

Kepuasan Kerja sebagai Mediator Work Life Balance, Self Efficacy, dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Sri Setyaningsih¹, Endah Nur Fitriyani²

¹Universitas Islam Negeri Salatiga, Jalan Lingkar Salatiga No. Km. 2 Pulutan, Salatiga, 50716
srstyngsh123@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Salatiga, Jalan Lingkar Salatiga No. Km. 2 Pulutan, Salatiga, 50716
endahnurfitriyani@gmail.com

Diterima : 7 Mei 2025; Direvisi : 11 Mei 2025; Diterbitkan : 5 Juni 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work life balance, Self efficacy Dan Islamic work ethic Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel diambil secara keseluruhan sebanyak 66 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji statistik, analisis jalur dan uji sobel yang dilakukan dengan alat bantu SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh work life balance berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, self efficacy berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, islamic work ethic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, self efficacy berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, islamic work ethic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh islamic work ethic terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Islamic work ethic, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Self efficacy, Work life balance

Job Satisfaction as a Mediator of Work Life Balance, Self-Efficacy, and Islamic Work Ethic on Employee Performance

Abstract

This study aims to determine the Influence of Work Life Balance, Self Efficacy and Islamic Work Ethic on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. This study uses a quantitative method with data collection techniques using questionnaires. The sample was taken as a whole as many as 66 respondents. The analysis techniques in this study include instrument testing, classical assumption testing, statistical testing, path analysis and sobel tests carried out using SPSS version 25. Based on the test results, it was obtained that work life balance has a positive but insignificant effect on employee performance, self ability has a positive but insignificant effect on employee performance, Islamic work ethos has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, self efficacy has a negative and insignificant effect on job satisfaction, Islamic work ethics has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction is able to mediate the effect of work life balance on employee performance, job satisfaction is unable to mediate the effect of self efficiency on employee performance and job satisfaction is able to mediate the effect of Islamic work ethic on employee performance

Keywords: Islamic work ethic, Job Satisfaction, Employee Performance, Self efficacy, Work life balance

PENDAHULUAN

Industri waralaba di Indonesia terus mengalami pertumbuhan yang signifikan, dengan laju rata-rata 10–15% per tahun sejak 2019, berdasarkan data Asosiasi Franchise Indonesia. Sektor makanan dan minuman menjadi penyumbang terbesar, yaitu 47,92% dari kontribusi industri waralaba terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Selain menjadi penggerak ekonomi nasional, industri ini juga menciptakan lapangan kerja bagi lebih dari 3,6 juta orang. Seiring dengan pertumbuhan tersebut, kualitas dan kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan agar bisnis waralaba, termasuk restoran cepat saji, dapat berkelanjutan dan bersaing di pasar.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, perusahaan tidak hanya perlu mengembangkan kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor psikologis dan nilai-nilai kerja yang dimiliki karyawan. *Work-life balance* (WLB), *self efficacy*, dan *islamic work ethics* (IWE) menjadi beberapa faktor yang diyakini berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Ketiganya berpotensi meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance*, *self efficacy*, dan *islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi pengelolaan karyawan di sektor waralaba makanan cepat saji.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider sebagai landasan teoritis utama. Teori atribusi menjelaskan bagaimana individu menafsirkan penyebab dari perilaku, baik perilaku dirinya sendiri maupun orang lain. Heider (1958) membagi penyebab perilaku ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor internal (seperti sifat, sikap, kemampuan, dan usaha) dan faktor eksternal (seperti tekanan lingkungan, situasi, atau kondisi eksternal lainnya). Individu akan cenderung menilai suatu keberhasilan atau kegagalan berdasarkan pada persepsi mereka terhadap faktor-faktor tersebut (Febri, 2017). Teori atribusi digunakan untuk memahami bagaimana karyawan menginterpretasikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, yaitu *work life balance*, *self efficacy*, dan *islamic work ethic*, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja.

