

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MANAJEMEN
PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK MUAMALAT
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

TRISKA SAFITRI
NIM: 19108020074

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MANAJEMEN
PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK MUAMALAT
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

TRISKA SAFITRI
NIM: 19108020074

PEMBIMBING:

DR. RUSPITA RANI PERTIWI, S.PSI, M.M

NIP: 19760616 200501 2 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1242/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK MUAMALAT YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TRISKA SAFITRI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020074
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 64e5b2abbfadd



Penguji I
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 64e5abf33185e



Penguji II
Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 64e595b73ee44



Yogyakarta, 18 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64e5cecca2d6bd

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Triska Safitri

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Triska Safitri

NIM : 19108020074

Judul Skripsi : “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Bank Muamalat Yogyakarta”

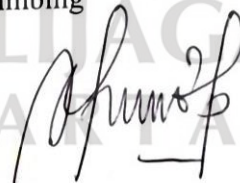
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Agustus 2023

Pembimbing



Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

NIP: 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Triska Safitri
NIM : 19108020074
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Bank Muamalat Yogyakarta” adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 3 Agustus 2023
Penyusun



Triska Safitri

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Triska Safitri
NIM : 19108020074
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Bank Muamalat Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan mengelola, dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Yang menyatakan,



Triska Safitri

19108020074

HALAMAN MOTTO

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah [94]: 5-6).

“Allah yang memilihkan untuk dirimu bukan kamu yang memilih untuk dirimu sendiri, lalu pada waktu yang dikehendaki-Nya bukan pada waktu yang kita kehendaki itulah Skenario Allah”

(Catatan Pejuang –Inas Nafiatul Izzah)

ENJOY EVERY PROCESS

“Apabila sesuatu yang kau senangi tidak terjadi, maka senangilah apa yang terjadi”

(Ali bin Abi Thalib)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Kedua orang tua, Ibu dan Bapak tercinta dan kakak-kakakku tersayang, yang tak henti-hentinya selalu memberikan cinta, kasih sayang, bimbingan, motivasi dan doa.

Untuk diriku sendiri yang sudah bertahan sejauh ini.

Untuk teman-teman yang sudah memberikan banyak motivasi serta doa.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba [”]	B	Be
ت	Ta [”]	T	Te
ث	Sa [’]	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa [”]	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha [’]	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra [’]	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa [”]	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa [’]	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>
شَكَرْتُمْ		

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis dengan huruf awal "a".

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiah tersebut.

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Bank Muamalat Yogyakarta”. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah-curahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini
5. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.

7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua saya, Bapak Tukijo dan Ibu Sujiyati yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, dan dukungan kepada saya agar selalu bisa memberikan yang terbaik untuk yang sedang saya cita-citakan.
9. Kakak-kakak tercinta, Mbak Ukti, Mas Tri dan Dimas yang selalu memberikan doa dan semangat untuk adiknya.
10. Aldan dan Keenan keponakan kesayangan tante yang selalu menjadi penyemangat.
11. Sahabatku tersayang, Nandha dan Windi yang menerima saya apa adanya, yang selalu mau mendengarkan keluh kesah saya.
12. Gundulsku Nada, Astri dan Afi terima kasih sudah menjadi sahabat serat keluarga selama 11 tahun sejak kelas 7 SMP, yang selalu memberikan semangat dan mendukung saya dalam keadaan suka maupun duka.
13. Sahabat dan keluarga baru saya sejak mahasiswa baru, Nurul, Nur, Lina, Anna, Devi, dan Faiza, yang selalu membantu dan mendorong saya agar terus semangat dalam menjalani kehidupan perkuliahan. Dan terima kasih atas waktu dan kenangan berharga di masa perkuliahan.
14. Untuk Chittaphon Leechaiyapornkul yang sudah menjadi alasan untuk bertahan sejauh ini.
15. Seluruh responden yang telah membantu penelitian ini dengan meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner.
16. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat di harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Aamiin.

