

**Pengaruh *Islamic Work Ethics dan Spiritualitas Islam terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Era Pandemi Covid-19***  
**(Studi pada Staf LazisMu Kabupaten Kebumen)**

Much. Riyadus Solichin

Email : [riyad.kroya@gmail.com](mailto:riyad.kroya@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

**Abstrak**

Tujuan dari studi ini adalah untuk menguji pengaruh variable *Islamic work ethic*, spiritualitas Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini melibatkan sebanyak 57 staf Lazismu Kabupaten Kebumen dengan status tetap sebagai responden yang diambil dengan menggunakan tehnik sampel jenuh. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 57 responden. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis jalur. Data yang sudah terkumpul diolah dengan bantuan alat statistik SPSS for windows seri 24.0, kemudian di uji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki peran yang cukup tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan. *Spiritualitas Islam* berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak terhadap komitmen karyawan.

**Kata kunci:** *Islamic Work Ethics*, *Spiritualitas Islam*, *Kepuasan Kerja*, *Komitmen*

**PENDAHULUAN**

Begitu pentingnya peran staf dan karyawan

Islam merupakan bagian dari perilaku ini. (Azizah, 2018). Variabel kedua yang mempengaruhi komitmen Organisasi adalah *Spiritualitas Islam*. *Spiritualitas Islam* berhubungan dengan kedekatan dengan Allah Subhanahuwata'ala). Hal ini diharapkan akan memperkuat keimanan dan etika yang berarti moral karakter, kebiasaan beribadah Faktor yang memediasi antara IWE dan SI terhadap Komitmen Organisasi dalam penelitian ini adalah *Kepuasan Kerja*. *Kepuasan karyawan / staf* LazisMu menjadi bagian penting yang turut memperhatikan dalam kegiatan filantropi ini. dan atau staf yang mengabdikan diri, membantu mencapai visi yang diinginkan organisasi, diharapkan memiliki kepuasan terhadap kegiatan yang dijalankannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Islamic Work Ethic*

Etos kerja individu adalah aspek penting dalam pekerjaan yang bahkan memiliki prioritas yang lebih tinggi daripada keterampilan (Flynn, 1994). Etos kerja adalah sikap yang muncul dari kemauan dan kesadaran seseorang berdasarkan sistem orientasi nilai-nilai budaya terhadap pekerjaan. Dengan kesadaran yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pembentukan sikap yang baik (Riptiono, Suroso, & Anggraeni, 2020). Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang tebal, keyakinan mendasar, dan komitmen total terhadap paradigma kerja integral (Khalid et al., 2016). Etos kerja dalam pandangan Islam didasarkan pada prinsip dan ajaran Islam. Etika dalam Islam tidak hanya masalah moralitas agama dalam tindakan tertentu tetapi juga mencakup semua segi kehidupan dalam bidang fisik, spiritual, moral atau emosional, yang terkait dengan aspek intelektual, emosional, individu dan kolektif (Yaken, 2006). Etos kerja dalam Islam merupakan harapan dari hubungan seseorang dengan menghormati perilakunya di tempat kerja (Mohamed et al., 2010). IWE didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan antara apa yang benar dari apa yang salah dalam konteks Islam (Beekun & Badawi, 2005). IWE bersifat komprehensif, realistis dan moderat (Al-Aidaros, Shamsudin, & Idris, 2013). Hal ini termasuk usahanya, dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas (Rahman et al., 2006). Karyawan yang bekerja dengan menerapkan prinsip IWE akan dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka (Nasution dan Rafiki, 2019).

