

Pengaruh Budaya Kerja Islami dan Beban Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islami Kendal

Akhmad Adi Darmawan^{1*}, Asyhari²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Email: akhmadadid12@gmail.com¹, ashari@unissula.ac.id²

Korespondensi penulis: akhmadadid12@gmail.com*

Abstract. This analysis aims to evaluate the influence of Islamic Work Ethic and Task Load Level on Employee Productivity and Job Satisfaction at Kendal Islamic Hospital. Islamic Work Ethic in this study is measured through five main dimensions, namely *siddiq* (integrity), *istiqamah* (steadfastness), *fathanah* (intellectual intelligence), *amanah* (reliability), and *tabligh* (communication capacity). Meanwhile, Task Load Level is understood as work pressure reflected by three main indicators, namely physical fatigue, emotional fatigue, and psychological fatigue. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design to test the causal relationship between variables. Primary data were collected through the distribution of structured questionnaires to hospital employees using probability sampling techniques, so that respondent representation is more assured. Data analysis was carried out using multiple linear regression through SPSS software, to determine the level of direct and indirect influence between variables. The results of the study indicate that Islamic Work Ethic has a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction and Productivity, indicating that the application of Islamic values in work ethic can encourage motivation, loyalty, and performance. Conversely, the Level of Task Load has a significant negative effect on Job Satisfaction, indicating that excessive workload can reduce satisfaction, although it is not proven to have a significant impact on Employee Productivity. Furthermore, Job Satisfaction is proven to have a positive and significant influence on Employee Productivity, so it can play a role as an important mediating variable in the relationship between work ethic and performance. This study provides a theoretical contribution to the development of human resource management concepts based on Islamic values, while also offering practical recommendations for hospital managers to strengthen Islamic work ethic and manage workload proportionally to improve employee welfare and performance.

Keywords: Employee Performance, Islamic Work Culture, Job Satisfaction, Kendal Islamic Hospital, Workload.

Abstrak. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Etos Kerja Islami dan Tingkat Beban Tugas terhadap Produktivitas Pegawai serta Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Islam Kendal. Etos Kerja Islami dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi utama, yaitu *siddiq* (integritas), *istiqamah* (keteguhan), *fathanah* (kecerdasan intelektual), *amanah* (keandalan), dan *tabligh* (kapasitas komunikasi). Sementara itu, Tingkat Beban Tugas dipahami sebagai tekanan kerja yang tercermin dari tiga indikator utama, yaitu kelelahan jasmani, kelelahan emosional, dan kelelahan psikologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada pegawai rumah sakit dengan teknik *probability sampling*, sehingga representasi responden lebih terjamin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS, guna mengetahui tingkat pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai, yang mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam etos kerja mampu mendorong motivasi, loyalitas, dan kinerja. Sebaliknya, Tingkat Beban Tugas berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, menandakan bahwa beban berlebih dapat menurunkan kepuasan, meskipun tidak terbukti berdampak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Lebih lanjut, Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, sehingga dapat berperan sebagai variabel mediasi penting dalam hubungan antara etos kerja dan kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi pengelola rumah sakit untuk memperkuat etos kerja Islami dan mengelola beban tugas secara proporsional demi meningkatkan kesejahteraan serta kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Rumah Sakit Islam Kendal, Beban Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sektor kesehatan menghadapi tantangan kompleks akibat globalisasi dan kemajuan teknologi. Rumah sakit dituntut memberikan layanan unggul serta mengelola SDM secara adaptif dan visioner. Kinerja tenaga medis sangat dipengaruhi lingkungan kerja dan beban tugas, sementara etos kerja Islami mendorong peningkatan kepuasan dan produktivitas. Studi yang dilakukan oleh Ratnaningrum et al. (2024) menunjukkan adanya korelasi positif antara penerapan budaya kerja Islami dengan kepuasan dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Oriana & Violita (2020), yang mengungkapkan bahwa budaya kerja Islami berdampak positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas terhadap institusi, serta kapasitas inovatif para karyawan. Ali & Al-Owaihan (2023) menjelaskan bahwa budaya kerja Islami mencakup nilai, kepercayaan, dan praktik bisnis yang berlandaskan prinsip-prinsip agama Islam. Sistem nilai ini meliputi norma, etika, gaya kepemimpinan, serta tanggung jawab sosial yang perlu diinternalisasikan oleh institusi agar sejalan dengan prinsip syariah.

Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen pelayanan kesehatan tidak hanya memperkuat jati diri organisasi, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, kolaboratif, dan efisien. Penelitian Muhammad Fahri Farid (2022) memperlihatkan bahwa integrasi prinsip Islam ke dalam budaya organisasi mendorong keterlibatan aktif karyawan serta meningkatkan kepuasan mereka secara profesional. Demikian pula, hasil kajian Alam (2023) menyatakan bahwa semangat kerja Islami berkorelasi positif dengan loyalitas terhadap lembaga dan peningkatan produktivitas, sebagaimana terlihat dalam sektor usaha kuliner halal di wilayah Jakarta.

