis *outer model* dapat dilihat dari nilai *converget validity*, *construct validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun hasil *outer model* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1.1. *Convergent Validity*

Analisis *outer model* yang pertama adalah dengan melihat *convergent validity*. Uji *convergent validity* dalam PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai dari masing-masing *loading factor*. Nilai *loading factor* mendeskripsikan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator pada kuesioner) dengan variabel laten (konstruknya). Suatu item indikator dikatakan telah memenuhi *convergent validity* apabila skor *loading faktor* pada tiap jalur (path) antara komponen (variabel laten) dan variabel manifes $\geq 0,7$ (Jogiyanto, 2016). Pada Tabel 4.5 berikut ini menunjukkan hasil uji validasi berdasarkan nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Loading Factors

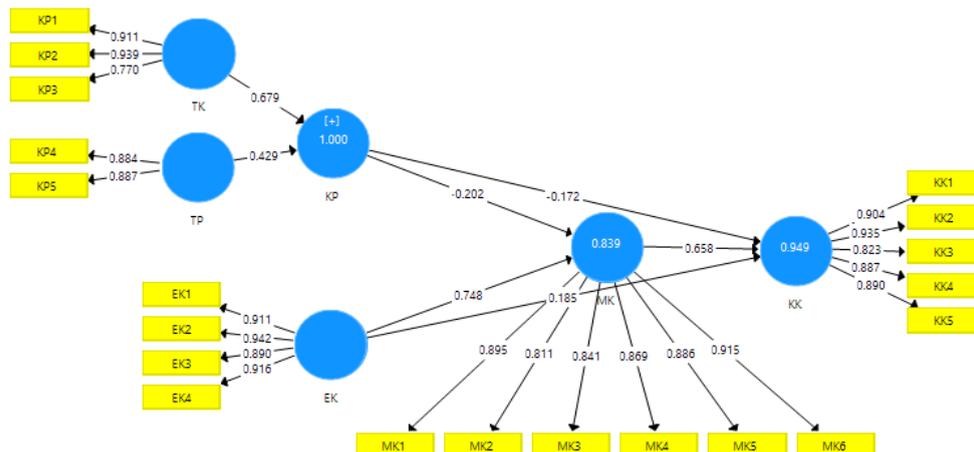
	EK	KK	KP	MK	TK	TP
EK1	0.911					
EK2	0.942					
EK3	0.890					
EK4	0.916					
KK1		0.904				
KK2		0.935				
KK3		0.823				
KK4		0.887				
KK5		0.890				
KP1			0.856			
KP1					0.911	
KP2			0.874			
KP2					0.939	
KP3			0.734			
KP3					0.770	
KP4			0.742			

	EK	KK	KP	MK	TK	TP
KP4						0.884
KP5			0.751			
KP5						0.887
MK1				0.895		
MK2				0.811		
MK3				0.841		
MK4				0.869		
MK5				0.886		
MK6				0.915		

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki nilai diatas 0,7 sehingga semua indicator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara statistik serta dapat digunakan dalam konstruk penelitian. Gambar 4.1 adalah gambar yang menunjukkan model penelitian hasil olah dengan Smart PLS.

Gambar 4.1
Diagram Jalur Outer Model PLS



4.2.1.2. Construct Validity

Analisis outer model pada tahap kedua adalah dengan melihat *construct validity*. *Construct validity* merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur construct teori yang

menjadi dasar penyusunan tes tersebut. Konstruk dikatakan memiliki *construct validity* yang baik jika nilai *average variance extracted* (AVE) $\geq 0,5$ (Jogiyanto, 2016). Nilai AVE $\geq 0,5$ memiliki arti bahwa probabilitas indikator disuatu konstruk masuk ke variabel lain yang lebih rendah (kurang 0,5) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang dimaksud lebih besar, yaitu diatas 50 persen (Jogiyanto, 2016). Hasil pengujian *construct validity* dengan menggunakan SmartPLS diperoleh sebagaimana tabel 4.6.

Tabel 4.6
***Average Variance Extracted* (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Etika Kerja Islami (EK)	0.837
Kinerja Karyawan (KK)	0.789
Konflik Pekerjaan-Keluarga (KP)	0.630
Tuntutan Waktu Keluarga (TK)	0.768
Tekanan Pekerjaan (TP)	0.784
Motivasi Kerja (MK)	0,757

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Berdasarkan Tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variabel dan dimensi dalam model analisis penelitian ini telah memiliki nilai *construct validity* yang baik, yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,5.

4.2.1.3. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah setiap indikator yang menyusun suatu variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya. Pada Uji *discriminant validity* parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih

tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten tersebut, atau dengan melihat nilai cross loading (Jogiyanto, 2016). Pada tabel *cross loading* akan terlihat bahwa masing-masing indikator disuatu konstruk akan berbeda dengan indikator dikonstruksi lain dan mengumpul pada konstruk yang dimaksud. Nilai *cross loading* masing-masing indikator adalah sebagaimana tabel 4.7.

Tabel 4.7
Cross Loading

	EK	KK	KP	MK
EK1	0.911	0.884	-0.853	0.855
EK2	0.942	0.838	-0.694	0.826
EK3	0.890	0.800	-0.605	0.819
EK4	0.916	0.835	-0.718	0.819
KK1	0.908	0.904	-0.826	0.858
KK2	0.876	0.935	-0.820	0.895
KK3	0.738	0.823	-0.652	0.755
KK4	0.806	0.887	-0.707	0.915
KK5	0.740	0.890	-0.710	0.845
KP1	-0.762	-0.747	0.856	-0.676
KP2	-0.660	-0.676	0.874	-0.619
KP3	-0.588	-0.646	0.734	-0.569
KP4	-0.602	-0.634	0.742	-0.694
KP5	-0.490	-0.619	0.751	-0.575
MK1	0.876	0.935	-0.820	0.895
MK2	0.693	0.707	-0.588	0.811
MK3	0.801	0.817	-0.775	0.841
MK4	0.776	0.833	-0.619	0.869
MK5	0.767	0.825	-0.593	0.886
MK6	0.806	0.887	-0.707	0.915