Ketika karyawan merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*), mereka cenderung mengatribusikan kinerja positif sebagai hasil dari kemampuan manajemen diri, yang merupakan faktor internal. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi biasanya menghubungkan keberhasilan kerja dengan kemampuan dan usaha pribadi, yang pada akhirnya memperkuat motivasi intrinsik dan meningkatkan kinerja. Sementara itu, karyawan yang menjunjung tinggi *islamic work ethic* akan mengaitkan kinerja dengan kombinasi usaha pribadi (faktor internal) dan ketetapan dari Tuhan (faktor eksternal), menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab individu dan nilai spiritual. Dengan demikian, teori atribusi menjadi kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana persepsi

karyawan terhadap faktor-faktor internal dan eksternal memengaruhi sikap kerja, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Mankunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapainya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dudung & Eka (2021), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas, kuantitas dan efisein waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Meinitasari (2023), kinerja karyawan merupakan proses berorientasi yang akan dicapai karyawan sesuai dengan *jobdesk* yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah sebuah hasil dari *input* yang diberikan oleh seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga menghasilkan *output* berupa kualitas dan kuantitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Work life balance

Hudson (2005) mengemukakan bahwa *Work life balance* merupakan kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan. *Work life balance* dimaknai dengan persepsi karyawan terhadap waktu pribadi, keluarga dan pekerjaan diintegrasikan dengan konflik peran yang minimal. Artinya bahwa karyawan akan memaknai *Work life balance* dengan bagaimana cara mengatur pekerjaan dan keluarga dan batasan keduanya agar tercapai keseimbangan. Sedangkan Singh dan Khanna dalam Annamaria Rondonuwu et al. (2018) menyatakan bahwa *Work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan pada satu sisi dan kehidupan di sisi lain. *Work life balance* mendukung upaya karyawan dalam membagi waktu antara kerja dan aspek penting lainnya. Perusahaan dapat membantu karyawan untuk memperoleh keseimbangan kehidupan dalam bekerja dengan menawarkan kesempatan seperti jadwal kerja yang fleksibel, waktu menjawab dan komunikasi dengan karyawan.

Self efficacy

Menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan karyawan untuk mengendalikan motivasi, kondisi dan keyakinan dalam konteks lingkungan sosialnya. *Self efficacy* adalah kepercayaan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi berbagai tantangan. Selain itu, Bandura juga menjelaskan bahwa setiap individu cenderung menghindari atau bahkan melarikan diri dari situasi yang diyakini tidak dapat karyawan hadapi. Menurut Spears and Jordan Prakosom dalam Fauziana, (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya untuk melakukan perilaku yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas. Tingkat kepercayaan diri yang tinggi diyakini dapat memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak dengan lebih terarah. Oleh karena itu, efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menentukan dan melaksanakan berbagai tindakan yang diperlukan untuk meraih keberhasilan.

Islamic work ethic

Menurut Ali dan Al-Owaihian dalam Hairunnisa, (2020) *islamic work ethic* memainkan peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi keterlibatan serta partisipasi kaum muslim di lingkungan kerja. Dalam pandangan *islamic work ethic*, pekerjaan tidak semata-mata dianggap sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun psikologis. Lebih dari itu, pekerjaan juga dimaknai sebagai sarana untuk meningkatkan kemakmuran sosial dan yang terpenting adalah untuk memperkuat keimanan. *Islamic work ethic* tidak menekankan pada hasil melainkan niat, karena pada dasarnya tujuan *islamic work ethic* memandang tujuan bekerja bukan hanya menyelesaikan tugas tetapi juga menyeimbangkan pertumbuhan pribadi dan sosial.