Sebaliknya, beban kerja yang tidak proporsional dapat memicu stres, kelelahan, serta menurunnya efektivitas kerja karyawan. Adhikara et al. (2022) dalam risetnya di fasilitas pelayanan umum menyebut bahwa volume kerja yang berlebihan berdampak pada penurunan semangat kerja dan performa tenaga keperawatan. Studi dari Weiwei Wu (2017) juga menunjukkan bahwa kenyamanan psikologis dan keinginan untuk mengundurkan diri dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, terutama dalam konteks budaya kerja Islami. Faktor lain seperti komunikasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja turut mempengaruhi dinamika kinerja sumber daya manusia (Bahmani Oskooee, M., & Wooton, 2023). Pengelolaan beban kerja yang tepat akan membantu menciptakan keselarasan antara harapan organisasi dan kapasitas individu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil kerja, menekan tingkat perputaran staf, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen psikologis yang krusial dalam mendorong keberhasilan organisasi. Dalam institusi layanan publik seperti rumah sakit, karyawan yang merasa puas cenderung memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. J. Anitha (2014) dalam *International Journal of Productivity and Performance Management* disebutkan bahwa kepuasan kerja memperkuat loyalitas, motivasi, dan komitmen melalui keterikatan emosional dan terpenuhinya ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja. Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Murphy (2017), melalui studi longitudinalnya, dibuktikan bahwa persepsi positif terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan pada kesinambungan kinerja. Di rumah sakit bernilai Islam, keselarasan nilai individu dan organisasi memperkuat loyalitas, motivasi intrinsik, dan komitmen, sehingga meningkatkan stabilitas serta efektivitas kinerja pegawai

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan indikator penting dalam menilai performa institusi. Locke (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian atau pengalaman terhadap pekerjaan yang dijalani. Widayati et al. (2020) Kepuasan kerja merefleksikan kondisi emosional positif yang muncul dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya. Rasa puas mendorong peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja, yang secara langsung mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tingkat kepuasan dipengaruhi oleh keseimbangan antara peran yang diberikan dan penghargaan yang diterima, serta pemahaman atas faktor-faktor keberhasilan institusi. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi merupakan aspek krusial dalam manajemen kontemporer (Fang, H, 2024). Relasi timbal balik ini menjadi dasar dalam menyusun strategi manajerial yang tepat guna. Studi oleh Rodrigo et al. (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, terdapat pula pandangan yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap performa individu.

Kepuasan kerja merupakan elemen vital dalam menunjang keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di RS Islam Kendal, khususnya dalam membangun sistem kerja yang berkelanjutan. Ketika karyawan merasa diakui, memperoleh pembagian tugas yang adil, serta merasakan nilai-nilai keagamaan dalam aktivitas kerja, semangat dan tanggung jawab mereka cenderung meningkat. Hal ini tercermin melalui meningkatnya kedisiplinan dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menjadi pijakan penting dalam penyusunan strategi manajerial. Meskipun RS Islam Kendal dikenal unggul dalam pelayanan dan penerapan nilai-nilai syariah, masih terdapat hambatan berupa ketimpangan beban kerja dan efisiensi pengelolaan yang belum optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Kerja Islam

Menurut Ali dan Al-Owaihian (2023), etos kerja Islami merupakan kumpulan nilai, keyakinan, serta praktik dalam kegiatan bisnis yang berakar pada ajaran Islam. Konsep ini melibatkan penerapan norma moral, prinsip etika, gaya kepemimpinan yang adil, serta tanggung jawab sosial yang wajib diterapkan oleh setiap organisasi agar aktivitas operasionalnya berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Sejalan dengan pemahaman ini, Yasir et al. (2022) Budaya korporasi Islami merupakan integrasi nilai-nilai keimanan dalam sistem organisasi yang memengaruhi interaksi, struktur, dan kontrol internal. Berlandaskan ajaran Islam, budaya ini menumbuhkan spiritualitas, kedisiplinan, etika kerja, serta mendorong kepatuhan syariat, yang berdampak pada meningkatnya kinerja, loyalitas, dan keharmonisan kerja (Astuti et al., 2020), mengurangi konflik psikososial dan meningkatkan produktivitas (Abdul Rahman et al., 2021), serta memperkuat perilaku berbagi pengetahuan antarpegawai (Ridwansyah et al., 2023).

2. Indikator Budaya Kerja Islam

Menurut Rahmi (2016), Budaya Kerja Islami dalam konteks profesional dan organisasi tercermin melalui sejumlah indikator utama yang membentuk landasan moral dan etika kerja. Pertama, *siddiq* atau kejujuran, menunjukkan keterbukaan dalam ucapan, keyakinan, dan tindakan sesuai prinsip syariat Islam. Kedua, *istiqamah* atau konsistensi, menggambarkan keteguhan dalam menerapkan nilai keimanan di berbagai situasi, ditunjukkan melalui kesabaran dan semangat meraih hasil optimal. Ketiga, *fathanah* mengacu pada kedalaman pemahaman terhadap tanggung jawab yang diemban. Keempat, *amanah* mencerminkan integritas moral dan profesional dalam melaksanakan tugas. Terakhir, *tabligh* menunjukkan kemampuan menyampaikan kebenaran dengan bijak melalui teladan perilaku. Seluruh indikator ini membentuk budaya kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga menjunjung tinggi akhlak dan integritas.

