

**PENGARUH ETOS KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA *INTERNSHIP* FASILITATOR PENDAMPING  
PT BANK SYARIAH TBK MSIB BATCH 5 DI JEMBER**

Diandra Weningtyas Utami<sup>1\*</sup>, Agus Priyono<sup>2</sup>, N.G. Khrisnabudi<sup>3</sup>, Chairul Saleh<sup>4</sup>

1. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln.  
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln.  
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln.  
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
4. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln.  
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**

\*Corresponding author: [diandratyas@gmail.com](mailto:diandratyas@gmail.com)

**Abstract**

*In the increasingly advanced era of globalization, competition in the workforce is becoming more intense, making the quality of human resources (HR) a critical factor in the success of an organization. This also applies to internship programs, where the quality of facilitators plays a key role in competency development. Therefore, improving the performance of facilitators in managing internship programs needs to be taken seriously. One of the factors influencing facilitator performance is work ethic, workload, and work discipline. Hence, this study aims to identify and analyze the significant effects of work ethic, workload, and work discipline on the performance of internship facilitators mentoring at PT Bank Syariah Tbk in Jember. This research uses an explanatory research design. The data type used is quantitative, and the data sources were obtained from interviews, questionnaires, and literature reviews. The sample consists of 30 interns participating in the MSIB Batch 5 internship program at PT Bank Syariah Tbk Jember. This study employs multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics software. The results of the study partially prove that work ethic has a significant effect on internship performance, workload has a significant effect on internship performance, and work discipline has a significant effect on internship performance.*

**Keywords:** *Internship Performance, Work Ethic, Workload, Work Discipline*

**Abstrak**

Di era globalisasi yang semakin maju, kompetisi di dunia kerja semakin ketat, sehingga kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat menentukan kesuksesan suatu organisasi. Hal ini juga berlaku pada program internship, di mana kualitas fasilitator dalam program internship menjadi kunci utama dalam pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja fasilitator dalam mengelola program magang perlu diperhatikan dengan serius, karena SDM yang dipekerjakan dalam sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang nantinya potensi tersebut dapat mempengaruhi sebuah usaha organisasi dalam memenuhi tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja fasilitator adalah etos kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. Sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengeneralisasi pengaruh signifikan etos kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja internship fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk di Jember. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian explanatory research. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data diperoleh dari hasil wawancara, hasil kuesioner dan studi pustaka. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 internship yang mengikuti program magang MSIB Batch 5 di PT Bank Syariah Tbk Jember. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi IBM SPSS Statistic. Hasil penelitian membuktikan secara parsial bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja internship, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja internship, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja internship.

**Kata Kunci:** Kinerja Internship, Etos Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

## **Pendahuluan**

Di era globalisasi yang semakin maju, kompetisi di dunia kerja semakin ketat, sehingga kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat menentukan kesuksesan suatu organisasi. Hal ini juga berlaku pada program *internship*, di mana kualitas fasilitator dalam program *internship* menjadi kunci utama dalam pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja fasilitator dalam mengelola program magang perlu diperhatikan dengan serius, karena SDM yang dipekerjakan dalam sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang nantinya potensi tersebut dapat mempengaruhi sebuah usaha organisasi dalam memenuhi tujuan dan keberhasilan program magang itu sendiri (Putri *et al.*, 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja fasilitator adalah etos kerja, beban kerja, dan disiplin kerja yang dimiliki oleh fasilitator tersebut. Dari Hasibuan dalam Rokhayati *et al.* (2022) mengartikan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari *skill*, usaha, dan peluang yang telah dilakukan karyawan untuk bisa dievaluasi berdasarkan *output* kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Etos kerja adalah sikap mental yang mencerminkan komitmen dan dedikasi individu terhadap pekerjaannya. Etos kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk lebih termotivasi dalam memberikan hasil terbaik (Sukarno Putra & Soehari, 2023). Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas karyawan. Sementara beban kerja yang terlalu rendah menimbulkan kebosanan dan kurangnya tantangan bagi karyawan (Jannah Irfan *et al.*, 2023). Selanjutnya, disiplin kerja juga berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka mengikuti prosedur kerja dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar perusahaan (Malau & Kasmir, 2021).

