



## **Pengaruh *Workplace Loneliness* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami: Studi di Bank BNI Syariah Yogyakarta**

**Ulfah Sa'adah Ramadhani, Muafi**✉

Universitas Islam Indonesia

e-mail: [muafi@uii.ac.id](mailto:muafi@uii.ac.id)

### **Abstract**

*The purpose of this study was to examine and analyze workplace loneliness and work stress on employee performance mediated by Islamic spiritual values. The research was conducted at Bank BNI Syariah Yogyakarta with a sample size of 75 respondents and using quantitative methods. The data collection technique was carried out by using a questionnaire distributed via google form, then the results of the study were analyzed statistically using SEM (structural equation modeling) with the help of SMART PLS software. The results of the study found that there was no positive and significant effect of workplace loneliness on Islamic spiritual values in employees, there was no positive and significant effect of workplace loneliness on employee performance, then there was a negative and significant effect of work stress on Islamic spiritual values, there was a negative and significant effect on work stress. On employee performance, there is no positive and significant influence of Islamic spiritual values on employee performance. In addition, Islamic spiritual values cannot significantly mediate the relationship between workplace loneliness and employee performance and show that Islamic spiritual values significantly mediate the relationship between work stress and employee performance in employees at Bank BNI Syariah Yogyakarta.*

**Keywords:** *workplace loneliness, job stress, employee performance, islamic spiritual value*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis *workplace loneliness* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh nilai spiritual Islami. Riset dilakukan di Bank BNI Syariah Yogyakarta dengan jumlah sampel 75 responden menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebar melalui *google form*. Teknik statistik menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan SMART PLS *software*. Hasil penelitian menemukan; (1) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *workplace loneliness* terhadap nilai spiritual Islami pada karyawan, (2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *workplace loneliness* terhadap kinerja karyawan, (3) terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap nilai spiritual Islami, (4) terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, (5) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai spiritual Islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai spiritual Islami tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan antara *workplace loneliness* dengan kinerja karyawan dan menunjukkan nilai spiritual Islami memediasi secara signifikan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta.

**Kata kunci:** *workplace loneliness, stres kerja, kinerja karyawan, nilai spiritual Islami*

## PENDAHULUAN

Perekonomian global sedang mengalami guncangan akibat pandemi *Covid-19* yang menyebar begitu cepat di berbagai belahan dunia. Jumlah korban yang terus bertambah membuat pemerintah harus menerapkan kebijakan *lockdown* untuk meminimalisasi jumlah korban. Di sisi lain, karantina wilayah dan pembatasan pergerakan sosial bisnis menghambat perekonomian di berbagai sektor, tidak terkecuali jasa keuangan. Menurut Siahaan (2020), industri jasa keuangan terkena dampak pandemi *Covid-19* karena adanya ancaman risiko kredit bermasalah, risiko pasar dan risiko likuiditas. Selain itu, penurunan kualitas kredit atau pembiayaan yang semakin meningkat seiring dengan terhentinya rantai nilai ekonomi masyarakat menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan laba LKM (Pramudia, 2013).

Laporan Publikasi Bursa Efek Indonesia mencatat kinerja emiten perbankan pada kuartal I tahun 2020 menunjukkan penurunan laba yang signifikan. PT Bank Permata Tbk mencatat adanya penurunan laba bersih sebesar 99,5%, diikuti dengan PT Bank BTN Tbk yang menurun sebesar 36,8%, serta PT Bank Panin Tbk sebesar 13,8% dibanding periode yang sama di tahun 2019. Begitu juga PT Bank BRI Tbk juga mengalami penurunan sebesar 0,3% dan PT Bank Jabar Banten menurun sebesar 0,8% dibanding periode yang sama tahun sebelumnya. Menurut Taswan (2010), bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang kinerja atau kemampuan dalam meningkatkan nilai usahanya melalui peningkatan laba, aset dan prospek ke depan. Oleh karena itu, penurunan kinerja lembaga keuangan yang ditandai dengan penurunan laba tentu juga menghambat terciptanya kesejahteraan masyarakat.

BNI Syariah merupakan salah satu lembaga perbankan anak perusahaan PT BNI, Persero, Tbk. Sejak 2010, Unit Usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah bernama PT Bank BNI Syariah yang berprinsip pada pilar adil, transparan

dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang, salah satunya di Yogyakarta. Hasil observasi pada lembaga keuangan menemukan bahwa tingginya target yang ditentukan pada batas waktu tertentu, serta tingginya tuntutan kerja karyawan justru memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan. Banyak karyawan yang mengeluh karena ketidakmampuannya dalam mencapai target kadang justru menimbulkan beban moral serta psikis berdampak pada penurunan kinerja.

Adanya peningkatan dan penurunan pendapatan tentu merupakan dampak dari ketidakstabilan kinerja karyawan. Sejalan dengan pernyataan kepala BNI Syariah Cabang Condong Catur bahwa kinerja karyawan secara personal selama pandemi cenderung tidak stabil dibuktikan dengan adanya keluhan yang disampaikan karyawan, seperti stres kerja karena kuantitas pekerjaan terus meningkat akibat banyaknya program baru selama pandemi di mana gaji yang diberikan perusahaan tetap sama. Selain berdampak pada stres, banyaknya pekerjaan baru juga mengakibatkan karyawan bekerja dengan fokus secara individu, sehingga hubungan sosial dengan rekan kerjapun menurun; adanya tekanan dari sosial ekonomi nasabah akibat dampak Covid-19, sementara itu karyawan lapangan tetap harus menjalankan tugas mereka secara langsung tanpa melalui *work from home*.

Salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja SDM yang ada didalamnya. Fajar & Heru (2010) menyatakan bahwa SDM adalah orang berbakat yang memiliki kontribusi potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, visi, serta misi organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya, namun kinerja SDM tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan juga

mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah *workplace loneliness*. Menurut Alper (2015), kesepian di tempat kerja terjadi ketika seseorang tidak memiliki hubungan yang sehat di tempat kerja. Penelitian Amarat dkk. (2019) menemukan bahwa *workplace loneliness* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Sejalan dengan penelitian Akçit & Barutçu (2017) juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *workplace loneliness* dengan kinerja.