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai masing-masing indikator di suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain dan mengumpul pada satu konstruk tersebut. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.2.1.4 Composite Reliability

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Suatu konstruk dapat dikatakan reliable, apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* harus $\geq 0,6$ dan nilai *Composite reliability* harus $\geq 0,7$ (Jogiyanto, 2016). *Composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan *Cronbach's alpha* mengukur nilai terendah (lower bound) reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *Composite reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan nilai *Cronbach's alpha* (Jogiyanto, 2016). Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* masing-masing variabel pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Composite Reliability dan Cronbach's alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	<i>Composite Reliability</i>
Etika Kerja Islami (EK)	0.935	0.936	0.954
Kinerja Karyawan (KK)	0.933	0.937	0.949
Konflik Pekerjaan-Keluarga (KP)	0.851	0.856	0.894
Tuntutan Waktu Keluarga (TK)	0.845	0.858	0.908
Tekanan Pekerjaan (TP)	0.725	0.725	0.879
Motivasi Kerja (MK)	0.936	0.940	0.949

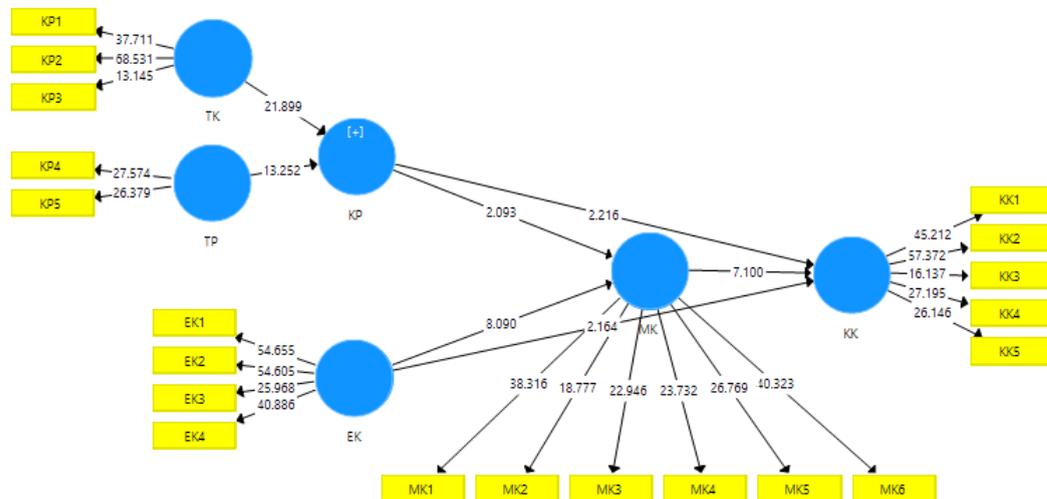
Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ dan nilai *Composite reliability* $\geq 0,7$, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk adalah reliable. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing konstruk dalam model penelitian memiliki konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen.

4.2.2 Inner Model

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel atau pengujian hipotesis. Pengujian ini dapat dilihat melalui hasil nilai koefisien determinasi, *predictive relevance*, *goodness of fit*, serta koefisien jalur dan koefisien parameter. Saat hubungan yang signifikan antar variabel sudah diketahui maka selanjutnya dapat disimpulkan hipotesis terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *bootstrapping*. Hasil output *bootstrapping* PLS pada model penelitian ini ditunjukkan pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Diagram Jalur Inner Model PLS



4.2.2.1. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2008). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol

dan satu. Semakin kecil nilai *R-square* berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas, dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah mampu memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan dan memprediksi variabel dependen.

Koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel *R-square* dengan cara mengkalikan nilai *R-square* dengan 100%, jika hasilnya lebih dari 67% maka mengindikasikan koefisien determinasi yang baik, jika hasilnya kurang dari 67% namun lebih dari 33% mengindikasikan koefisien determinasi yang moderat, dan apabila kurang dari 33% namun lebih dari 19% mengindikasikan koefisien determinasi yang lemah (Chin (1998); Ghozali, 2008). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa semua variable memiliki koefisien determinasi yang baik sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KK	0.949	0.946
MK	0.839	0.833

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Berdasarkan nilai R-square yang telah ditampilkan pada tabel 4.9 dan setelah dikalikan dengan 100% maka didapat nilai koefisien determinasi dari masing masing variabel adalah sebesar 94,9% untuk variabel KK, 83,9% untuk variabel MK.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi variable KK dipengaruhi variabel lain pada penelitian ini sebesar 94,9%, sedangkan 5,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model

penelitian. Nilai koefisien determinasi dari variabel MK sebesar 83,9% dipengaruhi variabel lain pada penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 16,1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

4.2.2.2. *Predictive Relevance*

Predictive relevance pada model struktural digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2008). Nilai dari *predictive relevance* dapat diketahui melalui perhitungan *Q-square* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - ((1-R^2_1) \times (1-R^2_2)) \\ &= 1 - ((1 - 0.949) \times (1 - 0.839)) \\ &= 1 - (0.051 \times 0.161) \\ &= 1 - 0.008211 \\ &= 0.991789 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan *Q-square* diatas maka dapat dinyatakan bahwa model memiliki nilai *predictive relevance* sebesar 0.991789 atau 99,2%, hal ini menunjukkan bahwa model analisis memiliki *predictive relevance* yang baik.

4.2.2.3. *Goodness of Fit*

Goodness of fit merupakan pengujian kecocokan atau kesesuaian antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoritis). Nilai *goodness of fit* dapat diketahui melalui perhitungan berikut:

$$\text{Goodness of fit} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\begin{aligned} &= \sqrt{0.753 \times 0.894} \\ &= 0.820 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui nilai *goodness of fit* pada penelitian ini sebesar 0,820. GoF memiliki tiga kriteria, yaitu GoF = 0,10 bernilai kecil, GoF = 0,25 bernilai sedang, GoF = 0,36 bernilai besar. Hasil perhitungan diatas menunjukkan jika performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural memiliki nilai besar diatas 0,36. Hal ini menjelaskan bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model data dikatakan fit) (Ghozali, 2011:345).