Kepuasan Kerja

Menurut Koesmono yang dikutip oleh Ida Bagus (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap individu, khususnya karyawan, terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini berkaitan dengan berbagai aspek seperti lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan interaksi sosial di tempat kerja. Sedangkan menurut Menurut Steve M. Jex yang dikutip oleh Paparang et al. (2021), mengatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat afeksi positif yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi kerjanya. Kepuasan kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, khususnya dalam menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan di tempat kerja, karyawan cenderung berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Hal ini berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kauntitatif. Objek penelitian ini dilakukan di Gerai Rcoket Chicken di Kota Salatiga. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer berupa penyebaran kuesioner kepada responden.

Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan program *software* IBM SPSS versi 25. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan 5 interval. Alat analisis penelitian ini berupa uji isntrumen penelitian, uji asumsi klasik dan uji statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji T Persmaan 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.937	1.927		-.486	.628
Work life balance	.195	.113	.144	1.728	.089
Self efficacy	.179	.113	.121	1.583	.119
Islamic Work Ethic	.385	.072	.459	5.357	.000
Kepuasan Kerja	.347	.086	.364	4.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1, variabel Work Life Balance memiliki koefisien positif sebesar 0,195 dengan nilai signifikansi 0,089 ($>0,05$) yang menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Self Efficacy juga memiliki koefisien positif sebesar 0,179 dengan nilai signifikansi 0,119 ($>0,05$), sehingga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel Islamic Work Ethic menunjukkan koefisien positif sebesar 0,385 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa ditunjukkan oleh variabel Kepuasan Kerja yang memiliki koefisien positif sebesar 0,347 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, hanya Islamic Work Ethic dan Kepuasan Kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Work Life Balance dan Self Efficacy belum memberikan pengaruh yang signifikan.

Tabel 2. Uji T Persamaan 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.921	2.743			2.159	.035
Work life balance	.626	.147	.441		4.272	.000
Self efficacy	-.068	.167	-.044		-.406	.686
Islamic Work Ethic	.315	.098	.358		3.200	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2, variabel Work Life Balance memiliki koefisien positif sebesar 0,626 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, variabel Self Efficacy memiliki koefisien negatif sebesar -0,068 dengan nilai signifikansi 0,686 ($>0,05$), sehingga berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel Islamic Work Ethic menunjukkan koefisien positif sebesar 0,315 dengan nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan work life balance dan penerapan etika kerja Islami secara signifikan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan tingkat self efficacy yang dimiliki karyawan tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien 0.195 dengan pengaruh nilai t hitung 1.728 > t tabel 1.6690 serta nilai signifikansi 0.089 > 0.05 artinya variabel *work life balance* (X1)

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H1 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara teori peningkatan WLB cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, namun dalam penelitian ini tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk menyatakan adanya pengaruh yang nyata. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Handayani, (2024) dan Marthasari et al., (2020) penelitian yang menghasilkan bahwa WLB berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana disebabkan karena kurangnya monitoring perusahaan akan pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan setiap karyawan. Sehingga perusahaan dapat memastikan karyawan menggunakan waktu secara efektif serta keseimbangan peran dapat dikelola dengan baik.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dapat diperoleh hasil pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien 0.179 dengan pengaruh nilai t hitung $1.583 < t$ tabel 1.6690 serta nilai signifikansi $0.119 > 0.05$ artinya variabel *self efficacy* (X2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H2 ditolak.

Dalam penelitian ini *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam bekerja karyawan rocket chicken berpedoman terhadap akan kemampuan penguasaan SOP dibanding dengan *self efficacy* yang ditetapkan sehingga dalam bekerja karyawan sudah memiliki pedoman dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja karyawan Rocket Chicken di Kota Salatiga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novie Destari, et.al. (2023) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dapat diperoleh hasil pengaruh *islamic work ethic* terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien 0.385 dengan pengaruh nilai t hitung $5.357 > t$ tabel 1.690 serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya variabel *islamic work ethic* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H3 diterima.