PT Bank Syariah Tbk merupakan sebuah PT bergerak dibidang perbankan yang merupakan satu-satunya bank di Indonesia untuk mengumpulkan dana dari kelompok sejahtera dan menyalurkannya kembali kepada keluarga pra sejahtera produktif melalui Tepat Pembiayaan Syariah. Pada kegiatan MSIB Batch 5 ini, PT Bank Syariah membuka lowongan dengan kuota 900+ untuk posisi fasilitator yang disebar di seluruh Indonesia. Dalam hal ini tugas fasilitator adalah memberikan pendampingan kepada nasabah Syariah (pelaku usaha ultra mikro) dalam

kegiatan pemberdayaan dan meningkatkan skill nasabah untuk menjalankan usahanya agar dapat berkembang, berkelanjutan, dan terbuka akses pasar lebih luas, baik *offline* maupun *online*.

Selama ini *internship* fasilitator pendamping berusaha untuk mampu mencapai target 12 nasabah disetiap bulannya, namun dari target 12 nasabah yang diminta, mereka biasanya hanya mampu menyelesaikan 6 hingga 10 nasabah saja per bulannya, karena nasabah yang didapatkan menolak atau tidak bisa didampingi. Hal ini tingkat keberhasilan kinerja *internship* fasilitator pendamping dalam mendampingi nasabahnya selama satu bulan dilihat dari kenaikan angka penjualan dan nasabah tersebut rutin dalam membayar angsuran. Etos kerja dari *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk sangat penting dan dibutuhkan karena berhubungan langsung dengan kemauan dan keinginan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya untuk mendampingi para nasabah. Namun, dari hasil wawancara oleh beberapa *internship*, masih ada diantara mereka yang tidak memiliki antusias yang tinggi dengan pekerjaannya karena faktor budaya setempat yang dimana para fasilitator ini berasal dari berbagai domisili luar Jember, sehingga mereka masih merasa kurang memahami perihal komunikasi dengan nasabah jika nasabah tersebut menggunakan bahasa setempat dan faktor mental dari *internship* itu sendiri untuk menghadapi nasabah dengan sifat dan sikap yang berbeda-beda. Tidak hanya itu, beban kerja juga termasuk dalam poin penting yang perlu diperhatikan agar kinerja *internship* ini bisa tetap produktif dan termotivasi dalam mencapai target yang ditetapkan. Dari beban kerja ini, para *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk merasa bahwa mereka keberatan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tugasnya yang berkunjung mengelilingi rumah nasabah satu persatu dengan jarak tempuh yang jauh dan mencapai target sebanyak 12 nasabah disetiap bulannya. Selain etos kerja dan beban kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan *internship* dalam mencapai tujuan perusahaan. *Internship* fasilitator pendamping masih minim memiliki rasa kedisiplinan dalam bekerja, ditandai dengan mereka yang menunda-nunda waktu dalam mengunjungi nasabah dan mengerjakan *assessment* pada *platform Bestee*, karena pemberian jam kerja yang fleksibel.

Berdasarkan fenomena di atas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Internship* Fasilitator Pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember” guna menganalisis apa pengaruhnya dari ketiga variabel di atas dengan kinerja para *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB batch 5 di Jember.

## **Tinjauan Pustaka**

Menurut Sinamo dalam Tirtana & Wijayanti (2023) mengatakan bahwa etos kerja adalah sebuah perilaku yang berakar pada kesadaran dan keyakinan yang kuat terkait karakter, pikiran, kode etik, kode moral, dan perilaku. Sinamo J. dalam Tirtana & Wijayanti (2023) mendefinisikan bahwa indikator dari etos kerja yaitu karyawan yang penuh tanggung jawab, semangat kerja tinggi, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan.

Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah tuntutan yang diberikan kepadanya melebihi dari kemampuan individu seseorang tersebut. Hermawan (2022) mengemukakan bahwa indikator beban kerja yaitu perbaikan terus menerus, menyelesaikan pekerjaan rumit, target yang harus dicapai, dan standar pekerjaan.

Rokhayati *et al.* (2022) Mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dirinya untuk selalu mematuhi pada peraturan yang telah diberikan perusahaan guna mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Sekartini dalam Candana (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya kehadiran, ketaatan dalam peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Anggara *et al.* (2023) menyebutkan bahwasanya kinerja adalah suatu hasil yang diberikan karyawan pada perusahaan atas pencapaian pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Indra dalam Perkasa & Harahap (2023) indikator dari kinerja karyawan antara lain kualitas kerja, kuantitas, kemandirian, komitmen kerja, ketepatan waktu, efektivitas.

## **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel dengan menggunakan metode uji hipotesis. Jenis data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah kuantitatif. Sedangkan data yang digunakan adalah data primer yang diambil secara langsung di lapangan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang tidak diperoleh secara langsung, sehingga menggunakan studi pustaka yang relevan dengan penelitian.

Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB batch 5 di Jember yang memiliki 30 orang yang magang di posisi perusahaan ini. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau seluruh *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi IBM SPSS Statistic.

**Hasil**

*Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	9	30%
Perempuan	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah dari *Output SPSS (2025)*

Menurut hasil Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi *internship* fasilitator pendamping adalah mahasiswa perempuan, dengan jumlah yang lebih banyak dibandingkan mahasiswa laki-laki. Hal tersebut sesuai dengan gambaran umum objek penelitian pada awalnya, yaitu bahwa mereka menghimpun dana dari kelompok prasejahtera yang dikelola oleh ibu-ibu prasejahtera. Kondisi ini memudahkan para nasabah untuk berkomunikasi dengan nyaman karena adanya kesamaan *gender* perempuan.

*Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Universitas*

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Universitas

Asal Universitas	Jumlah	Persentase
Universitas Jember	26	86,7%
Universitas Muhammadiyah Jember	2	6,7%
UPN Veteran Jawa Timur	1	3,3%
Universitas Jambi	1	3,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah dari *Output SPSS (2025)*

Menurut hasil Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember berasal dari Universitas Jember. Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun pelaksanaan program *internship* ini

dilakukan di wilayah Jember, namun tidak menghalangi mahasiswa dari universitas lain yang berasal dari luar kota dapat melaksanakan *internship* nya di sini.

*Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi*

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

Program Studi	Jumlah	Persentase
Ekonomi Pembangunan	6	20%
Ekonomi Syariah	2	6,7%
Ilmu Kesejahteraan Sosial	3	10%
Akuntansi	1	3,3%
Pendidikan Luar Sekolah	3	10%
Ilmu Administrasi Negara	5	16,7%
Sosiologi	3	10%
Pendidikan Guru Sekolah Dasar	1	3,3%
Manajemen	1	3,3%
Ilmu Administrasi Bisnis	1	3,3%
Sastra Indonesia	1	3,3%
Ilmu Pemerintahan	1	3,3%
Pendidikan Matematika	2	6,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah dari *Output SPSS (2025)*

Menurut hasil Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang menjadi *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember lebih banyak dari program studi ekonomi pembangunan. Hal ini juga membuktikan bahwa semua program studi dapat mengikuti program magang di PT Bank Syariah Tbk sebagai fasilitator pendamping.

*Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Domisili*

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Domisili

Asal Domisili	Jumlah	Persentase
Jember	14	46,7%
Sidoarjo	2	6,7%
Sumenep	1	3,3%
Lamongan	2	6,7%
Surabaya	1	3,3%
Jawa Tengah	1	3,3%
Banyuwangi	2	6,7%
Mojokerto	1	3,3%
Probolinggo	1	3,3%
Lumajang	2	6,7%
Kota Bima	1	3,3%
Jambi	1	3,3%
Kediri	1	3,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah dari *Output SPSS (2025)*

Menurut hasil Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember paling banyak memang berasal dari domisili Jember. Namun, tetap tidak dimungkiri bahwa para *internship* ini juga berasal dari domisili yang berbeda-beda.

*Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Penempatan*

**Tabel 4.5** Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Penempatan

Lokasi Penempatan	Jumlah	Persentase
Silo	2	6,7%
Tanggul	3	10%
Umbulsari	3	10%
Ledokombo	1	3,3%
Kencong	3	10%
Balung	2	6,7%
Rambipuji	8	26,7%
Jelbuk	1	3,3%
Panti	1	3,3%
Bangsalsari	1	3,3%
Kaliwates	1	3,3%
Mumbulsari	3	10%
Ajung	1	3,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dari *Output SPSS (2025)*

Menurut hasil Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang menjadi *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember benar-benar berlokasi di Jember saat pelaksanaan MSIB Batch 5.

*Analisis Regresi Linier Berganda*

Analisis regresi linier berganda adalah sebuah teknik dalam statistika untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi $\beta$	Sign. <i>p-value</i>	Keterangan
Konstanta	-9,104	0,040	
X <sub>1</sub>	0,429	0,040	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,882	< 0,001	Signifikan
X <sub>3</sub>	0,489	0,025	Signifikan

Sumber: Data diolah dari *Output SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = -9,104 + 0,429X_1 + 0,882X_2 + 0,489X_3 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar -9,104 menunjukkan bahwa jika variabel bebas (etos kerja, beban kerja, disiplin kerja) bernilai nol, maka nilai variabel terikat (kinerja) pada *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB batch 5 akan berada pada tingkat yang rendah. Interpretasi ini mengindikasikan bahwa tanpa kontribusi dari variabel bebas, kinerja tidak dapat mencapai hasil yang optimal.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) bernilai positif 0,429 yang menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja, maka kinerja para *internship* fasilitator pendamping semakin bagus.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) bernilai positif 0,882 yang menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja para *internship* fasilitator pendamping. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja lebih kuat daripada etos kerja dan disiplin kerja.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) bernilai positif 0,489 yang menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja para *internship* fasilitator pendamping.
- e. Nilai Beta  
Nilai beta ini diperoleh dari *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan nilai beta yang tertera pada tabel sebelumnya, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diurutkan dengan Beban Kerja ( $X_2$ ) sebagai yang paling dominan, diikuti oleh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Etos Kerja ( $X_1$ ).

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan untuk mengambil keputusan dari dua hipotesis yang saling berlawanan dilihat dari apakah hipotesis awal akan diterima atau tidak. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji-t (parsial). Uji-t ini dilakukan untuk mengukur pengaruh disetiap variabel bebas terhadap variabel terikat, menggunakan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai t hitung  $\leq$  t tabel dan signifikansi  $\geq$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan jika nilai t hitung  $\geq$  t tabel dan

signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Diketahui t tabel sebesar 2,055 diperoleh dari perhitungan  $df = n - k - 1$ , dijabarkan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} df &= n - k - 1 \\ &= 30 - 3 - 1 \\ &= 26 \end{aligned}$$

$$df = t(0,05;26) = t \text{ tabel} = 2,055$$

**Tabel 4.7 Hasil Uji-t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sign.	Keterangan
Etos Kerja ( $X_1$ )	2,157	2,055	0,040	$H_1$ Diterima
Beban Kerja ( $X_2$ )	3,933	2,055	< 0,001	$H_2$ Diterima
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	2,376	2,055	0,025	$H_3$ Diterima

Sumber: Data diolah dari *Output SPSS (2025)*

Berdasarkan dari Tabel 4.7 Hasil Uji-t dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,157 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel yang bernilai 2,055. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,040 juga lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

b. Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,933 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel yang bernilai 2,055. Selain itu, nilai signifikansi sebesar < 0,001 juga lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

c. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,376 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel yang bernilai 2,055. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,025 juga lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

## Pembahasan

Dalam penelitian terhadap 30 *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5, data yang diperoleh dari tanggapan kuesioner terkait Etos Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara signifikan memengaruhi variabel terikat.