Yogyakarta,

Hormat Penyusun



(Triska Safitri)



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan.....	14
2. Kualitas Kehidupan Kerja	23
3. Manajemen Pengetahuan.....	28
4. Etos Kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Pengembangan Hipotesis	43
D. Kerangka Teoritik	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	55

A. Jenis Penelitian.....	55
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	55
C. Tempat dan Waktu Penelitian	58
D. Populasi dan Sampel	58
E. Definisi Operasional Variabel.....	59
F. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
B. Karakteristik Responden	69
C. Analisis Data	74
D. Pembahasan.....	91
BAB V PENUTUP.....	114
A. Kesimpulan	114
B. Keterbatasan Penelitian.....	115
C. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN.....	122

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3. 1 Skala Likert	57
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia	70
Tabel 4. 3 Karakteristik Pendidikan.....	70
Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja	71
Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	71
Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja...	72
Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Manajemen Pengetahuan	73
Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja.....	73
Tabel 4. 9 Convergent Validity	75
Tabel 4. 10 Cross Loading	77
Tabel 4. 11 Fornell-Lacker Criterion	79
Tabel 4. 12 Cornbach's Alpha	80
Tabel 4. 13 Composite Reliability	81
Tabel 4. 14 R-Square.....	83
Tabel 4. 15 F Square	84
Tabel 4. 16 Path Coefficients	86
Tabel 4. 17 Specific Indirect Effects.....	89
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis	91

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik	54
Gambar 4. 1 Outer Model	74
Gambar 4. 2 Inner Model	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Lampiran	122
Lampiran 2 Wawancara	127
Lampiran 3 Data Responden.....	128
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Variabel Y Kinerja Karyawan.....	128
Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Variabel X1 Kualitas Kehidupan Kerja	130
Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Variabel X2 Manajemen Pengetahuan.....	131
Lampiran 7 Tabulasi Jawaban Variabel Z Etos Kerja	133
Lampiran 8 Outer Loading.....	134
Lampiran 9 Hasil Composite Reliability dan AVE	136
Lampiran 10 R-Square	136
Lampiran 11 F-Square.....	136
Lampiran 12 Uji Hipotesis	136
Lampiran 13 Hasil Outer Model	138
Lampiran 14 Hasil Inner Model.....	139
Lampiran 15 Surat Penelitian.....	140
Lampiran 16 Curriculum Vitae (CV).....	141



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta dengan etos kerja sebagai variabel mediasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Yogyakarta sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan aplikasi SmartPLS 3.0 sebagai alat olah data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja dan etos kerja, sedangkan variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel etos kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, manajemen pengetahuan, kinerja karyawan, etos kerja.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of quality of work life and knowledge management on the performance of Bank Muamalat Yogyakarta employees with work ethic as a mediating variable. The samples used in this study were 56 employees of Bank Muamalat Yogyakarta. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection methods used are questionnaires and interviews. The data analysis technique used the Structural Equation Model (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach and the SmartPLS 3.0 application as a data processing tool. The results of this study indicate that the variables of quality of work life and knowledge management have a positive effect on performance and work ethic, while the work ethic variable has no effect on employee performance. In addition, the work ethic variable does not mediate the effect of quality of work life and management knowledge on the performance of Bank Muamalat Yogyakarta employees.

Keywords: quality of work life, knowledge management, employee performance, work ethic.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bank syariah di Indonesia dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan dari adanya ekonomi syariah. Sejak diterapkannya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 Bank Syariah di Indonesia tumbuh secara pesat, bank umum syariah, gerai syariah di kantor bank konvensional, dan unit usaha syariah menjadi bentuk pertumbuhan bank syariah (Ascarya, 2008). Perkembangan perbankan syariah ini memerlukan dukungan sistem dan sumber daya manusia yang memadai, baik dari aspek kualitas maupun kuantitasnya (Nasution *et al.*, 2022). Agar bisa perbankan syariah mampu bersaing dengan perbankan nasional maupun perbankan syariah lain, perusahaan perbankan syariah perlu memaksimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu dengan memaksimalkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah salah satu landasan bagi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam bekerja selama berada pada perusahaan tersebut (Setiyadi & Wartini, 2016). Lebih lanjut, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja sebuah perusahaan, keputusan yang diambil oleh sumber daya manusia di perusahaan harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil perusahaan serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan (Logahan,