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis merupakan bagian dari output inner model dari software Smart-PLS. Output inner model dapat dihasilkan melalui proses bootstrapping dan untuk hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel path coefficient.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dari estimasi koefisien jalur yang dapat dievaluasi berdasarkan nilai T-statistics dan P-Value. Estimasi koefisien jalur menunjukkan nilai estimasi yang menggambarkan hubungan antar variabel laten yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping.

Item pengukuran yang digunakan dikatakan signifikan apabila nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh

dengan melihat positif atau negatifnya original sample sekaligus besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2008).

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
KP -> MK	-0.202	-0.217	0.097	2.093	0.037*	H1 Diterima
EK -> MK	0.748	0.734	0.092	8.090	0.000*	H2 Diterima
KP -> KK	-0.172	-0.183	0.078	2.216	0.027*	H3 Diterima
EK -> KK	0.185	0.181	0.086	2.164	0.031*	H4 Diterima
MK -> KK	0.658	0.651	0.093	7.100	0.000*	H5 Diterima

- Signifikansi < 5%

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai original sample yang positif sehingga hubungan antar variable dalam penelitian ini adalah hubungan positif. Hasil uji path dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap motivasi kerja

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu -0,202 yang memiliki arah negatif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $2,093 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0.037 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan konflik

pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja terdukung.

4.4.2 Pengaruh etika kerja Islami terhadap motivasi kerja

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu 0,748 yang memiliki arah positif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $8,090 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terdukung.

4.4.3 Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu -0,172 yang memiliki arah negatif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $2,216 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,027 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung.

4.4.4 Pengaruh Etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu 0,185 yang memiliki arah positif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $2,164 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,031 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung.

4.4.5 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu 0,658 yang memiliki arah positif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $7,100 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H5 yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung.

Uji Mediasi

Pengujian mediasi dalam analisis Partial Least Square (PLS) juga merupakan output dari analisis inner model. Output inner model dapat dihasilkan melalui proses bootstrapping dan untuk hasil uji mediasi dapat dilihat pada tabel specific indirect effect dalam output PLS inner model.

Hubungan dan pengaruh mediasi dapat dikatakan signifikan apabila nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh dengan melihat positif atau negatifnya original sample sekaligus besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2008). Hasil pengujian mediasi ditunjukkan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
KP -> MK -> KK	-0.133	-0.141	0.063	2.105	0.036*	H6 Diterima
EK -> MK -> KK	0.493	0.479	0.090	5.460	0.000*	H7 Diterima

- Signifikansi < 5%

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa:

4.4.6 Motivasi kerja mampu memediasi secara negatif dan signifikan

Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan Kinerja Karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu -0,133 yang memiliki arah negatif. Pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $2,105 \geq 1.96$ dan nilai p-value $0.036 \leq 0,05$. Sehingga H6 dalam penelitian ini terdukung.

4.4.7 Motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan

Hubungan antara etika kerja Islami dan Kinerja Karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu -0,493 yang memiliki arah negatif. Pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $5,460 \geq 1.96$ dan nilai p-value $0.000 \leq 0,05$. Sehingga H7 dalam penelitian ini terdukung.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menganalisis 4 variabel meliputi konflik pekerjaan-keluarga (KP), etika kerja Islami (EK), motivasi kerja (MK) dan kinerja karyawan (KK). Dari variabel-variabel tersebut disusun 7 hipotesis yang dianalisis menggunakan metode SEM dengan smartPLS. Hasil dari penelitian ini menghasilkan bahwa dari 7 hipotesis yang dianalisis semua hipotesis terdukung oleh hasil penelitian dengan penjabaran setiap hipotesis sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jateng Syariah. Hipotesis tersebut merujuk pada beberapa penelitian terdahulu oleh Nurismilida dan Purba (2018; Hapsari, 2015; Iswari dan Pradhanawati, 2018; Twinarti et al. 2016; Michele N Medina, 2016) yang menemukan hubungan negatif dan signifikan konflik keluarga-pekerjaan terhadap motivasi kerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini mendukung hipotesis pertama dengan temuan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan Bank Jateng Syariah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila konflik keluarga pekerjaan meningkat maka motivasi kerja menurun begitu juga sebaliknya apabila konflik pekerjaan-keluarga menurun maka motivasi kerja meningkat. Hasil tersebut mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Nurismilida dan Purba (2018; Hapsari, 2015; Iswari dan Pradhanawati, 2018; Twinarti et al. 2016; Michele

N Medina, 2016) walaupun terdapat penelitian yang memberikan hasil sebaliknya bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Adiyatwira dan Supriyadi, 2017).

Nurismilida dan Purba (2018) menganalisis efek konflik di tempat kerja terhadap motivasi kerja dan menemukan bahwa konflik pekerjaan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga dengan Hapsari (2015) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Twinarti et al. (2016) fokus menganalisis wanita karir dan menemukan bahwa terdapat hubungan negative antara konflik pekerjaan-keluarga dengan motivasi kerja wanita karir.

Dari hasil analisis maka penulis merekomendasikan bahwa karyawan harus mampu mengelola konflik pekerjaan-keluarga dengan baik agar tercipta motivasi kerja. Dari pihak perusahaan yaitu Bank Jateng syariah juga hendaknya membantu mengurangi konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan. Konflik pekerjaan keluarga terjadi apabila seseorang mengalami tuntutan pekerjaan serta tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga sulit untuk seseorang tersebut menyelesaikan perannya di dalam keluarga, dan sebaliknya. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh negatif kepada kedua belah pihak, baik karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan porsi tekanan yang tepat bagi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin baik.

4.3.2 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan

Bank Jateng Syariah. Perumusan hipotesis tersebut merujuk pada beberapa penelitian terdahulu seperti Saban et al. (2020; Maaz et al. 2019; Hayati dan Chaniago, 2012; Permatasari, 2018; Hidayat, 2015) yang menemukan secara empiris pengaruh signifikan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini mendukung hipotesis kedua dengan temuan bahwa etika kerja Islami pada karyawan di Bank Jateng Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja Islami pada karyawan maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan di Bank Jateng Syariah. Temuan dalam penelitian ini sejalan dan mendukung beberapa penelitian terdahulu oleh Saban et al. (2020; Maaz et al. 2019; Hayati dan Chaniago, 2012; Permatasari, 2018; Hidayat, 2015) walaupun terdapat temuan berbeda oleh Fauzan & T,Irma (2012) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja.