3. Beban Kerja

Berdasarkan pandangan Rochman dan Ichsan (2021), beban kerja dapat diartikan sebagai akumulasi aktivitas atau tanggung jawab yang wajib dituntaskan oleh suatu bagian organisasi atau pemangku jabatan dalam periode tertentu. Distribusi tugas kepada karyawan hendaknya selaras dengan kecakapan serta kapasitas individu yang bersangkutan. Apabila tidak seimbang, dalam jangka waktu tertentu akan menimbulkan

persoalan yang berpotensi menghambat performa kerja pegawai tersebut. Selanjutnya, Rolos (2018) Beban kerja adalah akumulasi tanggung jawab jabatan yang dipengaruhi tugas, waktu standar, kapasitas individu, dan sistem kerja. menurut Suwatno dan Priansa (2019), faktor yang memengaruhi beban kerja meliputi desain ruang kerja, pembagian tanggung jawab, kondisi lingkungan fisik dan mental, ventilasi udara, serta lemahnya sistem pengawasan yang kurang efektif. Sementara itu, Diana dan Si (2019) menyatakan bahwa kelebihan beban tugas dapat menyebabkan penurunan mutu hasil kerja, meningkatnya keluhan pelanggan, dan tingginya angka ketidakhadiran.

4. Indikator Beban kerja

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2000), Beban kerja berlebihan memicu kelelahan fisik, emosional, dan mental. Gejalanya meliputi penurunan energi, kecemasan, kejenuhan, sikap sinis, hingga agresivitas. Ketiga bentuk kelelahan ini mencerminkan tekanan psikologis akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya secara efektif dan sehat.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons emosional positif terhadap pengalaman kerja yang memenuhi harapan individu, mencerminkan keseimbangan antara kebutuhan dan realitas kerja (Mulyadi dkk., 2021; Zaki & Marzolina, 2016). Luthans menegaskan bahwa kepuasan timbul dari nilai pribadi yang selaras dengan pekerjaan. Manfaatnya meliputi peningkatan produktivitas, loyalitas, dan penurunan absensi (Ratmawati, 2023). Sebaliknya, beban kerja berlebih, tekanan atasan, dan penempatan tak sesuai dapat menurunkan kepuasan Irfan (2017).

6. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Novita dkk (2016), menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik pekerjaan yang sesuai minat dan kemampuan, peluang promosi yang adil, serta hubungan sosial yang harmonis antarpegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

7. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar organisasi (Silas et al., 2019), meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi baik dari dalam maupun luar—serta aspek personal dan struktural. Robbins (2017), menyebut indikatornya mencakup mutu output, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi, dan

kemandirian. Selain itu, suasana kerja, kepuasan profesional, serta hubungan atasan-bawahan turut berperan (Atatsi dkk, 2019). Budaya kerja yang menanamkan nilai-nilai Islam seperti tanggung jawab dan integritas mampu meningkatkan performa (Abdul Rahman et al., 2021). Apalagi jika didukung lingkungan kerja yang adil dan memotivasi (Mohammad et al., 2018).

8. Indikator kerja karyawan

Berdasarkan pendapat Robbins (2017), Evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan melalui beberapa indikator utama. Pertama, mutu pekerjaan yang mencerminkan ketelitian, kesempurnaan, dan minimnya kesalahan dibandingkan dengan standar organisasi. Kedua, jumlah pekerjaan menunjukkan produktivitas berdasarkan volume tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu, namun tetap harus menjaga kualitas. Ketiga, ketepatan waktu menilai efisiensi dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat. Keempat, efektivitas mengukur keberhasilan dalam mencapai target dengan memaksimalkan penggunaan waktu, tenaga, dan biaya. Terakhir, kemandirian kerja menunjukkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas secara mandiri, ditandai dengan inisiatif, tanggung jawab, dan keputusan yang tepat.

3. METODE PENELITIAN

Analisis ini menggunakan pendekatan explanatory research untuk menguji hubungan antar variabel melalui hipotesis. Dengan desain observasi analitik cross-sectional, riset ini menelaah interaksi antara Etos Kerja Islami, Tekanan Kerja, Kepuasan Profesional, dan Performa Pegawai pada satu waktu, tanpa intervensi langsung, guna memahami hubungan korelasional antar elemen tersebut (Notoatmodjo & Rakhmawatie, 2012). Analisis ini melibatkan seluruh perawat dan tenaga medis aktif di Rumah Sakit Islam Kendal sebagai populasi. Sampel diambil menggunakan metode purposive sampling yang dikombinasikan dengan proportional stratified random sampling untuk memastikan keterwakilan proporsional tiap kelompok. Data terdiri dari primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur guna mengukur respons terhadap variabel yang dikaji, dan sekunder yang diperoleh dari dokumen institusional seperti arsip internal dan catatan administratif. Pengolahan data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for Windows. Teknik ini bertujuan mengevaluasi pengaruh simultan dan parsial antar variabel serta menyediakan dasar empiris yang sah untuk menjelaskan hubungan kausal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Analisis