Kinerja SDM yang rendah juga disebabkan oleh stres kerja. Kondisi stress berlebihan yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan kinerjanya terganggu (Wenur dkk., 2018). Penelitian Ahmad dkk. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut, sedangkan penelitian Wala dkk. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Adanya nilai spiritual Islami yang dimiliki karyawan tentu berdampak pada kinerja mereka. Jumala & Abubakar (2019) menyatakan SDM yang nilai spiritualnya baik akan terhindar dari *workplace loneliness* karena bisa bekerjasama secara profesional dengan rekan kerja sesuai ketentuan perusahaan dan terhindar dari stres kerja karena mampu mengatur perasaan dan pikiran sewajarnya sesuai dengan ajaran Islam. Penelitian Ajmal & Irfan (2014) menemukan semakin tinggi stres kerja seseorang, semakin rendah kepuasan dan kinerjanya. Namun, ketika etika kerja Islami diperkenalkan sebagai moderator, justru memperkuat hubungan antar variabel. Artinya, adanya etika kerja secara Islami mampu menurunkan stres kerja sehingga kepuasan dan kinerja

karyawan menjadi lebih stabil. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti melakukan analisis terhadap karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta yang selalu dituntut untuk memenuhi target pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar sehingga membuat karyawan kadang bekerja secara individu. Hal tersebut tentu berdampak pada stres kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### ***Workplace Loneliness***

*Loneliness* merupakan fenomena psikologis yang dipersepsikan sebagai ketidakmampuan individu melakukan dialog sosial sesuai dengan keadaan yang diinginkan. Menurut Santoso (2020), kesepian merupakan sebuah kondisi di mana seseorang merasa sepi atau sendiri. Rasa kesepian di tempat kerja terjadi ketika terdapat perbedaan hubungan interpersonal yang diharapkan individu di tempat kerja dan kurangnya kemampuan individu untuk mengatasi perbedaan tersebut (Ayazlar & Güzel, 2014). Akçit & Barutçu (2017) menyatakan bahwa *loneliness in work* merupakan perasaan di mana seseorang merasakan perasaan tidak menyenangkan diikuti dengan emosi negatif, seperti kesedihan, kesusahan, kecemasan, dan merasa tidak berdaya. Menurut Handayani (2008), terdapat dua indikator yang digunakan dalam mengukur kesepian, yaitu *emotional loneliness* dan *social loneliness*.

### **Stres Kerja**

Menurut Veithzal & Sagala (2010), stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Hasibuan (2012) berpendapat bahwa stres kerja ialah kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Astianto (2014) menyatakan stres akan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang sehingga apabila tidak diatasi dengan baik

akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Indikator penilaian stres kerja secara psikologis menurut Nasir & Muhith (2011) yaitu kecemasan, gangguan kognitif, kemarahan, kebosanan, dan depresi.

### **Nilai Spiritual Islami**

Nilai spiritual Islam memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan dan membimbing setiap manusia mencapai kebijaksanaan dalam menemukan hubungan yang lebih dekat dengan Allah. Spiritual dapat membantu setiap muslim menghilangkan ilusi dari gagasan salah yang berasal dari alat indra, perasaan, dan pikiran semata. Artinya, spiritual Islam merupakan roh agama bagi seorang muslim, meskipun mempunyai beberapa arti, di luar dari konsep agama, seperti pekerjaan (Jumala & Abubakar, 2019). Menurut Fauzan & Tyasari (2012), dimensi pengukuran religiusitas Islami meliputi keyakinan, peribadatan atau praktek agama, dan pengamalan atau konsekuensi yang menunjuk pada seberapa tingkatan seseorang berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2013), kinerja ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Bintoro & Daryanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Artinya, kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Konsep kinerja organisasi menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi

tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum. Prasetyo (2016) menyatakan beberapa indikator kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas, waktu, pelayanan, integritas, tanggung jawab, dan kerja sama dengan orang lain.

### **Pengaruh *Workplace Loneliness* terhadap Nilai Spiritual Islami**

Penelitian Matillah dkk. (2018) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara spiritualitas dengan kesepian. Spiritualitas menjadi sumber kekuatan lansia dalam menghadapi masalah dan meningkatkan kualitas hidup sehingga dapat mengurangi kesepian. Penelitian lain yang dilakukan Herliawati dkk. (2014) menemukan terdapat perbedaan tingkat kesepian sebelum dan setelah diberikan pendekatan spiritual. Penelitian menunjukkan adanya pengaruh pendekatan spiritual terhadap tingkat kesepian, seseorang yang diberi pendekatan spiritual cenderung tidak mengalami kesepian, sedangkan seseorang yang tidak diberi pendekatan spiritual cenderung mengalami kesepian. Selain itu, penelitian Purwono & French (2016) tentang hubungan depresi dengan kesepian dan religiusitas pada remaja muslim di Indonesia menemukan bahwa religiusitas berhubungan negatif dengan depresi meski dimediasi oleh dimensi kesepian dan jenis kelamin. Namun, religiusitas tidak berhubungan dengan kesepian secara langsung.

H<sub>1</sub>: *Workplace loneliness* berpengaruh positif terhadap nilai spiritual Islami

### **Pengaruh *Workplace Loneliness* terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Ozcelik (2018) menemukan bahwa kesepian di tempat kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan arah yang negatif, di mana semakin besar rasa kesepian yang dirasakan seseorang di tempat kerja maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Penelitian Amarat dkk.

(2019) tentang pengaruh kesepian dengan kinerja yang dimediasi oleh keterasingan kerja juga menemukan bahwa kesepian di tempat kerja dan keterasingan kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, Saputri dkk. (2012) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kesepian dengan konsep diri. Umumnya seorang perantau memiliki tingkat kesepian yang tinggi karena konsep diri yang dimiliki rendah, sebaliknya jika mereka memiliki tingkat kesepian rendah, maka konsep diri mereka juga positif.

H<sub>2</sub>: *Workplace loneliness* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Nilai Spiritual Islami**

Penelitian Yudra dkk. (2018) menemukan apabila religiusitas yang dialami seseorang tinggi, maka semakin tinggi juga tingkat stres kerja mereka, begitu juga sebaliknya, semakin rendah religiusitas maka semakin rendah juga stres kerja yang dialami. Selain itu, penelitian Aditama (2017) menunjukkan adanya hubungan signifikan dan negatif antara spiritual dengan stres mahasiswa, semakin tinggi spiritual maka semakin rendah stres. Begitupula penelitian Darmawanti (2012) menemukan adanya korelasi yang positif antara tingkat religiusitas seseorang dengan *coping stress*-nya untuk mengendalikan tingkat stres yang diderita, semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang, semakin baik cara individu mengatasi stres.