Saban et al. (2020) menganalisis 354 karyawan dan menemukan bahwa Etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, selain itu bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan. Begitu juga dengan Maaz et al. (2019) menemukan bahwa Etika kerja islami signifikan dan positif berpengaruh pada Kinerja Pekerjaan dan Motivasi Instrinsik. Mediasi Motivasi Instrinsik memediasi terhadap Etika kerja islami dan Kinerja Pekerjaan.

Oleh karena itu penulis merekomendasikan dalam meningkatkan motivasi kerja perusahaan perlu meningkatkan penerapan etika kerja Islami. Etika kerja islami dapat diartikan sebagai sebuah kesatuan prinsip moral

yang membedakan antara benar dan salah dan konteks keislaman (Beekun, 1997). Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan yang menjadi pengukuran etika kerja Islami yaitu niat mencari ridho Allah SWT, amanah dalam menjalankan tugas, disiplin dan kerjasama.

4.3.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut sejalan dengan temuan dari beberapa penelitian terdahulu seperti Hendra et al. (2019; Kengatharan, 2017; Laode et al. 2017; Pradila, 2018; D. Ramobolii et al 2017; Andri Eko Widayanti et al. 2017) yang menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil analisis dalam penelitian ini mendukung hipotesis ke tiga dengan temuan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila konflik pekerjaan-keluarga meningkat pada karyawan Bank Jateng Syariah meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, begitupula sebaliknya apabila konflik pekerjaan-keluarga menurun maka kinerja karyawan meningkat. Hasil tersebut sejalan dan mendukung penelitian terdahulu oleh Hendra et al. (2019; Kengatharan, 2017; Laode et al. 2017; Pradila, 2018; D. Ramobolii et al 2017; Andri Eko Widayanti et al. 2017).

Hendra et al. (2019) menganalisis peran *work family conflict* dan menemukan bahwa *Work-family conflict* (WFC) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun Kengatharan (2017)

menemukan bahwa Work-family conflict mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat level rendah dari pada karyawan dengan level lebih tinggi. Begitu juga dengan Laode et al. (2017) menganalisis 40 karyawan di Bank Mandiri dan menemukan bahwa Work-family conflict mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero.

Dari hasil analisis maka penulis merekomendasikan Bank Jateng Syariah hendaknya berupaya dalam menurunkan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi apabila seseorang mengalami tuntutan pekerjaan serta tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga sulit untuk seseorang tersebut menyelesaikan perannya di dalam keluarga, dan sebaliknya. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh negatif kepada kedua belah pihak, baik karyawan dan perusahaan. Terdapat 2 hal penting yang harus diperhatikan dalam mengurangi efek negative konflik keluarga-pekerjaan yaitu tuntutan waktu bersama keluarga dan tekanan pekerjaan yang terlalu besar (Kaparete, 2013).

4.3.4 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ke empat dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah. Hipotesis tersebut merujuk pada beberapa penelitian terdahulu oleh Marsudi (2019; Jamel Ahmad Al-Dauri, 2020; Rolland Epafras Fanggidae et al. 2020; Angrian Permana et al. 2019; Maaz et al. 2019; Saban et al. 2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis dalam penelitian ini mendukung hipotesis ke empat dengan temuan bahwa etika kerja Islami pada karyawan Bank Jateng Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan etika kerja Islami pada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Hasil tersebut sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Marsudi (2019; Al-Dauri, 2020; Fanggidae et al. 2020; Permana et al. 2019; Maaz et al. 2019; Saban et al. 2020).

Marsudi (2019) menganalisis penerapan etika kerja Islami pada 138 karyawan dan menemukan bahwa nilai islami yang dalam hal ini etika kerja islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Al-Dauri (2020; Fanggidae et al. 2020; Permana et al. 2019) juga menemukan temuan yang sama yaitu etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penulis merekomendasikan agar perusahaan menyadari pentingnya penerapan etika kerja Islami dalam suatu perusahaan khususnya di Bank Jateng Syariah agar kinerja karyawan meningkat. Etika kerja Islami sendiri mengikuti ajaran yang tertulis dalam Al-Qur'an dan Hadist, sebagai pegangan hidup umat Muslim. Etika kerja islami menekankan pada ketekunan, kolaborasi, kreativitas, dan tingkah laku yang dapat dipertanggung jawabkan secara moral (Ali et al, 2008). Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan yang menjadi pengukuran etika kerja Islami yaitu niat mencari ridho Allah SWT, amanah dalam menjalankan tugas, disiplin dan kerjasama.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ke lima dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut merujuk pada beberapa penelitian terdahulu oleh Jeremy et al. (2019; Suharno et al. 2017; Catur hidayat et al. 2017; Kuswati, 2020; Riyadi dan Rokhim, 2017; Sodiq, 2018) yang menemukan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis dalam penelitian ini mendukung hipotesis ke lima dengan temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu temuan ini menggaris bawahi bahwa motivasi kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang juga dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Jeremy et al. (2019; Suharno et al. 2017; Catur hidayat et al. 2017; Kuswati, 2020; Riyadi dan Rokhim, 2017; Sodiq, 2018).

Jeremy et al. (2019) menganalisis motivasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Suharto et al. (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karena itu, menurut penulis hendaknya perusahaan memperhatikan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat dideskripsikan sebagai proses psikologis

yang memberikan tujuan dan arahan terhadap perilaku manusia. Selain itu, motivasi kerja juga menunjukkan kecenderungan untuk berperilaku dalam tujuan untuk mencapai kebutuhan yang belum terpenuhi (Kopelman et al, 1976). Meningkatnya motivasi kerja seorang karyawan ditandai dengan beberapa hal meliputi adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam bekerja, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam bekerja, adanya kegiatan yang menarik dalam bekerja, adanya lingkungan bekerja yang kondusif.

