

ANALISIS ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

Anisa Rizki Maulida, Ikhwan Hamdani, Fahmi Irfani

Universitas Ibn Khaldun Bogor
anisarizkim26@gmail.com, onehamdani@gmail.com,
fahmirfani@fai.uika-bogor.ac.id

Abstract. This research explains the influence of Islamic work ethic toward satisfied occupation and organizational commitment in CV Kencana Jaya Teknik Bogor. This research use quantitative method which take all of populations as a sample. Technique sample of this research use saturated sample which involve all Muslim employees as many 15 persons. Data collection technique use questionnaire has given as many 15 respondent persons. Data analysis technique in this research is simple regression analysis by t-test (partial) aid by SPSS application 16.0 version. Based on the result of the trial has done, that Islamic work ethic variable give positive influence significantly toward satisfied occupation and organizational commitment because the t-count higher than t- table, that is t- count for satisfied occupation has 4,1132,160 (t table) and t- count for organizational commitment has 3,2892,160 (t table) it means Islamic work ethic variable is significant partially with Islamic work ethic toward satisfied occupation and organizational commitment. Validity of that consideration supported by sig column in

Islamic work ethic variable toward satisfied occupation has score 0,0010,05 and Islamic work ethic toward organizational commitment has score 0,0060,05. It shows that Islamic work ethic partially give influence for satisfied occupation and organizational commitment as significant.

Keywords: *Islamic work ethic, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

Abstrak: *Penelitian ini meneliti pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada CV Kencana Jaya Teknik Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang merupakan seluruh pegawai yang beragama Islam yaitu sebanyak 15 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 15 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan uji t (parsial) dibantu menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu, t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 4,1132,160 (t tabel) dan t hitung untuk komitmen organisasional sebesar 3,2892,160 (t tabel) yang artinya bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Kevalidan perhitungan tersebut didukung pada kolom sig pada variabel etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,0010,05 dan pada variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,0060,05. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan.*

Kata Kunci: *Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional.*

PENDAHULUAN

Islam merupakan sistem kehidupan yang sempurna karena mengandung prinsip-prinsip yang fundamental dalam mengatur segala aspek kehidupan manusia. Salah satu implementasi dari ajaran agama Islam adalah bekerja. Bekerja mempunyai arti penting bagi manusia, bekerja bertujuan untuk mendapatkan ridho dari Allah *SWT*. Karena hal tersebut merupakan bentuk ibadah manusia kepada Allah *SWT* dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari karakteristik sikap hidup orang yang memeluk agama Islam. Bekerja merupakan kewajiban manusia di muka bumi ini, Rasulullah *SAW* bersama sahabat-sahabatnya telah banyak memberikan pelajaran tentang memiliki etos kerja yang luar biasa ketika bekerja. Seorang muslim dalam bekerja harus mempunyai semangat atau etos kerja khususnya secara Islami.¹ Menurut Ali dan Owaihan sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja Islami yang berdasarkan dari Al-Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad *SAW*. Adapun pengertian etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja,

¹ Bagus Muhammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", *JESTT*, Vol. 4, No.2, 2015, hlm. 274.

terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.²

Disekuilibrium ekonomi dan ketimpangan sosial masyarakat Mekkah menjadi bukti keinginan moral untuk merekayasa masyarakat yang adil (QS at-Takatsur: 1-4; al-Humazah: 1-7). Realita ekonomi masyarakat Mekkah Jahiliyah yang penuh dengan eksploitasi ekonomi, kecurangan dalam perdagangan, monopoli, mementingkan diri sendiri, dan hidup bermewah-mewahan hanya melahirkan penindasan manusia, menimbulkan bibit permusuhan, dan ketimpangan sosial ekonomi. Atas dasar itu, spirit ekonomi yang berlandaskan etika mampu menghilangkan ketimpangan tersebut.³ Dalam hal etika, misalnya sifat amanah dan shiddiq harus melandasi setiap pegawai, selain itu pegawai harus profesional (fathanah), dan mampu melakukan tugas secara team work dimana informasi mereka merata diseluruh fungsional organisasi (tabligh).⁴ Etika bekerja yang disertai dengan ketakwaan merupakan tuntunan Islam. Hal ini telah dipraktikkan oleh umat Islam pada masa-masanya yang gemilang, ketika Islam mampu mendominasi dunia kerja dan mempengaruhi hati manusia sekaligus. Sehingga seluruh aktivitas umat Islam tidak lepas

² Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8 No. 2, 2014, hlm. 460.

³ Fahrudin Sukarno, "Etika Produksi Perspektif Ekonomi Islam", *Jurnal Ekonomi Islam Al-Infaq*, Vol. 1 No. 1, 2010, hlm. 43.

⁴ Fauzan Adhim, "Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah dengan Perbankan Konvensional", *Jurnal Ekonomi Islam Al-Infaq*, Vol. 2 No. 2, 2011.

dari nilai-nilai keimanan. Etika bekerja menuntut adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah, serta tidak diperbolehkannya menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena. Di samping itu, mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja sehingga menjadi suatu tradisi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama.⁵

Miller *at al* menguji pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa dan praktisi, dan membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.⁶ Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.⁷ Ketika individu meraih apa yang sesuai dengan harapan, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam organisasi. Etos kerja Islam atau karakter atau kebiasaan pegawai yang bersumber dari keyakinan atau syariat Islam dan dilandasi pada Al-Qur'an dan sunnah akan memberikan

⁵ Abdul Azis Al Khayyath. *Etika Bekerja Dalam Islam*. (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), hlm. 29.

⁶ Amin Wahyudi, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islam Terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar Pada Perguruan Tinggi di Surakarta Dengan Basis Institusi Sebagai Variabel Moderator", *Jurnal Muqtasid*, Vol. 3 No. 1, 2012, hlm. 78.

⁷ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo. "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)", *EJRM: E-Riset Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Unisma. 2017.

motivasi besar kepada dirinya untuk memberikan suatu komitmen pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins pengertian komitmen kerja terhadap organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.⁸

Salah satu organisasi atau bisnis atau tempat seseorang bekerja untuk mencari nafkah sekaligus salah satu bentuk seorang muslim untuk beribadah kepada Allah *SWT* dengan tujuan menghidupi keluarganya yaitu CV. Kencana Jaya Teknik. Dengan ini peneliti ingin mencari tahu apakah etika kerja pada CV. Kencana Jaya Teknik dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dari para pegawainya.

LANDASAN TEORI

Etika Kerja Islam

Etos yang berasal dari bahasa Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja.⁹ Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang

⁸ Novandi Arif Pratama dan Ari Prasetyo, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pasantren Hidayatullah Surabaya", *JESTT* Vol. 8 No. 1, 2014, hlm. 582.

⁹ Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 25.

berkaitan dengan baik-buruk (moral).¹⁰ Penggunaan kata etika, moral, dan akhlak menunjukkan kategori tindakan, sifat, atau perilaku manusia.¹¹ Etika ialah teori tentang perilaku perbuatan manusia, dipandang dari nilai baik dan buruk, sejauh yang ditentukan oleh akal.¹²

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.¹³ Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, sebaliknya.¹⁴ Aspek kepuasan kerja menurut para ahli antara lain pekerjaan itu sendiri (*work it self*); atasan (*supervisor*); teman sekerja (*workers*); promosi (*promotion*); dan gaji/upah (*pay*).¹⁵

¹⁰ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 15.

¹¹ Fahrudin Sukarno. *Etika Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Bogor: Al Azhar Press, 2011), hlm. 143.

¹² Kadir. *Hukum Bisnis Syariah Dalam Al-Qur'an*, (Jakarta: AMZAH, 2010), hlm. 47.