H<sub>3</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap nilai spiritual

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Dewi dkk. (2014) dan Wala dkk. (2017) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, terdapat pengaruh berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, di mana setiap

peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Lukman (2019) juga menemukan bahwa stres kerja berkorelasi negatif terhadap performa kerja, hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi, otonomi di tempat kerja, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kurangnya dukungan kerja, dan penggantian kepemimpinan. Didukung penelitian Ajmal & Irfan (2014) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan hubungan positif yang signifikan dengan *turnover intention*.

H<sub>4</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

### **Pengaruh Nilai Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Osman-Gani dkk. (2010) menemukan adanya efek penting dari religiusitas, spiritualitas, nilai-nilai pribadi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Annisa & Mayliza (2019) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sarmad dkk. (2018) menemukan bahwa dua determinan spiritualitas di tempat kerja (kerja bermakna dan rasa kebersamaan) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga ditetapkan bahwa etika kerja Islami tidak memoderasi hubungan antara kehidupan Islami dan kinerja karyawan. Namun, efek moderasi dari etika kerja Islami ditemukan dalam hubungan antara pekerjaan yang bermakna dan kinerja karyawan serta rasa kebersamaan dan kinerja karyawan.

H<sub>5</sub>: Nilai spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja

### **Peran Nilai Spiritual Islami dalam Memediasi Pengaruh *Workplace Loneliness* terhadap Kinerja Karyawan**

Akçit & Barutçu (2017) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kesepian di tempat kerja terhadap berbagai faktor demografis, ada hubungan negatif antara kesepian di tempat kerja terhadap kinerja. Artinya, beberapa faktor yang menyebabkan seseorang merasakan kesepian bersumber dari faktor demografis seperti usia dan jenis kelamin, di mana faktor-faktor tersebut berdampak pada kinerja seseorang. Penemuan Ghadi (2017) menyatakan adanya hubungan spiritualitas tempat kerja, niat berpindah pekerjaan dan kesepian dalam bekerja. Nilai spiritual yang lemah sedikit berhubungan dengan terciptanya kesepian yang pada akhirnya menciptakan niat *turnover* karyawan. Seseorang yang nilai spiritualnya baik akan terhindar dari *workplace loneliness* karena bisa bekerjasama secara profesional dengan rekan kerja sesuai ketentuan perusahaan dan terhindar dari stres kerja karena mampu mengatur perasaan dan pikiran sewajarnya sesuai dengan ajaran Islam sehingga berdampak pada terciptanya kinerja yang lebih baik.

H<sub>6</sub>: Nilai spiritual dapat memediasi *workplace loneliness* terhadap kinerja

### **Peran Nilai Spiritual Islami dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Ahmad dkk. (2019) menyatakan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana stres kerja dapat membantu bahkan merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut. Selain itu, penelitian Ajmal & Irfan (2014) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Menurut Fatawi (2019), salah satu ciri keberadaan spiritualitas seseorang ialah apabila ia mampu menjalani peran kemanusiaan. Adanya hubungan kemanusiaan dapat

menciptakan kebahagiaan, ketenangan, dan kenyamanan bersama sehingga dapat menurunkan stress kerja dan meningkatkan performa kerjanya.

H<sub>7</sub>: Nilai spiritual dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif, yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukung, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket (Riduwan, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta yang tersebar di beberapa kantor sebanyak 130 orang dengan karakteristik beragama Islam dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Menurut Mahmud (2011), untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Senada dengan pendapat Sugiyono (2016), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, sedangkan menurut Solimun (2002) pedoman penentuan besarnya *sample size* (ukuran sampel) untuk analisis SEM adalah (1) bila pendugaan parameter menggunakan metode kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation*) besar sampel yang disarankan antara 100 hingga 200, dengan minimum sampel adalah 50; (2) sebanyak 5–10 kali jumlah parameter yang ada di dalam model; (3) sama dengan 5–10 kali jumlah indikator dari keseluruhan variabel laten.

Indikator dalam penelitian ini sebanyak 17 indikator. Merujuk pada poin ke tiga, maka ukuran sampel minimal 5 x 17 atau sebesar 85 sampel sehingga sampel penelitian ini adalah 85 pegawai sebagai responden. Dari 85 data responden yang sudah mengisi kuesioner, diperoleh 10 kuesioner yang tidak memberikan jawaban secara cermat/lengkap sehingga sampel

total yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 kuesioner.

Sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan *Google Form*. Selanjutnya, dilakukan uji instrumen validitas dan reliabilitas. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi Pearson dengan kriteria nilai *loading* > 0,7, sedangkan metode uji reliabilitas menggunakan uji *Convirmatory Analysis*. Jika nilai *Convirmatory Analysis* pada output PLS > 0,6, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2013). Setelah diperoleh data yang valid dan reliabel, kemudian dilakukan pengujian model struktural menggunakan persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