1) Uji Validitas

Di bawah ini disajikan hasil uji validitas untuk masing-masing indikator variabel yang dianalisis.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Intrumen Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
1. Budaya Kerja Islami	X1.1	0.634	0.1467	Valid
	X1.2	0.739	0.1467	Valid
	X1.3	0.728	0.1467	Valid
2. Beban Kerja	X1.4	0.792	0.1467	Valid
	X1.5	0.705	0.1467	Valid
	X2.1	0.775	0.1467	Valid
	X2.2	0.810	0.1467	Valid
	X2.3	0.786	0.1467	Valid
3. Kepuasan	X2.4	0.767	0.1467	Valid
	Y1.1	0.832	0.1467	Valid
	Y1.2	0.808	0.1467	Valid
	Y1.3	0.869	0.1467	Valid
4. Kinerja	Y1.4	0.818	0.1467	Valid
	Y2.1	0.662	0.1467	Valid
	Y2.2	0.744	0.1467	Valid
	Y2.3	0.825	0.1467	Valid
	Y2.4	0.773	0.1467	Valid
	Y2.5	0.593	0.1467	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil evaluasi pada Tabel 1, seluruh indikator dari masing-masing variabel dalam analisis menunjukkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir dalam angket memenuhi kriteria validitas secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam studi ini telah terbukti valid, akurat, dan konsisten dalam mengukur serta merepresentasikan variabel yang dianalisis.

2) Uji Reabilitas

Hasil pengujian reliabilitas disajikan sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja Islami	0.768	Reliabel
Beban Kerja	0.787	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.848	Reliabel
Kinerja	0.769	Reliabel

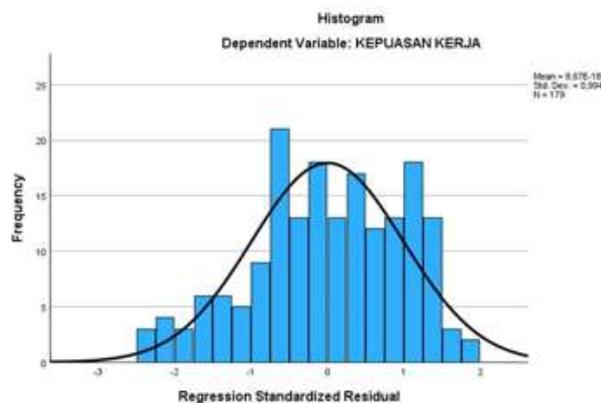
Sumber : Uji realibilitas

Merujuk pada data dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja Islami, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi syarat reliabilitas dan dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang berada di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen memiliki konsistensi internal yang cukup kuat dan dapat diandalkan.

3) Uji Asumsi klasik

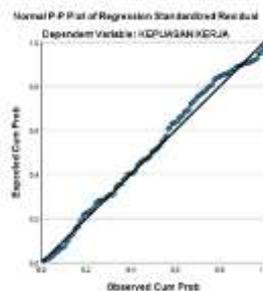
1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan tahap analisis yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi terdistribusi secara normal. Untuk memastikan bahwa residual menyebar mengikuti pola distribusi normal, pengujian dilakukan melalui pendekatan visual, yaitu dengan mengamati grafik histogram dan Probability Plot, yang penjelasannya akan dijabarkan pada bagian berikut:



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas Regresi 1

Berdasarkan Gambar 1, histogram memperlihatkan bahwa distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva normal, dengan konsentrasi nilai di tengah dan penyebaran simetris ke kedua sisi, menandakan distribusi yang mendekati normal.



Gambar 2. P-P Plot Of Regresi Uji Normalitas Regresi 1

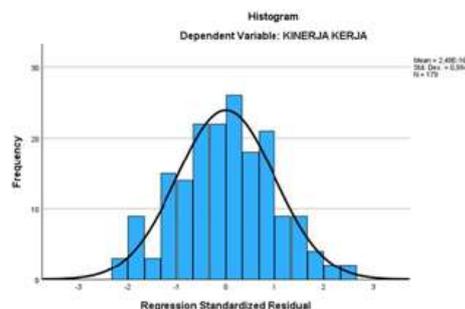
Pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik pada grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) tersebar mengikuti pola garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi residual dalam model regresi pertama cenderung mendekati distribusi normal. Kedekatan dan keselarasan titik-titik dengan garis diagonal tersebut mengindikasikan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dalam model yang diuji.

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov Regresi 1

Statistik	Nilai
N	179
Normal Parameters	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	3,97620078
Most Extreme Differences	
Absolute	0,058
Positive	0,044
Negative	-0,058
Test Statistic	0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,161

Statistik	Nilai
Confidence Interval (99%)	
Lower Bound	0,151
Upper Bound	0,170

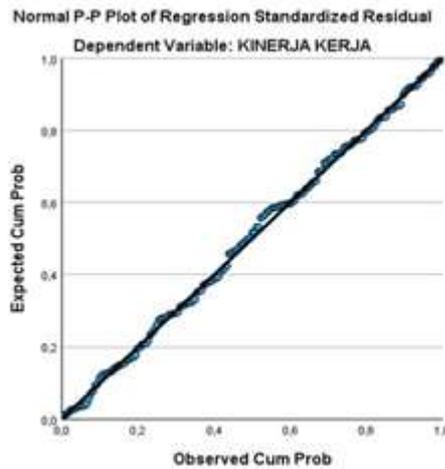
Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi Monte Carlo (dua ekor) sebesar 0,161, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual dalam model regresi mendekati normal, sehingga asumsi normalitas pada model telah terpenuhi.