### *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Internship Fasilitator Pendamping*

Hasil dari distribusi data penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bernilai positif 0,429,  $t$  hitung sebesar 2,157 > 2,055 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 < 0,05. Nilai ini mengindikasikan bahwa etos kerja yang semakin meningkat akan membuat para *internship* fasilitator pendamping untuk semakin termotivasi dalam memberikan kinerja yang lebih optimal kepada nasabah yang diberdayakan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firdausyi & Kasmari (2022), Ratri (2022), dan Rit *et al.* (2023), yang juga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja.

Di lingkungan kerja *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk di Jember, sesuai dengan pembahasan fenomena di awal, bahwa *internship* fasilitator pendamping masih belum memiliki antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena faktor komunikasi perihal perbedaan bahasa dan kesiapan diri untuk menghadapi nasabah dengan sifat yang berbeda-beda. Meskipun terdapat kendala dalam etos kerja, hasil uji regresi menunjukkan nilai yang signifikan, sehingga mengindikasikan bahwa sebagian para *internship* fasilitator pendamping sudah memiliki rasa etos kerja yang baik, namun beberapa dari mereka juga masih ada yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sesuai dengan persepsi wawancara pada beberapa *internship* sebelumnya. Hal ini menunjukkan walaupun ada tantangan dalam berkomunikasi dan adaptasi, *internship* secara umum tetap berusaha untuk memiliki motivasi dan dedikasi dalam menjalankan tugasnya.

### *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Internship Fasilitator Pendamping*

Hasil dari distribusi data penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bernilai positif 0,882, t hitung sebesar 3,933 > 2,055 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Temuan ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ohorela (2021), Yuliantini & Suryatiningsih (2021), yang juga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja.

Di lingkungan kerja *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk di Jember, sesuai dengan pembahasan fenomena di awal, bahwa mereka masih merasa keberatan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perbulannya dan mengeluhkan terkait mengelilingi rumah nasabah satu persatu dengan jarak tempuh yang jauh. Lalu, hasil uji distribusi data menunjukkan nilai yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian para *internship* fasilitator pendamping merasa bahwa beban kerja yang diberikan sudah sesuai, namun beberapa diantara mereka juga masih merasa kesulitan. Meskipun mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan, keterkaitan antara fenomena dengan hasil uji distribusi data beban kerja *internship* fasilitator pendamping berada pada posisi yang netral, yakni tidak sepenuhnya berhasil maupun gagal, karena masih terdapat beberapa kendala yang dialami oleh sebagian pihak. Hal ini didukung dengan pernyataan kuesioner kedua pada bagian kinerja, bahwa mereka masih ada yang menjawab tidak setuju mengenai mampu mencapai target 12 nasabah disetiap bulannya, sehingga bisa dikaitkan dengan persepsi fenomena di awal. Situasi ini juga didukung dengan diberikannya Bantuan Biaya Hidup (BBH) dari Kemdiktisaintek dan fasilitas BPJS ketenagakerjaan dari perusahaan yang membuat sebagian dari mereka merasa cukup adil akan kompensasi yang diberikan. Dengan demikian, beban kerja yang tidak melebihi batas kemampuan umumnya dapat mendorong peningkatan kinerja *internship* tersebut, tetapi tidak lepas pula dari kompensasi yang diberikan untuk dapat menunjang kesejahteraan para *internship*.