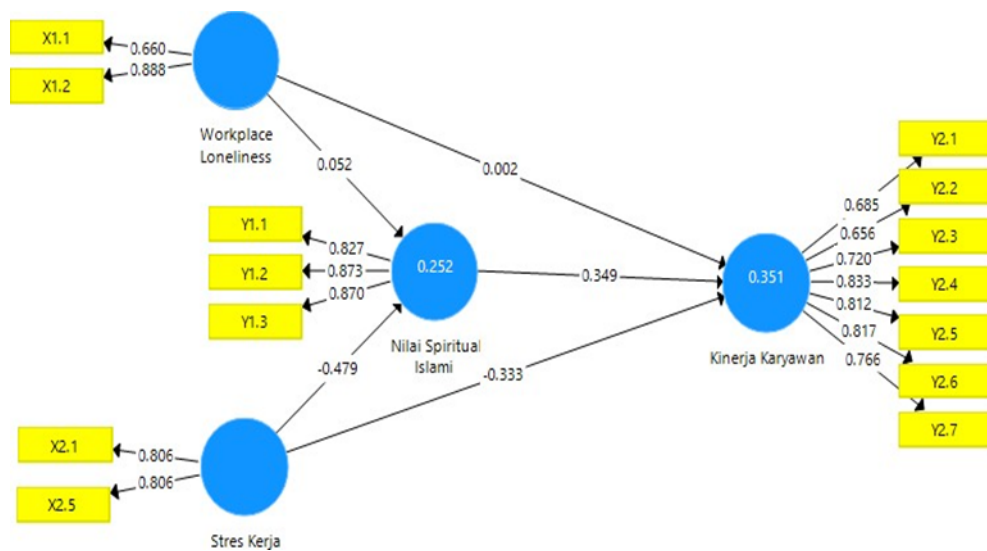
### Analisis Deskriptif

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir

disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 (53,3%) karyawan dan 35 (46,9%) karyawan berjenis kelamin laki- laki. Sebagian besar karyawan berusia antara 26-35 tahun sebanyak 54,7%, berusia <25 tahun sebanyak 32,0% karyawan, berusia 36-45 tahun sebanyak 10,7% karyawan, dan berusia 46-55 tahun sebanyak 2,7% karyawan. Pendidikan karyawan mayoritas S1 sebanyak 76,0% orang dan terdapat 5,3% orang berpendidikan Diploma. Selain itu, sebagian besar karyawan bekerja < 5 tahun sebanyak 57,3% orang, sedangkan 2,7% orang lainnya telah bekerja selama 11 hingga 15 tahun.

### Pengujian Outer Model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya.



**Gambar 1.** Hasil Pengukuran *Outer Model*

Gambar 1 menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* pada masing-masing indikator mempunyai nilai  $\geq 0,5$  sehingga semua indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara statistik serta dapat digunakan dalam konstruk penelitian.

*Discriminant validity* merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah setiap indikator yang menyusun suatu variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya. Tabel 1 merupakan nilai *cross loading* masing-masing indikator.

**Tabel 1.** Nilai *Cross Loading*

	<i>Workplace Loneliness</i> (X1)	Stres Kerja (X2)	Nilai Spiritual Islami (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)
X1.1	<b>0,660</b>	-0,311	0,200	0,060
X1.2	<b>0,888</b>	-0,327	0,192	0,249
X2.1	-0,426	<b>0,806</b>	-0,395	-0,418
X2.5	-0,219	<b>0,806</b>	-0,412	-0,402
Y1.1	0,121	-0,394	<b>0,827</b>	0,373
Y1.2	0,287	-0,432	<b>0,873</b>	0,457
Y1.3	0,207	-0,456	<b>0,870</b>	0,488
Y2.1	0,354	-0,420	0,349	<b>0,685</b>
Y2.2	0,283	-0,415	0,243	<b>0,656</b>
Y2.3	0,107	-0,307	0,385	<b>0,720</b>
Y2.4	0,064	-0,364	0,412	<b>0,833</b>
Y2.5	0,061	-0,377	0,482	<b>0,812</b>
Y2.6	0,253	-0,478	0,431	<b>0,817</b>
Y2.7	0,060	-0,329	0,410	<b>0,766</b>

Tabel 1 menunjukkan nilai masing-masing indikator di suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain dan mengumpul pada satu konstruk tersebut. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Selanjutnya, pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *composite reliability*. Tabel 2 merupakan nilai *composite reliability* masing-masing variabel.

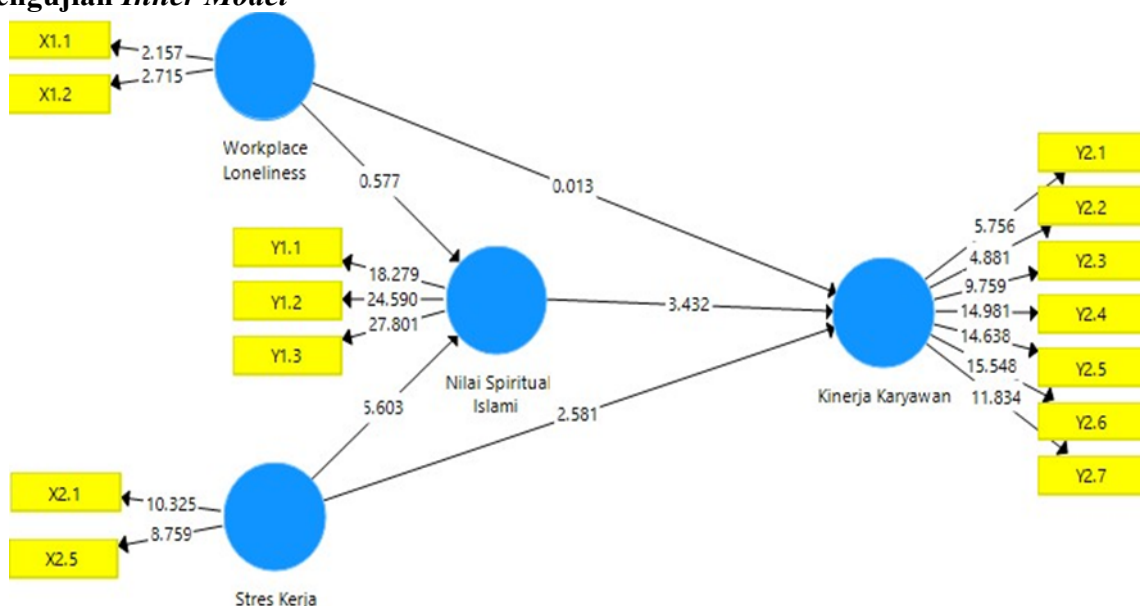
Tabel 2 menunjukkan seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Composite reliability*  $\geq 0,7$ , sehingga semua *construct* adalah reliabel. Hal tersebut

menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model penelitian memiliki konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen dan dapat digunakan untuk uji model struktural.