Dapat dikatakan jika karyawan rocket chicken di kota salatiga dalam bekerja menerapkan nilai-nilai IWE seperti kerja keras, tanggung jawab dan niat ibadah dalam pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Roosallyn Assyofa et al., (2021) dan Anisa Amaliani & Irmayanti Hasan, (2024) yang menghasilkan bahwa IWE juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dapat diperoleh hasil kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien 0.347 dengan pengaruh nilai t hitung $4.029 > t$ tabel 1.690 serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H4 diterima.

Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Rocket Chicken di Kota Salatiga. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wиейento, (2022) dan Suryawan & Salsabilla, (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkat bila karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan lain, hubungan interaksi yang baik dengan atasan, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t dapat diperoleh hasil *work life balance* terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien 0.626 dengan pengaruh nilai t hitung $4.272 > t$ tabel 1.690 serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya variabel *work life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja sehingga H5 diterima.

Dengan demikian semakin baik WLB yang dirasakan oleh karyawan Rocket Chicken di Kota Salatiga maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Harke & Riane, (2022) dan Rodhiyatu Aliya & Saragih, (2020) bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini semakin meningkatkan keseimbangan akan pekerjaannya yang dimiliki karyawan Rocket Chicken di Kota Salatiga maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam perusahaan rocket chicken.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t dapat diperoleh hasil *self efficacy* terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien -0.068 dengan pengaruh nilai t hitung $-0.406 < t$ tabel 1.690 serta nilai signifikansi $0.686 < 0.05$ artinya variabel *self efficacy* (X2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) atau dengan kata lain H6 ditolak.

Berdasarkan nilai koefisien -0,068, hasil negatif antara *self efficacy* dan kepuasan kerja pada karyawan Rocket Chicken dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Meskipun karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka, faktor-faktor seperti tingginya tuntutan kerja, stres, dan kelelahan fisik yang dialami dalam pekerjaan sehari-hari dapat menyebabkan rasa frustrasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya otonomi, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier juga dapat berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja meskipun *self efficacy* tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Izzy & Djamil, (2023) bahwa *self efficacy* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang disebabkan tingginya pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji t diperoleh bahwa pengaruh *islamic work ethic* terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien 0.315 dengan pengaruh t hitung $3.200 > t$ tabel 1.690 serta nilai signifikan $0.002 < 0.05$ artinya variabel *islamic work ethic* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) sehingga H7 diterima.

Semakin tinggi penerpaan nilai-nilai IWE dalam diri karyawan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan yang karyawan Rocket Chicken di Kota Salatiga rasakan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairunnisa, (2020) dan Maulida et al., (2018) bahwa *islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Model Analisis Jalur

Variabel	Beta X ke Y	Beta X ke Z	Beta Z ke Y	Std. error X ke Z	Std. error Z ke Y	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total (P1+(a×b))
	P1	a	b	Sa	Sb	(a × b)	
WLB	0,195	0,626	0,347	0,147	0,086	0,217222	0,412222
SE	0,179	-,068	0,347	0,167	0,086	-0,023596	0,155404
IWE	0,385	0,315	0,347	0,098	0,086	0,109305	0,494305

Sumber : Hasil perhitungan dan pengolahan data, 2025

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,195. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya 0,21722 dan besar pengaruh totalnya 0,41222. Sehingga diperoleh nilai t hitung 2,88731 > 1,6690 dengan taraf signifikansi 0,05 artinya kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh yang positif dan signifikan *work life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) , maka dari itu H8 diterima.

Hal ini menjelaskan dengan peningkatan WLB diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardita Dewi & Listyorini, (2022) dan Adilla & Budiono, (2022) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil uji analisis jalur didapatkan pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,179. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar -0,0235 dan pengaruh total sebesar 0,1554. Sehingga diperoleh nilai t hitung -0,393345 < 1,6690 artinya kepuasan kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain H9 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Novi Fitria Hermiati, (2023) bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung *islamic work ethic* sebesar 0,385. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,1093 dan pengaruh total sebesar 0,49136. Maka dapat dihasilkan nilai t hitung 2,468125 > 1,6690 artinya kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *islamic work ethic* (X3) terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H10 diterima.