2009). Kesuksesan kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, karena itu perusahaan menuntut karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal karena baik atau buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berdampak kepada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Setiyadi dan Wartini (2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Menurut Kosasih & Budiani (2007) menyatakan bahwa *knowledge management* atau manajemen pengetahuan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja, manajemen pengetahuan melalui prosedur kerja, dan *personal knowledge* yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Sager (dalam Muhadi, 2007) faktor yang berpengaruh pada kinerja yaitu keterampilan, pendidikan, sikap, etos kerja, disiplin, kesehatan, motivasi, pendapatan, iklim kerja dan komitmen organisasi.

Upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan agar dapat menciptakan perasaan positif yang meluas, dan kemudian karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Irawati, 2015). Selain itu kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dengan didukung oleh pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Karyawan yang ada di perusahaan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya terpaku pada sistem yang ada. Agar

informasi menjadi sesuatu yang bernilai, kemudian berkembang menjadi suatu pengetahuan di dalam organisasi atau perusahaan, maka dibutuhkan suatu sistem yang dikenal dengan manajemen pengetahuan (Darudiato & Setiawan, 2013). Sementara itu, Lawu et al. (2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Etos kerja sebagai variabel mediasi didasari pada pendapat dari Mufidah *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah kualitas kehidupan kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Rangkuti et al. (2021) yang menyatakan bahwa knowledge management berpengaruh positif terhadap etos kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Priansa & Garnida (2015) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan gagasan teori tersebut, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut, yaitu: kualitas kehidupan kerja dan manajemen pengetahuan sebagai variabel dari sisi organisasi, dan etos kerja sebagai variabel dari sisi individu.

Komponen pertama yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kehidupan kerja, suatu tingkatan dimana anggota dalam sebuah organisasi mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang penting, dengan pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada sebuah organisasi

tersebut, dapat disebut sebagai kualitas kehidupan kerja. (Jati, 2013). Selain masalah etika dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja merupakan topik yang sangat penting dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi (Moghimi *et al.*, 2013). Dengan diterapkannya kualitas kehidupan kerja yang baik oleh perusahaan mempermudah untuk menarik dan mempertahankan karyawan (Kanten & Sadullah, 2012). Iklim kerja yang positif menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kondisi ini didasarkan pada kualitas kehidupan kerja dalam kaitannya dengan perilaku manajemen perusahaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu manajemen pengetahuan, serangkaian proses yang mencakup penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan pengetahuan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan, yang kemudian dikenal sebagai manajemen pengetahuan (Nisa, 2018). Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan untuk memberikan kepuasan berdampak pada kinerja, dan jika pekerjaan dilakukan berdasarkan keterampilan, maka dengan sendirinya akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dengan demikian produktivitas organisasi juga baik (Latief *et al.*, 2019). Untuk mencapai tingkat terbesar dari manajemen pengetahuan, tidak hanya mengelola pengetahuan organisasi, tetapi juga mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap anggota dalam organisasi. (Falah & Parestya, 2017). Pengelolaan pengetahuan yang tepat berkaitan erat dengan

proses pengembangan talenta karyawan. Sistem *talent management* yang diterapkan secara terpadu dan terkoordinasi dengan manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah etos kerja, semangat kerja yang ada pada diri seorang pekerja untuk bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan nilai tambahan di tempat kerja dikenal sebagai etos kerja (Priansa, 2018). Diri karyawan sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Tingkat etos kerja tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal bagi keberhasilan perusahaan. Keberhasilan dalam persaingan di dunia kerja dapat dicapai dengan dimilikinya sifat kerja keras, jujur, dan dedikasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, keberhasilan tidak bisa dicapai hanya dengan kemampuan dan keahlian karyawan saja (Hadiansyah & Yanwar, 2017).