**Tabel 2.** *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Workplace Loneliness</i> (X1)	0,904
Stres Kerja (X2)	0,892
Nilai Spiritual Islami (Y1)	0,788
Kinerja Karyawan (Y2)	0,756

**Pengujian Inner Model**



**Gambar 2.** Hasil *Inner Model* Pengaruh *Workplace Loneliness* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami



### Uji Hipotesis

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Hubungan Langsung Antar Variabel

Hubungan antar variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
<i>Workplace Loneliness</i> → Nilai Spiritual Islami	0,052	0,577	0,564	H <sub>1</sub> Ditolak
<i>Workplace Loneliness</i> → Kinerja Karyawan	0,002	0,013	0,989	H <sub>2</sub> Ditolak
Stres Kerja → Nilai Spiritual Islami	-0,479	4,669	0,000*	H <sub>3</sub> Diterima
Stres Kerja → Kinerja karyawan	-0,333	5,603	0,010*	H <sub>4</sub> Diterima
Nilai Spiritual → Kinerja Karyawan	0,349	3,432	0,001*	H <sub>5</sub> Diterima

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Pengaruh Variabel Mediasi

Hubungan antar variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
<i>Workplace Loneliness</i> → Nilai Spiritual Islami → Kinerja Karyawan	0,018	0,022	0,033	0,547	0,585	H <sub>6</sub> Ditolak

### R-Square

Selanjutnya nilai koefisien determinasi seperti terlihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,351	0,323
Nilai Spiritual Islami	0,252	0,232

Berdasarkan nilai *R-square* setelah dikalikan 100% maka didapat nilai koefisien determinasi masing masing variabel sebesar 35,1% untuk variabel kinerja karyawan, dan 25,2% untuk variabel nilai spiritual Islami. Nilai koefisien determinasi variabel kinerja karyawan berpengaruh pada penelitian ini sebesar 35,1%, sedangkan 64,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Nilai koefisien determinasi dari variabel nilai spiritual Islami sebesar 25,2% berpengaruh pada penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 74,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

### Pengaruh *Workplace Loneliness* terhadap Nilai Spiritual Islami

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *workplace loneliness* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai spiritual Islami. Hal tersebut terbukti dari perolehan

nilai *p-value* sebesar 0,564 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu Purwono & French (2016) yang menemukan hal serupa, di mana tidak terdapat hubungan secara langsung antara religiusitas dengan kesepian. Tidak adanya pengaruh *workplace loneliness* dengan nilai spiritual Islami menunjukkan bahwa meskipun karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta merasa kesepian di tempat kerja, namun nilai spiritual Islami mereka tidak akan terpengaruh karena masalah kesepian. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor internal yang dimiliki masing-masing karyawan. Menurut Jalaluddin (2010), faktor internal yang muncul dari dalam diri seseorang mampu mendorong seseorang untuk tunduk kepada Allah SWT. Didukung perolehan analisis deskriptif bahwa terdapat 14,7% responden yang merasakan *workplace loneliness* dalam kategori berat, yang berarti sebagian besar karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta merasakan sangat kesepian di tempat kerja. Meskipun demikian, mereka tetap mempraktikkan nilai Islamiah dalam bekerja, seperti memulai pekerjaan dengan membaca Basmallah dan besikap jujur dalam berkata maupun berperilaku ketika bekerja.

Perolehan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,086 dengan T-statistik

sebesar  $0,577 < 1,99$  menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang positif. Artinya, semakin berat tingkat *workplace loneliness* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi nilai spiritual Islami karyawan. Begitupula sebaliknya, semakin ringan tingkat *workplace loneliness* yang dirasakan karyawan, semakin rendah pula nilai spiritual Islami karyawan. Hal tersebut menunjukkan ketika karyawan merasakan kesepian yang cukup berat di tempat kerja, ia justru akan semakin mengingat Tuhan Yang Maha Esa dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja. Namun, ketika karyawan tidak sedang merasa kesepian, nilai spiritual Islami karyawan cenderung menurun karena adanya hal lain yang membuat karyawan merasa senang di tempat kerja, seperti banyaknya rekan yang mengajak berbincang-bincang sehingga membuat karyawan melupakan tanggung jawabnya menyelesaikan tugas dan kewajibannya selama jam kerja.

### **Pengaruh *Workplace Loneliness* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan *workplace loneliness* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut terbukti dari perolehan hasil path koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,002 dengan nilai T-statistik sebesar 0,013  $< 1,99$  dan nilai *p-value*  $0,989 > 0,05$ . Hasil tersebut berbeda dengan penemuan Amarat dkk. (2019) bahwa *workplace loneliness* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, serta penelitian Akçit & Barutçu (2017) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kesepian *workplace loneliness* terhadap kinerja. Menurut Aytac (2015), *workplace loneliness* merupakan rasa kesepian di tempat kerja yang dapat mengganggu baik secara fisik, sosial, psikologis, dan bahkan mengurangi produktivitas karyawan dalam bekerja. Akibatnya, karyawan yang merasakan *loneliness* di tempat kerja tidak akan memberikan kinerja yang tinggi untuk organisasi.

Penelitian ini justru menunjukkan bahwa *workplace loneliness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dikarenakan profesionalisme yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta dalam bekerja cukup tinggi. Karyawan profesional dapat mengesampingkan masalah-masalah yang ia alami di tempat kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai tanggungjawabnya, termasuk masalah *workplace loneliness*. Adanya arah hubungan yang positif menunjukkan semakin berat *workplace loneliness* yang dialami karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut. Begitupula sebaliknya, semakin ringan *workplace loneliness* yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kinerja mereka. Hal ini dapat berarti bahwa ketika seseorang merasakan kesepian ditempat kerja, mereka justru akan mengerahkan seluruh emosionalnya pada tugas yang sedang dikerjakan tanpa memperhatikan hal lain. Didukung perolehan nilai rata-rata rekap jawaban responden menunjukkan jawaban dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,21 bahwa masih terdapat karyawan yang merasa ditinggalkan oleh rekan kerja yang lain dan merasa tidak ada seorangpun yang berpihak kepadanya. Meskipun demikian sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik, yaitu sebanyak 74,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan yang merasa diasingkan dan ditinggalkan rekan kerjanya, pada akhirnya lebih memilih untuk fokus pada tugas dan tanggung jawabnya saja.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Nilai Spiritual Islami**

Dilihat berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap nilai spiritual Islami. Adanya pengaruh signifikan dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut mendukung penelitian Aditama (2017) yang menunjukkan adanya hubungan

signifikan antara nilai spiritual terhadap stres. Penelitian Darmawanti (2012) juga menemukan adanya korelasi antara tingkat religiusitas seseorang terhadap *coping stress*-nya untuk mengendalikan tingkat stres yang diderita.

Hasil distribusi frekuensi stres kerja menunjukkan terdapat 13,3% karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta memiliki stres yang sedang. Sebagian besar karyawan merasakan gelisah ketika memikirkan pekerjaan mereka dan terdapat masalah dengan atasan yang membuat atasan marah atau kecewa. Sejalan dengan ungkapan Gibson dkk. (2011), bahwa adanya tanggung jawab yang dibebankan seseorang bisa menjadi beban yang menimbulkan stres. Meskipun demikian, karyawan yang merasakan stres selalu *positive thinking* dalam bekerja. Hal tersebutlah yang menyebabkan stres kerja mereka menjadi berkurang. Sesuai pernyataan Hasan (2008) bahwa perilaku cara pandang seseorang dapat membantu mengatasi stress, seperti halnya yang diajarkan dalam Islam untuk senantiasa berfikir positif atau *khusnudzon* pada takdir Allah.