Gambar 3. Grafik Histogram Uji Normalitas Regresi 2

Pada Gambar 3, hasil histogram menunjukkan bahwa pola penyebaran residual menyerupai kurva distribusi normal berbentuk simetris seperti lonceng. Sebagian besar nilai residual terdistribusi di sekitar pusat dan menyebar secara

seimbang ke kedua sisi, mengindikasikan bahwa distribusi residual berada dalam kondisi mendekati normal.



Gambar 4. *P-P Plot Of Regressin Uji Normalitas Regresi 2*

Pada Gambar 4, terlihat bahwa titik-titik pada grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) tersebar sejajar mengikuti garis diagonal, mencerminkan keteraturan distribusi data. Pola ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi kedua mendekati distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat dinyatakan terpenuhi.

Tabel 4. *Uji Kolmogorov-Smirnov Regresi 2*

Statistik	Nilai
N	179
Normal Parameters	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	3,88012624
Most Extreme Differences	
Absolute	0,038
Positive	0,026
Negative	-0,038
Test Statistic	0,038
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,766
Confidence Interval (99%)	
Lower Bound	0,755
Upper Bound	0,777

Sumber : Data yang diolah 2025

Uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Monte Carlo significance (dua ekor) sebesar 0,766, yang melampaui batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebaran residual mengikuti pola distribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi yang diuji dinyatakan telah terpenuhi.

2) Uji Multikolonieritas

Berikut merupakan hasil dari uji multikolonieritas dari variabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,067	1,186		13,544	,000		
	Budaya Kerja Islami	,209	,058	,243	3,600	,000	,933	1,072
	Beban Kerja	-,501	,066	-,509	-7,549	,000	,933	1,072
2	(Constant)	12,459	1,895		6,575	,000		
	Budaya Kerja Islami	,204	,067	,223	3,024	,003	,869	1,151
	Beban Kerja	-,159	,085	-,152	-1,860	,065	,705	1,419
	Kepuasan	,283	,084	,267	3,360	,001	,746	1,340

Nilai Tolerance dari kedua variabel menunjukkan angka di atas 0,10, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10. Hal ini menandakan bahwa tidak ditemukan gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan untuk memprediksi tingkat Kepuasan Kerja.

3) Uji Heterokedesitas

Berikut merupakan hasil uji heterokedesitas pada variabel berikut :

Tabel 6. Uji Gleser Heterokedesitas Regresi 1

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	3,099	0,666		4,657	0,000
Budaya Kerja Islami	0,059	0,033	0,138	1,793	0,075
Beban Kerja	-0,062	0,037	-0,128	-1,662	0,098

a. Dependent variable : Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Glejser yang ditampilkan pada gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari indikasi heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi seluruh variabel independen yang melebihi angka 0,05. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 7. Uji Glejer Heterokedesitas Regresi 2

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	3,526	,731		4,826	,000
Budaya Kerja Islami	-,024	0,36	-,053	-,683	,496
Beban Kerja	0,54	0,41	,103	1.332	,194

a. Dependent variable : KINERJA

Berdasarkan hasil uji Glejser sebagaimana ditunjukkan dalam gambar, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan seluruh nilai signifikansi variabel independen yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, model dinyatakan memenuhi syarat statistik dan layak digunakan untuk proses analisis berikutnya.

4) Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Berganda

Hasil dari analisis regresi diperoleh melalui estimasi koefisien regresi pada setiap variabel bebas, yang kemudian dirumuskan dalam bentuk persamaan regresi linear untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1 dan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.067	1.186		13.544	.000
	Budaya Kerja Islami	.209	.058	.243	3.600	.000
	Beban Kerja	-.501	.066	-.509	-7.549	.000
2	(Constant)	12,459	1,895		6,575	,000
	Budaya Kerja Islami	.204	.067	.223	3.024	.003
	Beban Kerja	-.159	.085	-.152	-1.860	.065
	Kepuasan	.283	.084	.267	3.360	.001

Sumber ; Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, hubungan antara variabel-variabel dalam Model 1 dapat dijabarkan melalui pembentukan persamaan regresi linier. Persamaan ini menggambarkan besaran kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uraian lengkap mengenai pengaruh tersebut akan disampaikan pada pembahasan berikutnya:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y_1 = 16.067 + 0.209 X_1 - 0.501 X_2 + \varepsilon$$

Hasil uji regresi berganda pada Model 1 memperlihatkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 16,067 mengindikasikan prediksi Kepuasan Kerja (Y_1) ketika variabel Budaya Kerja Islami (X_1) dan Beban Kerja (X_2) bernilai nol. Koefisien regresi Budaya Kerja Islami (β_1) sebesar 0,209 dengan nilai positif menunjukkan hubungan searah; semakin kuat penerapan budaya kerja Islami, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, koefisien Beban Kerja (β_2) sebesar -0,501 dan negatif mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja menurunkan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan beban kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Model II :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon$$

$$Y_2 = 12.459 + 0.204 X_1 - 0.159 X_2 + 0.283 Y_1 + \epsilon$$

Analisis jalur Model II menunjukkan konstanta 12,459, dengan Budaya Kerja Islami ($\beta_1=0,204$) dan Kepuasan Kerja ($\beta_3=0,283$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja ($\beta_2=-0,159$) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja.

5) Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Hipotesis	Jalur	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Model Regresi 1					
H1	Budaya Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja	3.600	1.653	.000	Di Terima
H2	Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	-7.549	1.653	.000	Di Terima
Model Regresi 2					
H3	Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja	3.024	1.653	.003	Di Terima
H4	Beban Kerja Terhadap Kinerja	-1.860	1.653	.065	Di Tolak
H5	Kepuasan terhadap Kinerja	3.360	1.653	.001	Di Terima

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Merujuk pada hasil yang ditampilkan dalam tabel sebelumnya, maka dapat diinterpretasikan hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Hubungan antara Budaya Kerja Islami (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y_1):

Hasil uji hipotesis pertama mengungkapkan bahwa variabel Budaya Kerja Islami (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan nilai t hitung $3,600 > t$ tabel $1,653$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1):

Uji hipotesis kedua menunjukkan nilai t hitung $-7,549$ (negatif) yang absolutnya lebih besar dari t tabel $1,653$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menandakan bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

3. Dampak Budaya Kerja Islami (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2):

Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Budaya Kerja Islami (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan t hitung $3,024 > t$ tabel $1,653$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

4. Hubungan antara Beban Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y_2):

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan nilai t hitung $-1,860$ yang melebihi t tabel $1,653$ secara absolut, namun signifikansi $0,065$ lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian, meskipun ada indikasi hubungan, hipotesis keempat (H_4) tidak diterima secara statistik.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2):

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,360$, melebihi t tabel $1,982$, dengan signifikansi $0,001$ di bawah $0,05$. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), sehingga hipotesis kelima (H_5) diterima.

6) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai mendekati nol menunjukkan kemampuan prediksi yang lemah, sedangkan nilai

mendekati satu menandakan variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh perubahan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi untuk tiap model regresi akan dijabarkan berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Regresi	R Square	R Square (%)
Model 1 Budaya Kerja Islami (X1) Beban Kerja (X2)	.254	25,4%
Model 2 Budaya Kerja Islami (X1) Beban Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y1)	.176	67,7%

Sumber : Data yang dolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 10, model regresi pertama menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,254. Ini berarti variabel Budaya Kerja Islami dan Beban Kerja bersama-sama mampu menjelaskan 25,4% variasi dalam Kepuasan Kerja pegawai RS Islam Kendal. Sisanya, 74,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, mengingat kompleksitas dan multidimensionalitas lingkungan kerja rumah sakit. Robbins dan Judge (2017) menyatakan, kepuasan kerja adalah bentuk konstruk psikologis yang dipengaruhi oleh beragam faktor dalam dan luar organisasi. Dalam model regresi kedua, nilai R Square sebesar 0,176 mengindikasikan bahwa Budaya Kerja Islami, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara kolektif menjelaskan 17,6% variasi kinerja karyawan. Sisanya 82,4% berasal dari pengaruh faktor eksternal lainnya, seperti gaya kepemimpinan, struktur organisasi, serta karakteristik individu pegawai.

7) Uji Sobel (Sobel Test)

1) Hasil dan Interpretasi Uji Sobel

Jalur Mediasi 1: Budaya Kerja Islami → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan

Hasil: $Z = 2.451 > 1.96$

Berdasarkan hasil uji Sobel, variabel Kepuasan Kerja berfungsi sebagai mediator signifikan yang menghubungkan Budaya Kerja Islami dengan performa pegawai, dengan nilai Z sebesar 2,451 dan $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islami meningkatkan kinerja tidak hanya langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Prinsip keislaman seperti kejujuran (siddiq), keteguhan (istiqamah), pemahaman (fathanah), tanggung jawab (amanah), dan keteladanan (tabligh) menciptakan

lingkungan kerja kondusif yang mendukung kepuasan pegawai, yang pada akhirnya memperbaiki mutu dan efektivitas kinerja karyawan dalam organisasi.

Jalur Mediasi 2: Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan

Hasil: $|Z| = |-3.069| = 3.069 > 1.96$

Berdasarkan uji Sobel, variabel Kepuasan Kerja berperan signifikan sebagai mediator antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, dengan nilai Z -3,069 dan $p < 0,05$. Arah negatif Z menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak hanya langsung, tetapi juga melalui kepuasan kerja. Tekanan kerja berlebihan termasuk kelelahan fisik, emosional, dan mental melemahkan kinerja melalui penurunan kepuasan kerja. Ketika beban meningkat, kepuasan menurun, memperburuk performa karyawan secara tidak langsung.

2. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis mengungkapkan bahwa etos kerja berdasarkan nilai-nilai Islam memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi 0,209, t-statistik 3,600 (melebihi t-kritis 1,653), dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menguatkan hipotesis pertama bahwa etos kerja Islami berkontribusi positif pada kepuasan pegawai. Temuan ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Ratnaningrum dkk (2024), prinsip keislaman dalam dunia kerja, seperti kejujuran, tanggung jawab yang dapat diandalkan, dan sikap teladan, terbukti mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja di berbagai sektor, termasuk layanan kesehatan. Integrasi nilai-nilai tersebut menciptakan iklim kerja yang etis dan selaras secara moral, sehingga memperkuat kepuasan profesional para karyawan dalam menjalankan tugasnya..