4.3.6 Pengaruh mediasi Motivasi Kerja terhadap hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dan kinerja karyawan

Hipotesis ke enam dalam penelitian ini adalah motivasi kerja mampu memediasi secara negatif dan signifikan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan. Perumusan hipotesis ke lima merujuk pada penelitian terdahulu oleh Riaz et al. (2019; Liao et al. 2019; Suaryana & Noviari, 2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara negatif dan signifikan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan.

Hasil analisis dalam penelitian ini mendukung hipotesis ke enam dengan temuan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara negatif dan signifikan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu oleh Riaz et al. (2019; Liao et al. 2019; Suaryana & Noviari, 2018). Riaz et al. (2019) menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan melemahkan terhadap hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan

Kinerja Pekerja. Begitu juga dengan Liao et al. (2019) yang menganalisis 243 karyawan dalam suatu perusahaan dan menemukan bahwa berpengaruh negatif dan melemahkan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja pekerjaan dengan adanya variable moderasi.

Dari hasil analisis, penulis menekankan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak negative yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan sehingga harus dikelola dengan baik. Pengelolaan konflik pekerjaan-keluarga harus dilakukan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh perusahaan. Dari karyawan dapat dilakukan dengan memisahkan permasalahan kerja dengan keluarga dan bijak dalam membagi waktu. Adapun dari pihak perusahaan dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan meningkatkan kompensasi.

4.3.7 Pengaruh mediasi Motivasi Kerja terhadap hubungan antara Etika Kerja Islami dan kinerja karyawan

Hipotesis ke tujuh dalam penelitian ini adalah motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Perumusan hipotesis ke lima merujuk pada penelitian terdahulu oleh Saban et al. (2020; Listya, 2018; Ghazali, 2020; Maaz et al. 2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan.

Adapun hasil analisis dalam penelitian ini mendukung hipotesis ke tujuh dengan temuan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dan mendukung temuan dari penelitian terdahulu oleh Saban et al. (2020; Listya, 2018; Ghozali, 2020; Maaz et al. 2019). Darwis et al. (2020) menemukan bahwa Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, selain itu bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika kerja islami dan Kinerja karyawan. Adapun Listya (2018; Ghozali, 2020) menemukan bahwa variabel mediasi Motivasi Kerja mempengaruhi secara tidak langsung Etika kerja islami terhadap Komitmen Organisasi.

Oleh karena itu, penulis merekomendasikan bahwa Bank Jateng Syariah hendaknya memperhatikan motivasi kerja karyawan karena memiliki peran yang penting terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila memenuhi 6 kriteria yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja (Robbins, 2013).

Adapun kualitas yaitu persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, kemudian kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, selanjutnya ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, pengukuran selanjutnya yaitu efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam

penggunaan sumber daya, kemudian kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, yang terakhir komitmen kerja yaitu suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara konflik keluarga – pekerjaan, etika bisnis Islam dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah. Dari hasil analisis, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Konflik keluarga – pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Bank Jateng Syariah. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu -0,202 yang memiliki arah negatif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $2,093 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,037 \leq 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila konflik keluarga – pekerjaan semakin menurun maka motivasi kerja akan semakin meningkat.
2. Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Bank Jateng Syariah. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu 0,748 yang memiliki arah positif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $8,090 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,000 \leq 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila etika kerja Islami meningkat maka motivasi kerja meningkat.

3. Konflik keluarga – pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu -0,172 yang memiliki arah negatif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $2,216 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,027 \leq 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila konflik keluarga – pekerjaan semakin menurun maka Kinerja karyawan akan semakin baik.
4. Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu 0,185 yang memiliki arah positif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $2,164 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,031 \leq 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila etika kerja Islami meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu 0,658 yang memiliki arah positif, adapun pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $7,100 \geq 1,96$ dan nilai p-value $0,000 \leq 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

6. Motivasi kerja mampu memediasi secara negatif dan signifikan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu -0,133 yang memiliki arah negatif. Pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $2,105 \geq 1.96$ dan nilai p-value $0.036 \leq 0,05$.
7. Motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara etika kerja Islami dan kinerja karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai original sample yaitu -0,493 yang memiliki arah negatif. Pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar $5,460 \geq 1.96$ dan nilai p-value $0.000 \leq 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Bagi manajemen Bank Jateng Syariah:
 1. Penelitian ini bisa menjadi rujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan aspek-aspek didalamnya.
 2. Manajemen Bank Jateng Syariah diharapkan mampu memberikan pendampingan, pembinaan hingga pemberian motivasi kepada karyawan dalam rangka mengurangi konflik keluarga karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Pembinaan kepada karyawan

terutama terkait tekanan keluarga, karena tekanan keluarga merupakan item konflik keluarga yang memiliki rata-rata paling tinggi.

3. Manajemen Bank Jateng Syariah juga diharapkan lebih memperhatikan penerapan Etika Kerja Islami karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
 4. Manajemen Bank Jateng Syariah juga diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menumbuhkan hasrat dan keinginan berhasil bagi karyawan, dorongan dan kebutuhan dalam bekerja bagi karyawan, harapan dan cita-cita karyawan, penghargaan bagi karyawan dan kegiatan serta lingkungan kerja yang kondusif
- b. Bagi peneliti selanjutnya:
1. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain atau variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini agar berguna bagi perusahaan dan memperkaya hasil penelitian.
 2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian yang serupa namun menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti industri yang bergerak di bidang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, W. 2016. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Adityawira, I.K.Y. & Supriyadi. (2017). Hubungan konflik kerja keluarga terhadap motivasi kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada perawat wanita bali di rumah sakit di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 183-197.
- Afsar, B., & Umrani, W.A. (2019), Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, Vol. 23 No. 3, pp. 402-428.
- Agus, R.A., & Abdul, R.A. (2017). Motivasi Kerja Konsep Islami terhadap Kinerja Pegawai. *Amwaluna*, Vol.1 No.2.
- Allen, T.D., D.E.L Herst, C.S. Bruck, & M. Sutton. (2000). Consequences Associated With Work-to-family Conflict: A Review and Agenda For Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(2): 278-308.
- Al-Dauri, J.A., Aldabbagh, I., Mohammad, M.M., & Qawasmeh, R.A.A. (2020). The Impact Of Islamic Work Ethics On Job Performance With Mediating Role Of Intrinsic Motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, volume 19, Issue 2.
- Ali, A., J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal* Vol. 15 No. 1, 2008
- Angrian Permana, M., Aima, H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 8, Issue 08. *International Journal of Management and Applied Science*, ISSN: 2394-7926, volume-3, Issue-2.
- Alpander, G.G. (1990). Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: a case study of a nursing department. *Health Care Management Review* 15(4),51-62
- Asfahyadin A, L., Nur, N., Taufik, H.M., Sabara, G.T., Romaswati., Kartini., & Mirad. (2017). The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance.