### **Spiritualitas Islam**

Spiritualitas adalah dimensi esoteris dari jiwa religius dalam kehidupan manusia modern yang menyangkut kualitas iman, jiwa, mental, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang

berasal dari kepercayaan agama seseorang sebagai seorang Muslim (Sani & Ekowati, 2019). Kecerdasan spiritual membawa pemahaman yang lebih dalam tentang kehidupan, nilai-nilai yang tinggi, rasa tujuan yang kuat dan tingkat motivasi yang tinggi (Hendijani Fard & Seyyed Amiri, 2018). Spiritualitas dan dalam pandangan islam menurut Nasr (1987) didefinisikan sebagai kehadiran hubungan dengan Tuhan yang memengaruhi diri sendiri layak, rasa makna, dan keterhubungan dengan orang lain dan alam. Dengan spiritualitas akan mampu menciptakan kepuasan kerja pada karyawan (Fatima et al., 2017). Spiritualitas Islam adalah tanggung jawab antara diri sendiri dan Allah (Mohsen, 2007). Bhatti (2015) menegaskan bahwa IS mengacu pada iman, tindakan dan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Isamic. Islamic spirituality mampu meningkatkan komitmen karyawan (Fares dan Noordin, 2016; Sani dan Ekowati, 2019).

### **Kepuasan Karyawan**

Kepuasan karyawan adalah aset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai target organisasi, karyawan yang puas dengan pekerjaannya dapat tetap di organisasi demikian juga sebaliknya karyawan yang tidak puas mungkin memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (Mohamed, 2010). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif erdasarkan evaluasi pengalaman kerja seseorang dan ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan ini tidak terpenuhi (Saban et al., 2020). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya atau pengaturan pekerjaan pada titik waktu tertentu (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt, 2012). Kepuasan kerja dari perspektif Islam diartikan sebagai kondisi dimana karyawan memiliki keyakinan bahwa pekerjaan adalah ibadah untuk mencapai keridhoan

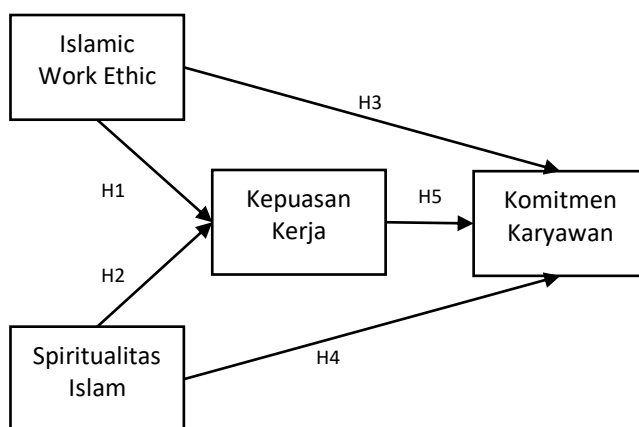
Allah. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dalam organisasi (Mowday et al., 1997). Banyak akan dapat meemuat mereka memiliki komitmen organisasi yang fokus untuk menciptakan komitmen yang lebih tinggi daripada karyawan yang merasa organisasi karyawan, hal ini penting karena tidak puas (Muhamed, 2015; Nasution & Rafiki, 2019). komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan, inovasi dan stabilitas suatu organisasi (Awamleh, 1996). Sedangkan Allen & Meyer (1996) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu dengan suatu organisasi yang mengurangi kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi

**Komitmen**

Konsep komitmen membuat seseorang mengkategorikan perbedaan individu dalam hal nilai dan motif secara lebih sederhana. Mowday et al. (1979) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya ekstra untuk kepentingan organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan

**Model Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian dan kajian teori diatas maka dapat dibuat model kerangka empiris sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian:

- H1 : *Islamic Work Ethics* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* pada Staf di LazisMu Kabupaten Kebumen
- H2 : *Spiritualitas Islam* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* pada staf LazisMu Kabupaten Kebumen
- H3 : *Kepuasan Kerja* berpengaruh terhadap *Komitmen Karyawan* pada Staf LazisMu Kabupaten Kebumen
- H4 : *Islamic Work Ethics* berpengaruh terhadap *Komitmen Karyawan* pada Staf LazisMu Kabupaten Kebumen

H5 : Spiritualitas Islam berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan pada Staf LazisMu Kabupaten Kebumen

**METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala yang mempunyai karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai sampel. Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut: apabila kurang dari 100 (seratus) lebih baik diambil semua (Arikunto, 2008: 116). Maka dari itu penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf tetap pada LazisMu Kabupaten Kebumen yang berjumlah 57 orang.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien kolerasi, dan dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Uji Reliabilitas adalah suatu pengukuran untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu variabel (Sekaran, 2003). Alat ukur untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Hasil  $\alpha > 0,6$  = reliabel dan hasil  $\alpha < 0,6$  = tidak reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Kualitas Instrumen**

**Uji Kualitas Instrumen**

Pengujian kualitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui bahwa suatu alat ukur telah memenuhi persyaratan uji validitas reliabilitas (Ghozali, 2009). Uji validitas dan derajat yang menunjukkan dimana suatu mengukur apa yang hendak diukur (Sekaran, 2003).

Tujuan dari uji validitas data adalah untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau valid. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	nsi	an	
Work Ethic (IWE)	0,887 0,887 0,529	0,907	Valid
tas Islam (SI)	0,593 0,726 0,784 0,745 0,591 0,594	0,907	Valid
n Kerja (KK)	0,782 0,915	0,907	Valid

	801			
n (K)	825 700 823 679 706	907		Valid

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Dasar Penerimaan	Keterangan
IWE	0,730	0,6	Reliabel
SI	0,690	0,6	Reliabel
KK	0,780	0,6	Reliabel
K	0,684	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 1, hasil uji validitas Berikut adalah hasil perhitungan analisis dengan menggunakan korelasi Product Moment, jalur berdasarkan pengumpulan data yang diolah serta menggunakan program SPSS 24.0, instrumen dengan bantuan SPSS 24.0.

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.6.

Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Analisis Persamaan Jalur I**  
Analisis jalur pada persamaan struktural I digunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel IWE dan Spiritualitas Islam terhadap variabel kepuasan kerja. Data diolah dengan SPSS 24.00 dengan hasil sebagai berikut:

**Hasil Penelitian**

Tabel 3. Hasil Analisis Data Jalur I

Coefficients <sup>a</sup>						
		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error			
		-.107	2.292		-.046	.963
		.339	.094	.462	3.598	.001
		.182	.087	.269	2.092	.042

Dependent Variable: Job Satisfaction

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel spiritualitas Islam bertambah satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.269 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan (nol).

Berdasarkan pada persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai koefisien regresi variabel IWE sebesar 0.462 yang menjelaskan bahwa apabila nilai variabel IWE bertambah satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.462 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan (nol). (2) Nilai koefisien regresi variabel spiritualitas Islam sebesar 0.269 yang menjelaskan bahwa apabila nilai

**Analisis Jalur Persamaan Jalur II**

Analisis jalur pada persamaan struktural II digunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel IWE, spiritualitas Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Data diolah dengan SPSS 24.00 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Data Jalur II

Coefficients <sup>a</sup>						
		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Error	Beta	Sig.	
		2.336	2.312		1.011	.318
		.608	.108	.615	5.629	.000
		.025	.092	.028	.276	.784
		.362	.152	.269	2.384	.022

Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen karyawan bertambah satu satuan, maka variabel komitmen karyawan akan meningkat sebesar 0.028 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan (nol). (3) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0.269 yang menjelaskan bahwa apabila nilai variabel kepuasan kerja bertambah satu satuan,

maka variabel komitmen karyawan akan meningkat sebesar 0.615 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan (nol). (2) Nilai koefisien regresi variabel spiritualitas Islam sebesar 0.028 yang menjelaskan bahwa apabila nilai variabel spiritualitas Islam bertambah satu satuan,