Perolehan nilai *path* koefisien jalur (*original sample*) sebesar -0,479 dengan nilai T-statistik sebesar 5,603 > 1,99 menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan pegawai, semakin rendah nilai spiritual Islami karyawan. Begitupula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres karyawan, semakin tinggi nilai spiritual Islami karyawan. Hal ini dapat berarti bahwa ketika seseorang merasakan stres atas pekerjaan yang ia tanggung di perusahaan, maka ia cenderung fokus pada permasalahan yang ia alami dan mengesampingkan beberapa nilai Islami seperti menunda sholat dan tergesa-gesa dalam bekerja sehingga tidak menyebut Basmallah.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan dilihat dari hasil *path* koefisien jalur (*original sample*) sebesar -0,333 dengan nilai T-statistik sebesar 2,581 < 1,99 dan nilai *p-value* 0,010 > 0,05, sehingga stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Amrianah (2019) juga menunjukkan hal serupa, di mana stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh negatif mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Wala dkk. (2017) bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Pengaruh signifikan stres kerja ditentukan oleh indikator yang membentuk variabel stres, yaitu kecemasan. Hasil perolehan rekap kuesioner diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,32 pada pernyataan kegelisahan apabila karyawan memikirkan pekerjaannya. Sejalan dengan ungkapan Amrianah (2019), bahwa stres merupakan perwujudan dari kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan, di mana kondisi tersebut dapat mempengaruhi prestasi dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Stres kerja yang dibiarkan tanpa penanganan dengan baik dari pihak Bank, maka akan berdampak pada kondisi jiwa tertekan dan cemas, tidak termotivasi, dan frustrasi yang tentunya akan mengganggu kinerja karyawan bersangkutan. Akan tetapi, jika pihak Bank BNI Syariah mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka semangat kerja para karyawan akan meningkat lebih baik. Oleh karena itu, manajemen stres kerja bagi sebuah perusahaan sangat penting dilakukan untuk menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja karyawan (Amrianah, 2019). Salah satu

cara potensial yang dapat dilakukan untuk menangani stres adalah religiusitas sebagai faktor pelindung dalam kesehatan mental seseorang.

### **Pengaruh Nilai Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai spiritual Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Adanya pengaruh signifikan dapat dilihat dari perolehan nilai *p-value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Didukung penelitian terdahulu oleh Sarmad dkk. (2018) menunjukkan bahwa dua determinan spiritualitas di tempat kerja (kerja bermakna dan rasa kebersamaan) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewasa ini, para ahli menemukan manajemen bahwa unsur spiritual mempunyai peran yang sangat penting dalam membangun berbagai fungsional manajemen SDM (Annisa & Mayliza, 2019). Artinya, adanya unsur spiritual yang dimiliki karyawan akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Perolehan nilai *path* koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,349 dengan nilai T-statistik sebesar  $3,432 > 1,99$  menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang positif, yang berarti semakin baik nilai spiritual Islami yang dimiliki karyawan, semakin semakin baik pula kinerja karyawan, begitupula sebaliknya. Hasil tersebut mendukung perolehan distribusi frekuensi nilai spiritual Islami karyawan BNI Syariah Yogyakarta yang berada pada kategori sangat baik sebesar 69,3%. Artinya, salah satu faktor penyebab tingginya kinerja karyawan BNI Syariah Yogyakarta bisa juga disebabkan karena baiknya nilai spiritual yang dimiliki karyawan.

Hasil rekap kuesioner nilai spiritual Islami diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,75 pada aspek keyakinan, yaitu item yakin bahwa kelak di akhirat akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dilakukan di dunia. Berpedoman pada hal

tersebutlah, karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta kemudian bekerja dengan sebaik mungkin sesuai tugas dan kewajibannya. Sejalan dengan ungkapan Adam (2011), bahwa nilai agama dapat menjadi motivasi seseorang untuk kemudian berperilaku positif.

### **Peran Nilai Spiritual Islami dalam Memediasi Pengaruh *Workplace Loneliness* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai spiritual Islami tidak mampu memediasi hubungan antara *workplace loneliness* dengan kinerja karyawan secara signifikan. Tidak adanya pengaruh signifikan dilihat berdasarkan hasil *path* koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,018 dengan nilai T-statistik sebesar  $0,547 \leq 1,99$  dan nilai *p-value*  $0,585 \geq 0,05$ . Artinya, ada tidaknya nilai spiritual yang dimiliki karyawan tidak dapat mempengaruhi pengaruh *workplace loneliness* terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Yogyakarta.

Menurut Jumala & Abubakar (2019), SDM yang nilai spiritualnya baik akan terhindar dari *workplace loneliness* karena bisa bekerjasama secara profesional dengan rekan kerja sesuai ketentuan perusahaan dan terhindar dari stres kerja karena mampu mengatur perasaan dan pikiran sewajarnya sesuai dengan ajaran Islam sehingga berdampak pada terciptanya kinerja yang lebih baik. Namun, tidak adanya pengaruh mediasi menunjukkan bahwa tanpa adanya nilai spiritual Islami, *workplace loneliness* diketahui tetap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Didukung hasil distribusi frekuensi yang menunjukkan sebanyak 74,7% kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta berada pada kategori baik meskipun karyawan merasa kesepian di tempat kerja. Terbukti dari kuantitas hasil kerja yang diselesaikan karyawan yang selalu sesuai dengan rencana kerja.

Selain itu, karyawan juga selalu memberikan pelayanan sepenuh hati, transparan, cepat dan aman kepada nasabah,

berperilaku serta berkata dengan baik dan benar, menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab. Hal tersebut membuktikan kinerja karyawan BNI Syariah Yogyakarta yang baik terbentuk berdasarkan profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga adanya *workplace loneliness* tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih buruk. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun faktor yang paling berpengaruh terhadap pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Bahkan meskipun karyawan bekerja tanpa memperhatikan nilai spiritual Islami, mereka tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik.