¹³ Wibowo. *Menejemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 413-414.

¹⁴ Indah Puji Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Jogjakarta: Laksana, 2014), hlm. 223-225.

¹⁵ *Ibid* Indah Puji Hartatik, hlm. 229.

Komitmen Organisasional

Colquitt, LePine, dan Wesson menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya.¹⁶ Pengertian organisasi itu ada dua yaitu pertama, organisasi sebagai wadah atau tempat, dan kedua, pengertian organisasi sebagai proses yang dilakukan bersama sama, dengan landasan yang sama, tujuan yang sama, dan juga dengan cara-cara yang sama.¹⁷

METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh yang terukur,

¹⁶ Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 233.

¹⁷ *Ibid* Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hlm. 27.

meramalkan, dan mengontrol berdasarkan data yang diperoleh dari laporan-laporan yang sudah dipublikasikan dan yang sudah tersedia sehingga memberikan informasi untuk menganalisa masalah yang diselidiki.¹⁸

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.¹⁹ Pengukuran instrumen dalam penelitian menggunakan skala Likert terdiri dari lima skala atas pertanyaan-pertanyaan dengan lima alternatif jawaban: A = sangat setuju, B = setuju, C = tidak berpendapat, D = tidak setuju, E = sangat tidak setuju. Pernyataan positif bernilai : A = 5, B = 4, C = 3, D = 2, E = 1. Sedangkan pertanyaan negatif bernilai : A = 1, B = 2, C = 3, D = 4, E = 5.²⁰

Populasi, Sample dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

¹⁸ Hendri Tanjung dan Abrista Devi. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Granata Publishing, 2013), hlm. 74-75.

¹⁹ *Ibid*, Hendri Tanjung, hlm. 79.

²⁰ Juliansyah Noor. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*, (Jakarta: Gransindo, 2014), hlm. 15.

kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²¹

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.²² Dalam penelitian ini terdapat 16 orang pegawai tetapi dari jumlah pegawai tersebut terdapat 1 orang yang non Islam sehingga sampel yang digunakan sebanyak 15 orang pegawai dari CV. Kencana Jaya Teknik Bogor.

Metode dan Teknik Analisis Data

Regresi merupakan salah satu metode untuk melakukan prediksi. Regresi linier sederhana merupakan teknik meramalkan dengan memahami hubungan sebab akibat dimana variasi pada suatu peubah (variabel) dijelaskan oleh variasi pada suatu peubah lainnya.²³ Metode analisis yang digunakan adalah dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) 16.0. Analisis yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas), dan Uji t (Parsial).

²¹ *Ibid* Sugiyono, hlm. 63.

²² Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2007), hlm. 68.

²³ *Ibid* Hendri Tanjung dan Abrista Devi 2013 hlm. 132.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas, bahwa r tabel sebesar $0,5140\bar{}$ dari semua indikator variabel independen (etika kerja Islam) dan variabel dependen (kepuasan kerja dan komitmen organisasional). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua item pernyataan dari setiap variabel memiliki nilai $\alpha\bar{}$ dari $0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil dari uji normalitas antara data etika kerja Islam (X) dengan kepuasan kerja (Y) diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,359\bar{}$ $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya adalah hasil dari uji normalitas antara data etika kerja Islam (X) dengan komitmen organisasional (Y) diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,894\bar{}$ $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas antara data etika kerja Islam (X) dengan kepuasan kerja (Y) diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya adalah hasil dari uji heteroskedastisitas antara data etika kerja Islam (X) dengan komitmen organisasional (Y) diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,442 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t (Parsial)

Dengan melakukan uji t dapat dilihat variabel bebas yang berpengaruh nyata terhadap variabel terikat dengan cara melihat nilai t hitung dan nilai probabilitas. Hasil uji t pada variabel etika kerja Islam diperoleh nilai t hitung sebesar 4,113 dengan nilai t tabel sebesar 2,160. Artinya, etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kevalidan perhitungan tersebut didukung pada kolom Sig pada variabel etika kerja Islam memiliki nilai sebesar $\bar{0},001$.