Etos kerja yang tinggi dapat didasari oleh keinginan karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, maka dapat dikatakan apabila etos kerja yang tinggi dapat memungkinkan seorang karyawan berpartisipasi dalam membagikan ide dan masukan untuk perusahaan. Setiap karyawan sudah seharusnya memiliki etos kerja yang tinggi, karena perusahaan tidak dapat berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar jika tidak memiliki karyawan yang rajin dan berdedikasi tinggi. Dalam penelitian ini etos kerja memiliki fungsi sebagai variabel mediasi, etos kerja sebagai variabel mediasi berfungsi untuk memediasi variabel dependen dan variabel

independen dimana menjelaskan mengenai hubungan antara variabel tersebut. Tujuan pemilihan variabel etos kerja sebagai variabel mediasi adalah untuk memahami lebih dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai kerangka penelitian dan mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, kualitas kehidupan kerja, manajemen pengetahuan dan etos kerja memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian dari Alfani (2018); Nurul & Rahardja (2019); Oktafien & Yuniarsih (2018) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Hasibuan (2019) dan Falah & Parestyia (2017) menunjukkan hasil bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari dua faktor tersebut, faktor lain yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah etos kerja, dibuktikan dari hasil penelitian oleh Faustyna (2015) dan Priansa & Garnida (2015).

Terdapat *research gap* antara penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agow *et al.*, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Laoh *et al.* (2016) membuktikan bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, etos kerja tidak berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari hasil penelitian oleh Yasdianto *et al.* (2020).

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan juga perlu dilakukan oleh Bank Muamalat Indonesia, sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia Bank Muamalat Indonesia terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Bank Muamalat berfokus pada pengembangan SDM yang dimiliki, agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki nilai-nilai profesional, modern, dan islami, serta kualitas pribadi dan produktivitas yang baik untuk memenuhi standar industri perbankan Indonesia yang terbaik. Dari sisi kinerja Bank Muamalat Indonesia mencatat perbaikan yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari meningkatnya laba pertumbuhan laba sebelum pajak (*profit before tax*) sebesar 316% secara *year on year* (yoy). Dalam laporan keuangan *bank only* (diaudit) tahun 2022, laba perseroan per 31 Desember 2022 tercatat senilai Rp52 miliar, peningkatannya melampaui tiga kali lipat dari Rp12,5 miliar pada 31 Desember 2021. Peningkatan laba yang signifikan tersebut dibantu oleh kenaikan pendapatan berbasis komisi (*Fee Based Income/FBI*) perseroan sebesar 95% (yoy) dari Rp560,5 miliar per 31 Desember 2021 menjadi Rp1,1 triliun pada akhir Desember 2022. Dari laporan tersebut menunjukkan bahwa adanya pertumbuhan secara fluktuasi pada laporan keuangan Bank Muamalat Indonesia.¹

¹ <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/berita/laba-bank-muamalat-meroket-3161#:~:text=Peningkatan%20laba%20yang%20signifikan%20tersebut,triliun%20pada%20akhir%20Desember%202022.> Diakses pada tanggal 9 Mei 2023 Pukul 14:30

Pada tahun 2022 Bank Muamalat Indonesia menerima berbagai penghargaan, yang meliputi: *Digital Brand Award 2022 The Best Digital Brand 2012 - 2022 Bank Umum Syariah*, *Digital Brand Award 2022 2nd best overall bank umum syariah*, *Digital Brand Award 2022 2nd best overall share e debit*, *Satisfaction Loyalti Engagement 2022 Peringkat I (Satu) Loyalty*, *Satisfaction Loyalti Engagement 2022 Peringkat I (Satu) Marketing Engagement*, *Satisfaction Loyalti Engagement 2022 Peringkat I (Satu) Satisfaction (ATM)*, *Satisfaction Loyalti Engagement 2022 Peringkat I (Satu) Satisfaction (Customer Service)*, dan berbagai penghargaan lain².