#### **Peran Nilai Spiritual Islami dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan nilai spiritual dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan hasil *path* koefisien jalur (*original sample*) sebesar -0,168 dengan nilai T-statistik sebesar  $2,834 \geq 1,99$  dan nilai *p-value*  $0,005 \leq 0,05$ . Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ajmal & Irfan (2014) juga menemukan bahwa semakin tinggi stress kerja seseorang, semakin rendah kepuasan dan kinerjanya. Namun, ketika etika kerja Islami diperkenalkan sebagai moderator, justru memperkuat hubungan antarvariabel tersebut. Artinya, adanya etika kerja secara Islami mampu menurunkan stres kerja sehingga kepuasan dan kinerja karyawan menjadi lebih stabil.

Menurut Bashir & Ramay (2010), stres merupakan reaksi yang tidak diinginkan individu, di mana stres dapat disebabkan karena tekanan yang berat dan tuntutan berlebih yang dibebankan pada karyawan. Hasil analisis deskriptif menemukan terdapat 13,3% karyawan yang memiliki stres kerja dalam kategori tinggi.

Faktor penyebab stres tersebut dikarenakan kuantitas pekerjaan yang terus meningkat akibat dari banyaknya program baru selama pandemi. Selain berdampak pada penurunan kinerja, banyaknya pekerjaan baru juga mengakibatkan karyawan bekerja fokus secara individu sehingga hubungan sosial dengan rekan kerjanya menurun.

Agama Islam merupakan agama serba lengkap, yang didalamnya mengakar seluruh aspek kehidupan manusia, baik kehidupan spiritual maupun kehidupan material, termasuk mengatur masalah etos kerja. Anjuran untuk bekerja seoptimal mungkin tidak berarti karyawan harus bekerja keras dengan mengesampingkan hubungannya dengan rekan kerja. Adanya nilai spiritual justru mampu menjadi penguat hubungan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Menurut Fatawi (2019), salah satu ciri keberadaan spiritualitas seseorang ialah apabila ia mampu menjalani peran kemanusiaan. Adanya hubungan kemanusiaan dapat menciptakan kebahagiaan, ketenangan, dan kenyamanan bersama sehingga dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan performa kerjanya.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditarik beberapa simpulan. Hasil analisis menunjukkan sebanyak 55 (73,3%) karyawan merasakan *workplace loneliness* dalam katageori sedang, sebanyak 54 (72,0%) karyawan merasakan stres kerja dalam kategori ringan, sebanyak 52 (69,3%) karyawan memiliki nilai spiritual islami yang sangat baik dan sebanyak 56 (74,7%) karyawan diketahui memiliki kinerja yang baik.

Tidak terdapat pengaruh signifikan *workplace loneliness* terhadap nilai spiritual Islami pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta. Tidak terdapat pengaruh signifikan *workplace loneliness* terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta.

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap nilai spiritual Islami pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai spiritual Islami terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta.

Nilai spiritual Islami tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan antara *workplace loneliness* dengan kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta. Nilai spiritual Islami memediasi secara signifikan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian dan penarikan simpulan yang diambil, beberapa saran yang disampaikan peneliti untuk perbaikan dan pengembangan dalam bidang manajerial dan akademik kedepannya. Bagi Bank BNI Syariah Yogyakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta merasakan *workplace loneliness* pada kategori berat, yaitu sebanyak 73,3%, dan hanya terdapat 12,0% karyawan yang merasakan *workplace loneliness* pada kategori ringan. Peran manajemen dalam meningkatkan kekompakan dan menyatukan semua karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan kebersamaan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain agar tidak ada lagi karyawan yang merasakan *workplace loneliness*.

Berdasarkan hasil penelitian, stress kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap nilai spiritual Islami karyawan. Peran manajemen Bank BNI Syariah Yogyakarta untuk menurunkan stres kerja karyawan dengan memberikan waktu luang agar karyawan melakukan terapi mandiri melalui pendekatan religiusitas seperti berwudhu, shalat, zikir, berdo'a, dan membaca Al-

Qur'an guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih religius.

Hasil penelitian diketahui bahwa nilai spiritual Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran manajemen Bank BNI Syariah Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan nilai spiritual Islami para karyawan dengan mendukung terciptanya pelaksanaan praktik agama seperti mengingatkan shalat tepat waktu, melakukan kajian bersama secara rutin, membaca Al-Qur'an, dzikir dan berdo'a bersama setiap pagi atau selama beberapa hari sekali.

Guna meningkatkan kinerja karyawan, manajemen Bank BNI Syariah Yogyakarta perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan serta upaya mengatasinya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan komunikasi lebih intens antara manajemen dengan karyawan untuk memastikan permasalahan yang ada dilapangan.

Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau tambahan referensi bagi peneliti lain sebagai dasar penggalan dan pengembangan ilmu pengetahuan terkait manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh *workplace loneliness*, stres kerja, dan nilai spiritual Islami dengan kinerja karyawan di organisasi.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan insentif gaji yang diberikan perusahaan, mengingat kinerja karyawan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasan dan berhubungan dengan pemberian gaji/insentif dari perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada berbagai Bank Syariah dengan jumlah responden yang lebih banyak lagi.

## IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis. Implikasi teoritis yang pertama adalah *workplace loneliness* tidak memberikan pengaruh pada nilai spiritual Islami karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta. Namun demikian, nilai spiritual Islami yang baik dapat membuat karyawan bekerja secara positif dan terhindar dari perasaan kesepian di lokasi kerja.

*Workplace loneliness* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta. Meskipun demikian, *workplace loneliness* yang terjadi secara terus menerus tanpa penanganan sesegera mungkin oleh perusahaan, tentu akan mempengaruhi profesionalisme karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap nilai spiritual Islami karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta. Peran perusahaan untuk mengurangi stress yang timbul akibat tingginya beban dan tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan dapat dilakukan dengan menyetel musik surah-surah Al-Qur'an pada jam padat atau mengingatkan karyawan melaksanakan sholat dan dzikir tepat waktu.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta. Adanya peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peran perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi kerja para karyawan diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan yang mengalami stress karena banyaknya tuntutan dan beban kerja yang dirasakan di lokasi kerja.