Hasil uji t pada variabel etika kerja Islam memperoleh nilai t hitung sebesar 3,289 dengan nilai t tabel sebesar 2,160. Artinya, etika kerja Islam berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen

organisasional. Kevalidan perhitungan tersebut didukung pada kolom Sig pada variabel etika kerja Islam memiliki nilai sebesar 0.006.

PEMBAHASAN

Pengaruh variabel independen (etika kerja Islam) dan variabel dependen (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) dapat dijelaskan dalam hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan pada etika kerja Islam, pertanyaan dan jawaban responden tersebut sebagai berikut:

Saya bekerja sesuai tuntunan dan ajaran Rasulullah *SAW* hasil jawaban responden menunjukkan 93% menyatakan sangat setuju dan 7% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja mereka menekankan nilai shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah.

Dalam melaksanakan pekerjaan, saya menyempatkan waktu untuk shalat 5 waktu hasil jawaban responden menunjukkan 73% menyatakan sangat setuju dan 27% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwasanya bekerja hanya semata-mata karena Allah ta'ala.

Saya selalu bertegur sapa dengan rekan kerja saya untuk menjalin silaturahmi hasil jawaban responden menunjukkan 87% menyatakan sangat setuju dan 13% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan para pegawai satu sama lain terjalin dengan baik.

Saya sangat senang bila saya dapat melayani orang lain hasil jawaban responden menunjukkan 47% menyatakan sangat setuju dan 53% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa hampir seluruh pegawai senang dapat membantu melayani konsumen yang membutuhkan pelayanannya.

Saya mempunyai keyakinan bahwa apa yang saya kerjakan adalah bermanfaat hasil jawaban responden menunjukkan 93% menyatakan sangat setuju dan 7% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa segala pekerjaan yang pegawai lakukan bermanfaat bagi dirinya sendiri, konsumen, bahkan bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Sudah menjadi kebiasaan saya untuk mengatur segala sesuatunya secara teratur. Saya selalu memegang disiplin dalam segala hal hasil jawaban responden menunjukkan 60% menyatakan sangat setuju, 33% menyatakan setuju, dan 7% yang tidak berpendapat. Hal ini menggambarkan bahwa hampir sebagian dari pegawai memiliki kedisiplinan dalam waktu maupun saat mereka bekerja.

Saya selalu bekerja dengan tujuan dan membuat rencana untuk merancang target yang akan dicapai hasil jawaban responden menunjukkan 47% menyatakan sangat setuju dan 53% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa hampir sebagian dari pegawai memiliki catatan khusus atau agenda untuk merancang target yang akan dicapai.

Saya bekerja dengan kemampuan terbaik saya hasil jawaban responden menunjukkan 80% menyatakan sangat setuju dan 20%

menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa para pegawai mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang diinginkan.

Saya selalu berorientasi pada hasil hasil jawaban responden menunjukkan 67% menyatakan sangat setuju dan 33% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa hampir para pegawai selalu melihat pada hasil yang telah mereka kerjakan untuk nantinya bisa dijadikan bahan evaluasi dalam bekerja sehingga mereka pekerjaan mereka bisa lebih baik dan lebih baik lagi.

Saya bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawab saya hasil jawaban responden menunjukkan 87% menyatakan sangat setuju dan 13% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa para pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang mereka pikul masing-masing.

Saya memberi perhatian besar terhadap pekerjaan saya hasil jawaban responden menunjukkan 73% menyatakan sangat setuju dan 27% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa saat bekerja mereka lakukan dengan fokus dan serius sehingga dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja.

Saya selalu bekerja dengan semangat bersaing hasil jawaban responden menunjukkan 46% menyatakan sangat setuju, 27% menyatakan setuju, 20 % yang tidak berpendapat, dan 7% menyatakan tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa hampir sebagian dari

mereka mempunyai rasa semangat bersaing demi membawa nama baik tempat mereka bekerja.