- Bellavia, G., & Frone, M. (2015). *Work-Family Conflict*. Handbook of Work Stress. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Beekun, Rafik Issa. *Islamic Business Ethics*. International Institute of Islamic Thought (IIIT), 1997.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Jr., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175–190.
- Brieger, S. A., & De Clercq, D. (2019). Entrepreneurs' individual-level resources and social value creation goals: The moderating role of cultural context. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 25(2), 193–216. <https://doi.org/10.1108/IJEER-12-2017-0503>
- Catur, W., Thea, H. R., & Melly, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi*/Volume XXII, No. 03, November 2017:466-485
- Chelariu, C. and Stump, R. (2011). A study of work family conflict, family work conflict and the contingent effect of self efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*, Vol. 45 No. 11/12, pp. 1660-1679.
- Darmin *et al.* (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan
- Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation. *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 4(2), 676-688.
- Eby, L.T., W.J. Casper, A. Lockwood, C. Bordeaux & A. Brinley. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of The Literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*. 66(1):124-97.
- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 9, hlm 42-53
- Fanggidae, R.E., Kurniawati, M., & Bhahweres, H. (2019). The Effect Of Workplace Spirituality And Employee Performance (Perspective Of Islamic Work Ethics Case Study On BTPN Syariah, Kupang). *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 143.
- Fauzan, & Tyasari, I. (2017) . Pengaruh Religiusitas Dan Etika kerja islam Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal dari FEB Universitas Kanjuruhan Malang*.

- George, Jennifer, et.al (2005). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Fifth Edition. Upper Saddle River:Parson Prentice Hall
- Ghozali, & Arqi, Z. (2020). Analisis Pengaruh Upah dan Etika kerja islam terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi S1 Ekonomi Syariah IAIN Salatiga.
- Gilboa, S., A. Shirom, Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis Of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. *Personnel Psychology*. 61(2):227-271
- Gomes, F., C. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta. 2003:180-181.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88
- Hamzah, B.U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hapsari, Ratna M. (2015). Kontribusi Work-Family Conflict Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi dari Universitas Guna Dharma Vol.8 No 2*.
- Hariato., Sanusi., A., & Bogetriatmanto. (2018). Organizational Culture And Work Commitment Mediate The Islamic Work Ethic On Employee Performance. *Academy of Strategic Management Journal*, volume 17, Issue 5.
- Hayati, Chaniago. (2012). Islamic Work Ethics : The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment dan Job Performance. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012*. www.sciencedirect.com
- Haryadi, & Nurhabifah, A. (2018). Dampak implementasi etika kerja islam terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa Yogyakarta. Skripsi: Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia.
- Hendra, P.N.B., & Made, S. (2019). Effect Of Work-Family Conflict, Job Stress And Organizational Commitment Of Employee Performance On Government Employees In The Dprd Secretariat Of Bali Province, Indonesia. *RJOAS*, 5(89).
- Hidayat, S., & Heru, K. (2015). Peran Etika kerja islam Dalam Mempegaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal dari Universitas PGRI Yogyakarta Vol. 12 No. 2*.

- Huang, Y., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work- to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79-100.
- Iswari, Pradhanawati. 2018. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. Vol. 7, No. 2.
- Jeremy, C., & Oluremi, B.A. (2019). Employees' Self-Determined Motivation, Transformational Leadership And Work Engagement. *Journal of Management & Organization* (2019), page 1 of 21.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of Management & Organization*. 14(3), 323-327
- Karatepe, O.M. (2008). Work-family Conflict and Facilitation: Implications For Hospitality Researchers in Tesone. *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, Butterworth, Heinemann, Elsevier, Oxford.
- Karapete, Osman M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance, The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 25, No. 4, pp.614-634.
- Kengatharan, Navaneethakrishnan. (2017). The Effect Of Wok Family Conflict On Employee Performance: Does IncomeMatter Of Influence?. *Journal og Bussines Studies*, 4 (2).
- Khan, A. S., & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 33(2), 435–445.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., & Connolly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kuswati, Yeti (2020). The Effect of Motivation on Employess Perfomance. Faculty Public and Administration, Majalengka University, Indonesia.
- Levinson, D. J. (1996). *The seasons of a woman's life*. New York, NY: Knopf Publishers. Retrieved.
- Liao, E. Y., Lau, V.P., Hui, R. T. Y., & Kong, K.H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings. *Career Development International* Vol. 24 No. 1, 2019 pp. 37-73.

- Listya, Arsy Zela. (2018). Pengaruh Religiusitas Dan Etika kerja islam Terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bias. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Mahapatra, M. (2018). Teaching career for women: Decoding work-family conflict. *Review of Management*, 8(1), 41-48. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2178088007?accountid=31562>
- Maharani Fathia, dan Suharto .2018. Effect Of Leadership And Discipline On Employee Performance Through Employee Organization Commitment Bank Jabar Banten (BJB). *International Journal of Multidiscip*
- Mahmudi, (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP.STIM YKPN
- Mangkunegara P. (2002). *Karakteristik Kinerja Pegawai*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- Marsudi., Febriani, R., Sa'diyah, C., & Pratika, Y., (2019). The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace. 2nd ICIEBP The 2nd International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy (ICIEBP), page 559-572
- Maz Uddin., Khan, F., Khan, U., K Hardaningsih, A., & Aastuti, S.D. (2019). Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation. *IJIBE Vol. 04, No.02*.
- Medina. M. N. (2016). Conflict, individual satisfaction with team, and training motivation. *Team Performance Management: An International Journal*, 22(4)
- Mesmer-Magnus, J.R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence Between Measures of Work to-family and Family-to-work conflict: A Meta-analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior*. 67(2): 215-32.
- Michele, N Medina. (2016). Conflict, individual satisfaction with team, and training motivation. *Team Performance Management: An International Journal*, Vol. 22 Iss 3/4 pp.
- Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001, h. 109.
- Near, J., Rice, R., & Hunt, R. (1980). The Relationship between work and nonwork domains : A review od empirical research. *Academy of Management Review*, 5, 415-429
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well- being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.