### *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Internship Fasilitator Pendamping*

Hasil dari distribusi data penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bernilai positif 0,489, t hitung sebesar

2,376 > 2,055 dan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Temuan ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2021), Yuliantini & Suryatiningsih (2021), Firdausyi & Kasmari (2022) yang juga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Di lingkungan kerja *internship* fasilitator pendamping PT Bank Syariah Tbk di Jember, sesuai dengan pembahasan fenomena di awal, bahwa mereka masih sering menunda waktu dalam mengunjungi nasabah dan mengerjakan *assessment* yang berarti tingkat kehadiran masih belum optimal. Lalu, hasil uji distribusi data menunjukkan nilai yang signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa sebagian para *internship* fasilitator pendamping sudah memiliki rasa kedisiplinan diri yang baik, namun beberapa dari mereka juga masih ada yang belum memiliki rasa disiplin yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sesuai dengan persepsi wawancara pada beberapa *internship* sebelumnya. Hal ini menunjukkan, meskipun terdapat indikasi bahwa beberapa *internship* masih belum memiliki rasa disiplin yang kuat, mereka secara umum tetap berusaha untuk menjalankan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Internship* Fasilitator Pendamping PT Bank Syariah Tbk MSIB Batch 5 di Jember, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini *internship* fasilitator pendamping yang memiliki etos kerja baik cenderung lebih terdorong dan berkomitmen dalam mengerjakan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ketika *internship* fasilitator pendamping diberikan beban kerja yang sesuai dan tidak melebihi batas kemampuan, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *internship* fasilitator pendamping yang disiplin dalam menjalankan tugasnya akan memberikan hasil kerja yang lebih baik dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

**Saran**

PT Bank Syariah Tbk dapat mempertimbangkan langkah praktis dalam peningkatan kinerja *internship* nya dengan menumbuhkan rasa untuk selalu menyadari pentingnya etos kerja dari diri sendiri, guna menciptakan rasa tanggung jawab dan menjadi individu yang teliti, sehingga dapat dihormati oleh orang lain di kemudian hari. Selain itu, perusahaan juga tetap perlu untuk terus mendukung para *internship* nya melalui pelatihan kerja dan pengembangan *skill* dalam menangani *problem solving*. Terkait beban kerja, diharapkan agar PT Bank Syariah Tbk untuk tetap mempertimbangkan upaya mengurangi beban yang dirasakan terlalu berat, dengan cara mengoptimalkan dalam pemberian dukungan tambahan, agar kesejahteraan *internship* tetap terjaga dan kinerja juga dapat terus meningkat. Terkait disiplin kerja, diharapkan untuk PT Bank Syariah Tbk untuk tetap mendorong rasa kedisiplinan para *internship* nya dengan memperkuat komunikasi atau pembinaan internal melalui program *mentoring* mengenai aturan dan tata tertib, serta pengawasan yang lebih intensif. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak lagi responden dari berbagai daerah atau instansi untuk mendapatkan hasil yang lebih generalisasi.

**Daftar Pustaka**

- Anggara, M. T., Ahluwalia, L., Suwarni, E., & Asmanita. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 47–57.
- Candana, D. M. (2021). *Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja : Etos Kerja dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(4), 544–561.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318.
- Gozali Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariatif Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Jannah Irfan, R., Adam, M., & Putra, T. R. I. (2023). The Influence of Core Self-Evaluation, Workload, and Workplace Spirituality on Employee Performance with Career Commitment as a Mediation Variable at Pt. Bank Aceh Syariah - Operational Head Office. *International Journal of Scientific and Management Research*, 06(09), 281–298.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(1), 353–368.
- Rit, M. R. N., Kurniawan, A. P., & Silva, Y. O. Da. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 38–50.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah*

*Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sukarno Putra, G. R., & Soehari, T. D. (2023). Strengthening Of Employee Performance Through Work Ethic And Leadership Style. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 4(2), 199–209.

Tirtana, D., & Wijayanti, A. (2023). Analisa Pengaruh Etos Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. MBI. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 1(2), 57–70.

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.