Bila ada rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, saya berusaha untuk memberikan bantuan hasil jawaban responden menunjukkan 87% menyatakan sangat setuju dan 13% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh pegawai dalam bekerja melakukan tolong menolong dengan rekan kerja lainnya.

Saya selalu berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerja dan tidak menyinggungnya apabila terjadi kesalahan dalam bekerja hasil jawaban responden menunjukkan 60% menyatakan sangat setuju 33% menyatakan setuju, dan 7% yang tidak berpendapat . Hal ini menggambarkan bahwa hampir seluruh pegawai memiliki etika yang baik saat rekan kerjanya membuat kesalahan dalam bekerja mereka tidak menyinggungnya tetapi dengan memberi penjelasan.

Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan hasil jawaban responden menunjukkan 47% menyatakan sangat setuju dan 53% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa saat mereka bekerja ataupun timbul masalah dalam bekerja mereka melakukan diskusi atau mencari jalan keluar untuk masalah tersebut.

Saya selalu berupaya untuk tidak membuang waktu kerja dengan kegiatan yang lain hasil jawaban responden menunjukkan 47% menyatakan sangat setuju dan 53% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh pegawai memanfaatkan waktu dengan

sebaik mungkin dan tidak membuang waktu dengan pekerjaan yang tidak penting.

KESIMPULAN

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, yang dilakukan melalui uji statistik dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y_1 dapat diketahui dari hasil olahan data pada tabel IV.13 yaitu menunjukkan besaran koefisien korelasi antara variabel X terhadap variabel Y_1 yaitu sebesar 4,113 dengan signifikan 0,001 dimana nilai tersebut kurang dari nilai alpha. Sedangkan hasil R square (koefisien determinasi) sebesar 0,565 berarti 56,5% variabel Y_1 dipengaruhi oleh variabel X. Ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga memberikan keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 .

Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional, yang dilakukan melalui uji statistik dapat disimpulkan bahwasanya Ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y_2 dapat diketahui dari hasil olahan data pada tabel IV.14 yaitu menunjukkan besaran koefisien korelasi antara variabel X terhadap variabel Y_2 yaitu sebesar 3,289 dengan signifikan 0,006 dimana nilai tersebut kurang dari nilai alpha. Sedangkan hasil R square (koefisien determinasi) sebesar 0,454 berarti 45,4% variabel Y_2 dipengaruhi oleh variabel X. Ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh

Anisa Rizki Maulida: Analisis Etika Kerja Islam...[314]

terhadap komitmen organisasional, sehingga memberikan keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 .

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Fauzan. (2011). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah dengan Perbankan Konvensional, *Jurnal Ekonomi Islam Al-infaq*. Vol. 2, No. 2.
- Al Khayath, Aziz A. (1995). *Etika Bekerja Dalam Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Desky, Harjoni. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, hlm. 460.
- Hafidhuddin, Didin., dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani.
- Harmoko, Heppy., dan Sunaryo, Hadi. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur). *EJRM: E-Riset Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Unisma.
- Hartatik, Puji I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Kadir. (2010). *Hukum Bisnis Syariah Dalam Al-Qur'an*. Jakarta: AMZAH.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Gransindo.

- Pratama, Arif N., dan Prasetyo, Ari. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pasantren Hidayatullah Surabaya. *JESTT*, Vol. 8, No. 1, hlm. 582.
- Priansa, Juni D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhan, Muhammad B., dan Ryandono, Hadi N.M. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun, *JESTT*, Vol. 4, No 2, hlm. 274.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarno, Fahrudin. (2011). *Etika Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Bogor: Al Azhar Press.
- Tanjung, Hendri., dan Devi, Abrista. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Granata Publishing.
- Tasmara, Toto. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Wibowo. (2014). *Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.