- Natalia, N.K.S.S., & Netra, I.G.S.K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1507-1526
- Nurismilida, A.Y., & Purba, A.S.B. (2018). Effect Of Work Conflict On The Employee Motivation. In *The 1st Annual International Conference on Language and Literature, KnE Social Sciences*, pages 642–652.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098-1106.
- Permatasari, Ajeng Tria. (2018). Analisis Pengaruh Etika kerja islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Pradila, Novarista. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Priyatno, D. (2011). Buku saku SPSS.Cetakan Pertama. Penerbit MediaKom. Yogyakarta.
- Ramopolii, D., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). The Effect Of Family Conflict Conflict Of Family Work And Work Stress On Woman Performance Double Woman In Prof Hospital D.R V.L Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*, vol. 15 nomor 3.
- Riaz, M.K., Jamal, W., & Latif, K.F. (2019). Moderating Role of Intrinsic Motivation on the Relationship of Work Family Conflict and Job Performance in Frontline Officers of Islamic Banks. *Business & Economic Review, Institute of Management Sciences, Peshawar, Pakistan*, vol. 11(3), pages 161-180, September
- Riyadi. A.A & Rokhim.A.A. (2017) Motivasi Kerja Konsep Islami terhadap Kinerja Pegawai. *Amwaluna*, Vol.1 No.2.
- Robbin, S.P., & Timothy, A.J. (2013).*Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey : Person Education
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job

Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels.
European Journal of Business & management Research Vol 05 No.1

- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City
- Sihite, R., & Yohanes, A. (2018). Pengaruh *Work-To-Family Conflict* dan *Family-To-Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Volume 4, No. 1.
- Sodiq, Amirus. (2018). Pengaruh Etika kerja islam , Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. IAIN Kudus. Vol. 6, No. 1, Juni 2018.
- Suaryana, I.G.N.A., & Noviari, N. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* Vol. 11 No. 1
- Suryabrata, Sumadi. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Suharno, P., Purwanto, K.S., Muzaffar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia, *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 4.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan etoos kerja Islami*, Jakarta: Gema insani
- Twinarti, A., & Rustam, A. (2016). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karir. Skripsi. Universitas Gajah Mada
- Wahibur, Rokhman. (2010). The effect of Islamic work ethic on work outcomes. *Jurnal Of Business and Organization Ethics Network (BON)*.
- Widayanti, A.E., Sularso, R.A., & Suryaningsih, I.B. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan -Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.11 no.1.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers
- Yousef, D.A. (2000) Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 6-24.
- Yunianto, A., & Waruwu, P. (2017). Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi dengan Anteseden Kepemimpinan Terpresepsi dan Lingkungan Kerja Terpresepsi. *Prosiding Seminar Nasional, Multi Disiplin Ilmu, dan Call for Paper*, 470-479.
- Yunita, P. I., & Gugup, K. (2014). Influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Employees' Turnover Intentions with Gender, Social Support and Individual Value as Moderating Effects. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Volume 29, Number 1.
- Zulkarnaen, (2017), Pengaruh Religiusitas Dan Etika kerja islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta

Kuesioner

1. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Usia :
- Tingkat Pendidikan :
- Lama Bekerja :
- ≤ 7 tahun : Baru
 - 8-14 tahun : Cukup lama
 - 15-21 : Lama
 - ≥ 22 tahun : Sangat Lama

2. Petunjuk Pengisian

- a. Mohon kuesioner untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan lengkap.
- b. Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
- c. Berikut disajikan 5 (lima) alternatif jawaban dalam pengisian kuesioner ini :

STS : Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

TS : Tidak Setuju dengan bobot nilai 2

N : Netral dengan bobot nilai 3

S : Setuju dengan bobot nilai 4

SS : Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- d. Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud dengan seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara ditempat kerja.

1) VARIABLE KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
	a. Kuantitas					
1	Setiap hari saya selalu mencapai target kerja .					
	b. Kualitas					
2	Pekerjaan dapat saya laksanakan secara rapi dan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan.					
	c. Ketetapan Waktu					
3	Pekerjaan dapat saya selesaikan tepat waktu.					
	d. Efektifitas					
4	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan tugas tidak hanya berdasar pada instruksi namun ketika ada pekerjaan yang sulit saya dapat menyelesaikannya dengan inisiatif pribadi / kekreatifan yang saya miliki					
	e. Kemandirian					
5	Dalam bekerja, saya bisa bekerjasama denga baik bersama siapapun dan kapanpun berada.					