Bank Muamalat Indonesia harus terus berusaha untuk mempertahankan kinerja baiknya sehingga dapat menerima pencapaian yang lebih baik. Salah satunya dengan mempertahankan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Dalam proses peningkatan kinerja karyawan, Bank Muamalat Indonesia masih menemui masalah didalamnya. Masalah yang dihadapi berkaitan dengan perkembangan teknologi digital yang tumbuh semakin pesat, perkembangan teknologi yang ada harus diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja, manajemen pengetahuan dan etos kerja.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan dan dapat didukung oleh penelitian terdahulu, akan tetapi terdapat *research gap* antara masing-masing

² <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/penghargaan>. Diakses pada tanggal 9 Mei Pukul 14:45

penelitian. Penelitian ini diperlukan untuk menguji kembali penelitian sebelumnya yang mencatat adanya perbedaan pada hasil penelitian terkait kinerja, kualitas kehidupan kerja, manajemen pengetahuan, dan etos kerja. Berdasarkan inkonsistensi hasil dari penelitian terdahulu dan permasalahan yang sudah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Muamalat Yogyakarta”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat diperoleh rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja?
5. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap etos kerja?

6. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap etos kerja.
5. Untuk menjelaskan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap etos kerja.
6. Untuk menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja.
7. Untuk menjelaskan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi Peneliti: Dengan penelitian ini, peneliti mampu menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan serta dapat memperluas cara berpikir ilmiah dengan fokus pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Instansi: Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Bank Muamalat Yogyakarta dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan kualitas kehidupan kerja, manajemen pengetahuan, dan etos kerja, dengan tujuan untuk mencapai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademisi: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian-penelitian mendatang dalam bidang Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan mendorong dan memotivasi pengembangan penelitian lebih lanjut dalam ranah Sumber Daya Manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini secara garis besar terdiri dari lima bab, yaitu pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada landasan teori berisikan kerangka teori yang menjelaskan tentang teori dari masing-masing variabel, kemudian penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, yaitu upaya untuk merumuskan hipotesis dengan argumen yang dibangun dari teori atau logika dan penelitian sebelumnya yang relevan. Model penelitian dan kerangka pikir juga disertakan pada bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrumen serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, menjelaskan hasil analisis data penelitian yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Terdapat implikasi, saran serta kekurangan yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan analisis lanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan hasil uji yang dilakukan dalam penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Muamalat Yogyakarta, dengan jumlah responden sebanyak 56 orang karyawan Bank Muamalat Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
2. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
3. Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
4. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
5. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
6. Etos Kerja tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

7. Etos Kerja tidak memediasi pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan, meliputi:

1. Jumlah responden yang terbatas yaitu sejumlah 56 karyawan, sehingga memungkinkan hasil yang didapat masih belum mewakili persepsi seluruh karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
2. Data responden yang diperoleh belum sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, akibatnya dalam melakukan pengujian ditemukan data yang tidak valid.
3. Terbatasnya akses untuk mencari informasi mengenai karyawan Bank Muamalat Yogyakarta karena kontak langsung dengan para karyawan sangat terbatas, sehingga informasi yang didapat kurang mendalam.

C. Saran

1. Bagi Bank Muamalat Yogyakarta

Bagi Bank Muamalat Yogyakarta diharapkan agar meningkatkan penerapan kualitas kehidupan kerja, manajemen pengetahuan dan etos kerja agar kedepannya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

2. Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memilih objek penelitian yang lebih luas dan menambah jumlah sampel yang diuji sehingga dapat memberikan hasil yang lebih maksimal. Selain itu dapat juga menambahkan variabel lain yang memberikan pengaruh pada kinerja, dan mengembangkan sesuai dengan dengan isu dan permasalahan terbaru.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z. (2016). Konsep Ilmu Dalam Islam: Tinjauan Terhadap Makna, Hakikat, Dan Sumber-Sumber Ilmu Dalam Islam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ushuluddin*, 10(1), 107. <https://doi.org/10.18592/jiu.v10i1.747>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agow, F. M., Adolfina, & Dotulong, L. O. . (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 116–125.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Andhara, B. A. (2018). *Knowledge Management Strategi Mengelola Pengetahuan agar Unggul di Era Disrupsi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ascarya. (2008). *Akad dan Produk Bank Syariah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Darudiato, S., & Setiawan, K. (2013). Knowledge Management: Konsep dan Metodologi. *Ultima InfoSys*, 4((1)), 11–17. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.31937/si.v4i1.237>
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
- Falah, A., & Paresty, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192–198.
- Faustyna, F. (2015). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan cabang Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 36–45.
- Firdanianty, & Soleh, A. (2011). *Smart Knowledge Worker*. PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partian Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Pt. Elex Media Komputindo.

- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS*. Luxima.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 41–52.
- Jati, A. N. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Hubungannya Dengan Organization Citizenship Behavior. *Kiat BISNIS*, 5 No 2(2), 97–103.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model dan Partial Least Square. In *Universitas Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. CV. ANDI.
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Kasus Department Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(no 2), 80–88.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.
- Laoh, C. F. P., Tewel, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 786–793.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173.

<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>

- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.
- Logahan, J. M. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan "Artes Liberalis"*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Moghimi, S. M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2013). Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(1), 119-145A. http://search.proquest.com/docview/1400455742?accountid=10297%5Cnhttp://sfx.cranfield.ac.uk/cranfield?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ:abiglobal&atitle=Studying+the+Relationship+between+Organizationa
- Mufidah, S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Agen Pt. Prudential Life Assurance Kantor Cabang Semarang. *Jurnal EMPATI*, 2(3), 152–160. <https://doi.org/10.14710/empati.2013.5308>
- Muhadi. (2007). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nasution, Y. S. J., Arif, M., & Siregar, S. Z. (2022). Pengaruh Inflasi, Suku Bunga Dan Npf Terhadap Pendapatan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 1699–1708. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/4808>
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nisa, R. C. (2018). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Noorma Yunia. (2017). Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Persepektif Islam. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, 5(1), 1–28.
- Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja,

- Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 128–137. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1. <https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.71>
- Praharsi, Y. (2016). Manajemen Pengetahuan dan Implementasinya dalam Organisasi dan Perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(1), 77–90.
- Prasetyo, R. D., & Hasibuan, S. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Industri Jasa Perbankan : Kasus Bank Pembangunan Daerah. 11(1), 12–22.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Ecodemica*, 3(1), 342–347. www.bi.go.id
- Qardhawi, Y. (1997). *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Gema Insani Press.
- Rahman, A. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja ; Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 7–22.
- Rangkuti, A. J., Batubara, S., & Maharani, F. (2021). Sosialisasi Skill dan Knowledge Management Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Sumut Syariah Cabang Panyabungan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/jurnal%20nauli.v1i1.1113>
- Rifai, A. (2015). *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*. 14, 56–65.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Saifulloh, S. (2010). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Sosial Humaniora*, 3(1), 54–69. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v3i1.654>
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Elex Media Komputindo.
- Saraswati, A., & Widiartanto. (2016). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UMKM Industri Kreatif Digital di Kota

- Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 359–373.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(4), 315–324.
- Shihab, M. Q. (2017). *Tafsir al-mishbah: pesan, kesan, dan keserasian Al Qur'an*. Lentera Hati.
- Siregar, U. R. D., & Rokan, M. K. (2022). Pengaruh Disipln Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(12), 18559–18568.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Bandung). Alfabeta.
- Syafii, M., & Utara, U. S. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja , Motivasi Kerja , Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 5, 1610–1617.
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Walton, R. E. (1974). QWL indicators: Prospects and Problems. *New Research Initiatives, Research and Development Program*, 57–70.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (R. Press (ed.)).
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Percetakan STIM YKPM.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 97–116. <https://doi.org/10.36908/esha.v6i1.143>
- Zed, M. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.
- Zin, R. M. (2014). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gajahmada International Journal of Business*, 6(3), 323–334.