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan koefisien regresi -0,501 dengan t statistik -7,549, melebihi t tabel 1,653 secara absolut, serta signifikansi 0,000 di bawah $\alpha 0,05$. Hal ini menandakan beban kerja berdampak negatif signifikan pada

kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Beban kerja terbukti merugikan kepuasan pegawai. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Adhikara dkk (2022), yang menyatakan bahwa tingginya beban tugas dapat menyebabkan penurunan kepuasan dalam bekerja, khususnya di lingkungan pelayanan kesehatan. Selain itu, Weiwei Wu (2017) juga menemukan bahwa kenyamanan mental yang terganggu akibat beban kerja berlebih dapat mengakibatkan turunnya rasa puas dalam menjalankan pekerjaan, yang konsisten dengan hasil analisis ini.

3. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja

Hasil analisis memperlihatkan etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,204, t -hitung 3,024 > t -tabel 1,653, dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga (H3) bahwa budaya kerja Islami meningkatkan kinerja tenaga kerja. Studi oleh Ratnaningrum dkk (2024) mengafirmasi hasil ini, dengan menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi prinsip-prinsip Islam dalam budayanya mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Amaliasita (2023) juga menjelaskan bahwa penerapan budaya kerja Islami dalam suatu lembaga dapat mendorong peningkatan performa karyawan, melalui peningkatan kepuasan kerja, yang berperan sebagai variabel perantara (mediator) dalam hubungan tersebut.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan nilai regresi -0,159 dengan t -statistik -1,860 dan signifikansi 0,065 (lebih besar dari 0,05). Ini berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, sehingga hipotesis H4 ditolak, meski arah hubungan negatif terlihat, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Analisis yang dilakukan oleh Fajriani dkk (2015) menyimpulkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental serta penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi output kinerja pegawai. Namun demikian, menurut penjelasan Ahmad dkk. (2024), beban kerja berlebihan hanya memberikan kontribusi kecil terhadap performa kerja, karena terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh dalam menentukan tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan dalam bekerja terbukti memberikan dampak positif yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Rodrigo dkk (2022), yang menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam mendorong peningkatan performa, melalui meningkatnya keterlibatan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Riset oleh King dkk. (2016) juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan antara kepuasan kerja dan hasil kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan penelitian ini yakni bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih unggul dan stabil.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil evaluasi dan penjabaran yang dilakukan dalam studi ini, yang mengkaji dampak dari budaya kerja Islami, intensitas beban kerja, kepuasan kerja, serta performa pegawai di Rumah Sakit Islam Kendal, maka dapat dirumuskan beberapa poin simpulan sebagai berikut:

Dampak Etos Kerja Islami terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Etos kerja berbasis nilai Islam terbukti signifikan meningkatkan kepuasan kerja staf di Rumah Sakit Islam Kendal. Penerapan lima prinsip budaya kerja Islami *siddiq, istiqamah, fathanah, amanah, dan tabligh* menciptakan lingkungan kerja bermoral dan seimbang, meningkatkan kepuasan dalam aspek pekerjaan, promosi, hubungan sosial, serta kondisi kerja, sesuai riset Ratnaningrum et al. (2024).

Dampak Beban Kerja terhadap Kepuasan Pegawai, Tingkat beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Kelelahan fisik, emosional, dan kognitif akibat beban berlebihan menurunkan kesejahteraan psikologis pekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adhikara dkk. (2022) yang menunjukkan beban kerja berat mengurangi kepuasan kerja, terutama di rumah sakit.

Dampak Budaya Kerja Islami terhadap Performa Karyawan, Penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi terbukti memperkuat kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Budaya kerja Islami tercermin dalam mutu, kuantitas, ketepatan, efektivitas, dan kemandirian karyawan. Temuan ini sejalan dengan Amaliasita (2023), yang menyebut kepuasan kerja sebagai mediator pengaruhnya.

Dampak Beban Kerja terhadap Performa Pegawai, Meskipun beban kerja tinggi berpotensi menurunkan kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Faktor seperti motivasi individu, dukungan atasan, dan stabilitas psikologis lebih menentukan performa. Temuan ini sejalan dengan Fajriani dkk. (2015) terkait dampak kelelahan terhadap produktivitas.

Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pegawai yang puas terhadap isi pekerjaan, peluang karier, relasi sosial, dan lingkungan kerja cenderung menunjukkan performa lebih baik dan stabil. Temuan ini selaras dengan Rodrigo dkk. (2022) terkait pengaruh kepuasan terhadap keterikatan kerja dan produktivitas.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Rahman, H., Abdul Aziz, A., Ibrahim, M. A., Suhaili, N.-A., Daud, A. Z., & Naing, L. (2021). Implications of Islamic governance towards psychosocial work stressors and work productivity. *Journal of religion and health*, 60(2), 804–815.
- Adhikara, A., Rahmawati, W., & Musaida, M. (2022). Work Culture, Workload, and Job Satisfaction Intervening a Public Hospital Nurses Performance. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(11). <https://doi.org/10.55324/iss.v1i11.274>
- Ahmad, A., Alam, H. V., Mendo, A. Y., & Asi, L. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 12–20. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/25041>
- Alam, M. N., Erwin, E., Hamida, H., & Sukran, S. (2023). The Influence of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment and Performance of Halal Restaurant Employees. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 16(1), 97. <https://doi.org/10.24843/JEKT.2023.v16.i01.p06>
- Ali, A. J., & Al Owaihan, A. (2023). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, 15(1), 5–19.
- Amaliasita, M., & Astuti, R. J. (2023). Islamic work ethic and employee performance: The role of job satisfaction as a mediator. *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 8(2), 83–93. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ijibe/article/view/23436>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic leadership, Islamic work culture, and employee performance: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059%0D>

- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JAMR-06-2018-0052/full/html>
- Bahmani Oskooee, M., & Wooton, I. (t. t.). (2023). *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COMPENSATION AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study on Employees of the Residential Area Housing Office And Cleanliness of the*. <https://medalionjournal.com/>
- Bunyamin, A. (2021). Komitmen Kerja, Budaya Kerja Islami, dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Determinan Organizational Citizenship Behavior. *JURNAL IDAARAH*, 5(2), 160–175. <https://scholar.archive.org/work/mskcxz54ovehhjz5ith3mw54/access/wayback/http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/download/21874/pdf>
- Diana, Y., & Si, M. (2019). *No Title*. 193–205.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Fang, H. (2024). Investigating the Effects of Motivation and Job Satisfaction on Performance among Telecommunications Employees. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 122–140. <https://doi.org/10.56982/dream.v3i10.271>
- FARID, M. F. (2022). *PENGARUH ISLAMIC CORPORATE CULTURE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PERSONALITY DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT BANK SYARIAH XYZ*. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.
- Hamjah, R. S., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763–771. <https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/1015>
- Jerald, G., & Baron, R. A. (2000). *Behaviour in Organisations*. Prentice-Hall Incorporated.
- King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of organizational behavior*, 37(5), 782–786. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2063>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Libk. 1, Zenbakia 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=%0APA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmqr6Ya9ITLRHYA6ieJi0%0D>
- Kuruppu, C. L., Pathirana, G. Y., & Rodrigo, J. A. H. (2022). *The impact of job satisfaction on employee performance: A case at ABC manufacturing company*.

- Latif, H., & Sahraman, D. (2021). Knowledge and attitudes towards Islamic banking in the Philippines. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(2), 169–185. <https://www.emerald.com/jiabr/article/12/2/169/214488>
- Locke, E. A. (1995). The micro-analysis of job satisfaction: Comments on Taber and Alliger. *Journal of Organizational Behavior*, 123–125.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286–1308. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/pr-05-2017-0138/full/html>
- Muhammad Irfan, N. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *J. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 407–426.
- Murphy, K. R. (2017). Reflections on the Journal of Applied Psychology for 1997 to 2002. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 569. <https://doi.org/10.1037/apl0000054%0D>
- Notoatmodjo, H., & Rakhmawatie, M. D. (2012). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Asfiksia Neonatorum. *Jurnal Kedokteran Muhammadiyah*, 1(2).
- Oriana, D., & Violita, E. S. (2020). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Innovation Capability. *ICO-ASCNITY 2019: Proceedings of the 1st International Conference on Applied Social Sciences, Business, and Humanity, ICo-ASCNITY, 2 November 2019, Padang, West Sumatra, Indonesia*, 361.
- Rahmi, Y. (2016). Budaya Kerja Islami Guru-Guru SDN Kota Solok dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 187–200.
- Ratmawati Ratmawati, Edy Suwasono, & H. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM 103 Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*,.
- Ratnaningrum, R., Suci Rahmadani, W., Andika Kusumajaya, R., Zusrony, E., Nur Hidayat, E., Friedman, H. H., Krausz, J., Lavric, A.-L., Gologan, E., Nicolae Gologan, A., Krysta Grumeza, M., Stefan Gologan, D., Emmanuela Gilca Blanariu, G., Olteanu, A., & T. (2024). The Influence of Religion and Spirituality on Health. *Journal of Intercultural Management and Ethics Issue*, 2.
- Ridwansyah, R., Fauzan, R., Hendri, M. I., Kalis, M. C. L., & Rosnani, T. (2023). The Relationship of Islamic Work Ethic to Work Culture Through Innovative Work Behavior of Madrasah Teachers. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(1), 88–97.
- Robbins, S. P., & J. T. J. T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. .
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1851–2798.

- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074>
- Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=634777&val=6468&title=PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=634777&val=6468&title=PENGARUH%20KEPUASAN%20KERJA%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASIONAL%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN) Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25.
- Wisantyo, N. I. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, kecil dan menengah)*. Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng.
- Wu, W., Rafiq, M., & Chin, T. (2017). Employee well-being and turnover intention: Evidence from a developing country with Muslim culture. *Career Development International*, 22(7), 797–815.
- Yasir, M., & Maulida, N. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi. *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, 1(1), 26–30.
- Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3). <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/5598/5229>