Semakin tinggi tingkat *islamic work ethic* yang diterapkan, semakin baik kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menghubungkan nilai-nilai etika kerja yang diajarkan oleh *islamic work ethic* dengan peningkatan kinerja di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zumrotul, (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *islamic work ethic* terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Work life balance dan *self efficacy* masing-masing berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa meskipun keduanya dapat mendukung peningkatan kinerja, pengaruhnya tidak cukup kuat jika tidak disertai faktor pendukung lainnya seperti pengawasan dan pedoman kerja yang jelas. *Islamic work ethic* dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menegaskan pentingnya penerapan nilai-nilai kerja islami serta penciptaan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan. Selanjutnya, *work life balance* dan *islamic work ethic* juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara *self efficacy* berpengaruh negatif namun tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa kepercayaan diri individu tidak serta merta meningkatkan kepuasan tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai. Secara mediasi, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* dan *islamic work ethic* terhadap kinerja karyawan, namun tidak berlaku pada *self efficacy*. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan seperti Rocket Chicken di Kota Salatiga disarankan untuk meningkatkan monitoring dan evaluasi terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, memperkuat penerapan nilai-nilai *islamic work ethic* dalam budaya kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif agar kepuasan dan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintah. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Anisa Amaliani, & Irmayanti Hasan. (2024). Dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.2501>
- Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, S., Studi Administrais Bisnis, P., Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, J., & Sam Ratulangi, U. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Ardita Dewi, S., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Kai (Persero) Daop 4 Semarang). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Fauziana. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah Ipa*. 11, 2022.
- Febri. (2017). Dampak Sistem Pengendalian Internal, Prilaku Tidak Etis, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Developer Di Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad, Volume I*(Edisi 13).

- Hadiwijaya, & Eka. (2021). *Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang*.
- Hairunnisa. (2020a). *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi*. 8(1), 134–140.
- Hairunnisa, K. (2020b). *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi*. 8(1), 134–140.
- Harke, R., & Riane, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado* (Vol. 3, Issue 4).
- Hudson. (2005). *The Case for Work?Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice*. . Hudson Highland Group.
- Marthasari, D., Widjaja, D. C., Bisnis, F., & Ekonomi, D. (2020). *Pengaruh Ulasan Online Pada Online Travel Agency (OTA) Terhadap Minat Pemesanan Kamar Hotel di Surabaya*. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.9744/jmhot.6.1.1-8>
- Maulida, A. R., Hamdani, I., & Irfani, F. (2018). *Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*. In *Jurnal Ekonomi Syariah* (Vol. 05).
- Meinitasari, N. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika)* (Vol. 7, Issue 1). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Novie Destari, A., & Suwandi. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri*.
- Nurul Izzy, I., & Djamil, M. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ*. *JIMT*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v5i2>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Parasara, I., & Surya, K. (2016). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel*. 5(E-Jurnal Manajemen Unud).
- Riza, Z. (2018). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja atas Hubungan Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan Pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta*. In *RELEVANCE Journal of Management and Business* (Vol. 1, Issue 1).
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. 4(3).
- Roosallyn Assyofa, A., Iswati, S., & Maliki, Z. (2021). *The Effect of Islamic Work Ethics Indicators on Employees Performance Study at BPRS AR*. *Bisnis: Performa*, 18(1). <https://doi.org/10.29313/performa.v17i1.6086>
- Saputri, U. S., & Handayani, A. (2024). *Pengaruh Work Llife Balance, Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Alam Solo*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, 64–74.
- Siregar, P. B., & Novi Fitria Hermiati. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Mekarmuti Cikarang Utara*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 727–735. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1127>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wieyento, S. (2022). *Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Technofrico Medan*.