Sumber : Robbin, S.P., & Timothy, A.J. (2013)

2) VARIABLE KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA KARYAWAN (X1)

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
	a. Tututan waktu bersama keluarga					
1	Tuntutan pekerjaan dalam kantor mengganggu kegiatan yang berhubungan dengan keluarga atau pasangan saya					
2	Saya harus menunda melakukan sesuatu di rumah karena tuntutan waktu saya dipekerjaan					

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak selesai karena tuntutan waktu pekerjaan					
	b. Tuntutan pekerjaan yang terlalu besar					
4	Kehidupan tempat kerja saya mengganggu tanggung jawab saya di rumah seperti mulai bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur					
5	Ketegangan yang berkaitan dengan tempat kerja mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan keluarga					

Sumber : Karapete (2013); Sihite, R., & Yohanes, A. (2018)

3) VARIABLE MOTVASI KERJA (Z)

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
	a. Adanya hasrat dan keinginan berhasil					
1	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
	b. Adanya dorongan dan kebutuhan bekerja					
2	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi					
	c. Adanya harapan dan cita-cita masa depan					
3	Saya ingin mengembangkan karir di perusahaan ini					
	d. Adanya penghargaan dalam bekerja					
4	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan.					
	e. Adanya kegiatan menarik dalam bekerja					
5	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang kemampuan saya					
	f. Adanya lingkungan kerja yang					

	kondusif					
6	Saya merasa lingkungan bekerja yang sekarang adalah sangat kondusif					

Sumber: Wirawan (2013)

4) ETIKA KERJA ISLAMI (X2)

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
	a. Niat mencari ridho Allah					
1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT					
	b. Amanah menjalankan tugas					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan					
	c. Disiplin					
3	Saya selalu berperilaku disiplin dalam melakukan pekerjaan					
	d. Kerjasama					
4	Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan pegawai lain					

Sumber: Chanzanagh, H.E & Akbarnejad, M. (2011); Sodiq (2018)

Lampiran Foto

Penelitian Langsung di KC Syariah Semarang



Penelitian Langsung di KCP Syariah Semarang Barat



Lampiran Pedoman dan Transkrip Wawancara KC Syariah Semarang

Tempat : KC Syariah Semarang
Waktu : 17 November 2020
Lama : 90 Menit

1. Apakah di kantor Cabang Bank Jateng Syariah bapak/ibu saat ini Kinerja Karyawan sudah bagus?
 Kinerja rata-rata karyawan cukup bagus, menjalankan tugas sesuai dengan jobs masing-masing tidak memerlukan banyak arahan, dari target yang ditetapkan dapat terlaksana dengan baik
2. Apakah ada perbedaan Kinerja antara Karyawan Laki-laki dan Karyawan Perempuan?
 Dari segi mobilitas karyawan perempuan lebih lambat, namun untuk pekerjaan rutin tidak jauh berbeda.
3. Apakah ada contoh masalah yang timbul efek dari Karyawan Perempuan?
 Karyawan perempuan muda yang sudah sudah berkeluarga dan mempunyai anak, didalam melakukan pekerjaan terkadang terkendala dengan urusan keluarga, mulai dari cuti hamil dan melahirkan, perlu dipikirkan pengganti, hal ini terkadang tidak mudah untuk mencari pengganti.
4. Apakah ada data yang menunjukkan tingkat kedisiplinan Karyawan baik Laki-laki dan Karyawan perempuan?
 Kedisiplinan secara terukur saat ini bisa ditunjukkan dengan hadir tepat waktu/tidak terlambat melalui absensi yaitu disiplin kehadiran tepat waktu.
5. Bagaimana cara Bapak/Ibu selaku manajer untuk memotivasi karyawan agar Kinerjanya semakin baik?
 Dengan memberikan *coaching* pada saat setelah doa pagi bersama, jika diperlukan dilakukan *coaching* secara personal.
6. Bagaimana cara Bapak/Ibu manajer memastikan karyawan perempuan dapat bekerja dengan baik?
 Caranya dengan melihat hasil pekerjaannya, apakah yang dikerjakan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan apakah tidak. Jika memang dipandang perlu untuk meningkatkan keterampilan maka diusulkan untuk mengikuti pelatihan
7. Apakah ada semacam *punishment* atau *reward* bagi karyawan yang banyak ijin dan Karyawan yg selalu disiplin kerja?
 Saat ini ketentuan *punishment* dan *reward* memang belum diatur oleh perusahaan. Jika karyawan melakukan yang *indiscipline* hanya dilakukan teguran.
8. Bagaimana Perusahaan mampu memastikan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan?

Kami melakukan pendekatan secara personal menanyakan kepada karyawan apakah mereka sudah nyaman dengan pekerjaan, jika ada yang merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya maka dilakukan mutasi ditempat yang sekiranya dia nyaman dan dapat mengembangkan karirnya dengan baik.

9. Apakah terdapat indek Nilai Kerja Pegawai (NKP) selaku ukuran indikator kinerja karyawan?

Indek kinerja individu diukur melalui SMK (sistem manajemen kinerja) dimana terdapat score masing-masing individu, berdasarkan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.



Lampiran Pedoman Wawancara dan Transkrip Wawancara KCP Syariah Semarang Barat

Tempat : KCP Syariah Semarang Barat
Waktu : 18 November 2020
Lama : 120 Menit

1. Apakah di kantor Cabang Bank Jateng Syariah bapak/ibu saat ini Kinerja Karyawan sudah bagus?
Kinerja karyawan Bagus dan sesuai standart
2. Apakah ada perbedaan Kinerja antara Karyawan Laki-laki dan Karyawan Perempuan?
Tidak ada, semua sama sesuai *jobdesk* pekerjaannya masing-masing
3. Apakah ada contoh masalah yang timbul efek dari Karyawan Perempuan?
Tidak ada untuk saat ini
4. Apakah ada data yang menunjukkan tingkat kedisiplinan Karyawan baik Laki-laki dan Karyawan perempuan?
Tidak ada untuk saat ini
5. Bagaimana cara Bapak/Ibu selaku manajer untuk memotivasi karyawan agar Kinerjanya semakin baik?
Memberikan keteladanan dengan memberikan contoh yang baik, ucapan, pikiran dan Tindakan harus selaras
6. Bagaimana cara Bapak/Ibu manajer memastikan karyawan perempuan dapat bekerja dengan baik?
Memastikan *jobsdest* tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerjaan telah dipahami
7. Apakah ada semacam punishment atau reward bagi karyawan yang banyak ijin dan Karyawan yg selalu disiplin kerja?
Selama ini normal, tidak ada yang banyak ijin dan tidak disiplin semua sudah paham mengenai tanggung jawabnya masing-masing
8. Bagaimana Perusahaan mampu memastikan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan?
Menerapkan sikap murah senyum dalam bekerja sehingga atmosphere pekerjaan selalu baik
9. Apakah terdapat indek Nilai Kerja Pegawai (NKP) selaku ukuran indikator kinerja karyawan?
Tidak ada