Nilai spiritual Islami tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Yogyakarta. Tidak adanya pengaruh tidak mengurangi peran manajemen fungsional untuk membangun nilai spiritual karyawan di lokasi kerja, mengingat adanya unsur

spiritual yang tekankan secara terus menerus pada karyawan mampu mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Nilai spiritual Islami tidak dapat memediasi hubungan antara *workplace loneliness* dengan kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta. Kinerja karyawan yang baik terbentuk berdasarkan profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki, sehingga adanya *workplace loneliness* tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih buruk. Selain perusahaan, karyawan juga berperan penting dalam menciptakan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk tetap profesional dan kompeten dalam bekerja diberbagai kondisi yang sedang terjadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai spiritual Islami dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta. Keberadaan spiritualitas karyawan dalam menciptakan kebahagiaan, ketenangan dan kenyamanan bersama karyawan lain, sehingga dapat menurunkan stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi praktis yang didapat dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi Bank BNI Syariah Yogyakarta untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama stress kerja, dan nilai spiritual Islami.

## REFERENSI

- Adam. (2011). Impact of Prayer on the Relationship between Supervisory Support and Employee's Perception of Workplace Equity. *Emerging Leadership Journeys*, 1(2). 3-13.
- Aditama, D. (2017). Hubungan antara spiritualitas dan stres pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi. *EL TARBAWI*, 10(2).

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Ajmal, M. U., & Irfan, S. (2014). Understanding the moderating role of Islamic work ethics between job stress and work outcomes. *IOSR Journal of business and management*, 16(1), 62-67.
- Akçit, V., & Barutçu, E. (2017). The relationship between performance and loneliness at workplace: a study on academicians. *European Scientific Journal, Special Issue*, 235-243.
- Alper, A. F. (2015). The Relationships Between Abusive Management, Workplace Loneliness and Organizational Cynicism: A Study for Health Professionals. *Journal of International Social Research*, 8(41), 1116-1126.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of nursing management*, 27(3), 553-559.
- Amriana, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja journal*, 2(1).
- Annisa, N., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang. *Jurnal Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
- Aytac, G. (2015). Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey. *Arabian J Bus Manag Review*, 5(6), 1-4.
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.
- Bursa Efek Indonesia. (2020). Laporan Publikasi Bursa Efek Indonesia: Jakarta.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Darmawanti, I. (2012). Hubungan Antara Tingkat Religiusitas dengan Kemampuan Mengatasi Stres. *Jurnal Psikologi: Teori & Terapan*, 2(2).
- Dewi, C., Bagia, I., & Susila, G. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 2, 1-9.
- Fajar, S., & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Fatawi, M. R. (2019). Pembentukan Nilai-Nilai Spiritual Melalui Kegiatan Keagamaan Prajurit TNI-AD Kodam V Brawijaya Surabaya. *Skripsi*. IAIN Tulungagung.
- Fauzan, F., & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206-232.
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions



- through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81-110
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivanancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admarni. Jakarta: Binapura Aksara.
- Handayani, A. T. (2008). *Konstruksi Alat Ukur Loneliness pada Mahasiswa Baru Universitas Indonesia*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Hasan, A. B. (2008). *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herliawati, H., Maryatun, S., & Herawati, D. (2014). Pengaruh Pendekatan Spiritual Terhadap Tingkat Kesenian Pada Lanjut Usia Di Panti Sosial Tresna Werdha Warga Tama Kelurahan Timbangan Kecamatan Indralaya Utara. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 1(1), 21-27.
- Jalaluddin. (2010). *Psikologi Agama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Jumala, N., & Abubakar. (2019). Internalisasi Nilai-Nilai Spiritual Islami dalam Kegiatan Pendidikan. *Jurnal Serambi Ilmu*, 20(1).
- Lukman, I. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD di Banda Aceh. *Tesis*. Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Matillah, U. B., Sumaningrum, L. A., & A'la, M. Z. (2018). Hubungan Spiritualitas dengan Kesenian pada Lansia di UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha (PSTW) (*Correlation between Spirituality and Loneliness in Elderly in the UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha (PSTW)*). *e-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 6(3).
- Nasir, A., & Abdul, M. (2011). *Dasar-Dasar Keperawatan Jiwa: Pengantar dan Teori*. Jakarta: Salemba Medika.
- OJK. (2020). Otoritas Jasa Keuangan. *Kebijakan dalam Rangka Menyikapi Dampak Penyebaran Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Bagi Lembaga Keuangan Mikro*. Nomor S-15/D.05/2020 Tahun 2020.
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2010, November). Effects of religiosity, spirituality, and personal values on employee performance: A conceptual analysis. In *9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter)* (pp. 11-14).
- Ozcelik, H. (2018). Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal AMJ-2015-1066.R3*.
- Pramudia, A. (2013). Peranan Perbankan Bagi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro di Kota Medan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 1(2).
- Prasetyo, F. T. (2016). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi Terhadap Hubungan Antarakarakteristik Sistem Akuntansi Manajemen

- Dengan Kinerja Organisasi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwono, U., & French, D.C. (2016). Depression and its Relation to Loneliness and Religiosity in Indonesian Muslim Adolescents. *Mental Health, Religion & Culture*, 19(3), 218–228.
- Riduwan, (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Santoso, M. (2020). Pembahasan singkat loneliness: Dari pertumbuhan orang yang tinggal sendiri sampai bisnis besar dari kesepian. Diakses di <https://medium.com/@bukakurung/loneliness-epidemi-meroketnya-orang-yang-tinggal-sendiri-dan-bisnis-dari-masalah-kesepian-371e4695ea69> pada 23 September 2020.
- Saputri, N. S., Rahman, A. A., & Kurniadewi, E. (2012). Hubungan antara kesepian dengan konsep diri mahasiswa perantau asal Bangka yang tinggal di Bandung. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 645-654.
- Sarmad, M., Iqbal, R., Ali, M. A., & ul Haq, A. (2018). Unlocking Spirituality at Workplace through Islamic Work Ethics: Analyzing Employees' Performance in Islamic Banks. *Journal of Islamic Business and Management*, 8(2).
- Siahaan, T. (2020). *Kinerja & Prospek Emiten Finansial di Tengah Pandemi Covid-19*. Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia 2020.
- Solimun. (2002). *Structural Equation Modeling LISREL dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Taswan. (2010). *Manajemen Perbankan, Konsep, Teori, dan Aplikasi Edisi 2*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Veithzal, R. Z., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wala, F.M., Uhing, Y., & Lumintang, G. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2752-2760.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51-60.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yudra, F. O., Fikri, F., & Hidayat, A. (2018). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja pada Anggota Brimob Polda Riau. *An-Nafs*, 12(1), 12-21.