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yaitu menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Pedoman penarikan kesimpulan pada uji hipotesis yaitu

terdapat pengaruh signifikan apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $<$  0,05 dan tidak ada pengaruh signifikan apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $>$  0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t-tabel	t-hitung	sig.	Keterangan
H1	2,005	3,598	001	Signifikan
H2	2,005	2,092	042	Signifikan
H3	2,005	5,629	000	Signifikan
H4	2,005	0,276	784	idak Signifikan
H5	2,005	2,384	022	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh variable spiritualitas Islam bahwa untuk pengujian hipotesis pertama (H1) terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan analisis diperoleh nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel. Hal ini berarti bahwa variable Spiritualitas Islam dinyatakan diterima. Hal ini berarti bahwa variable Spiritualitas Islam mampu memberikan pengaruh terhadap Islamic work ethic berpengaruh positif terhadap variable komitmen karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diperoleh besarnya nilai  $t$  hitung 0,276 yang yaitu  $3,598 > 2,005$  dengan tingkat signifikansi kurang dari nilai  $t$  table 2,005 dengan perolehan sebesar 0,001. Makadari itu, dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,784. pada pengujian hipotesis pertama hasilnya ini berarti bahwa variable Spiritualitas Islam dinyatakan diterima. Hal ini berarti bahwa variable Spiritualitas Islam mampu memberikan pengaruh terhadap Islamic work ethic berpengaruh positif terhadap variable komitmen karyawan. Demikian juga dengan Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) yang digunakan untuk menguji pengaruh variable kepuasan kerja terhadap variable komitmen spiritualitas Islam terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data dapat dilihat dinyatakan diterima. Hal ini berdasarkan bahwa perolehan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  perhitungan perolehan nilai  $t$  hitung sebesar 2,005 yaitu  $2,384 > 2,005$  dengan signifikansi yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel yang sebesar 2,005 kurang dari 0,05 yaitu 0,022. Dengan demikian dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa pada pengujian hipotesis sebesar 0,042. kelima hasilnya dinyatakan diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Hasil yang sama juga ditunjukkan pada pengujian hipotesis ketiga (H3) yang hasilnya dinyatakan diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan perolehan nilai  $t$  hitung yang lebih

**Kesimpulan**  
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari kelima hipotesis yang diajukan untuk diuji, hanya ada satu hipotesis yang dapat disimpulkan hanya ada satu hipotesis yang dinyatakan ditolak dan empat hipotesis dinyatakan diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variable *Islamic work ethic* dan variable Spiritualitas Islam

mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap framework. Middle East Journal of Business, 5(3035), 1-10.

Islam tidak mampu memberikan pengaruh terhadap

komitmen karyawan sedangkan *Islamic Work Ethic* 1994, "Attitude more valued than ability", *Personnel Journal*, vol. 73, p. 16.

meningkatkan komitmen. Temuan Handijadri Fard, M. and Seyyed Amiri, N. (2018), "The effect of entrepreneurial marketing on halal food SMEs performance", *Journal of Islamic Marketing*, vol. 9 No. 3, pp. 598-620.

ataupun komitmen karyawan. Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2010).

Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organisational commitment in

Malaysia. *Journal of Law and Governance*, 5(1).

and normative commitment to the organization. Ali, N.R.M. (2007), "Leadership from the Quran, examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.

analysis: relationship between Taqwa, trust and business leadership effectiveness", PhD Thesis, Universiti Sains Malaysia, Kuala Lumpur.

Pada Guru Sd It Al Huda Kebumen. Fokus Bisnis, R T, Steers, R M & Porter, L W 1979, "The measurement of organisational commitment", *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 14, pp. 224-247.

<https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v14i1.170>

Beekun, R I & Badawi, J A. (2005). Balance of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship. *Journal of Business Ethics*, (September), 106-112. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>

Bhatti, O.K., Alkahtani, A., Hassan, A. and Sulaiman, M. N., & Rafiki, A. (2019). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of (Taqwa) and workplace deviance with Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*.

Journal of Business and Management, Vol. 15, No. 4, pp. 136-154. Paul, London.

Fatima, T., Naz, A., Chughtai, S., & Khawaja, KOF (2017). Workplace spirituality and job satisfaction: Moderating role of intrinsic and extrinsic values and social responsibility in curtailing the workplace deviance", *Humanomics*, Vol. 32 Issue: 4, pp.405-417.

<https://doi.org/10.1108/H-03-2016-0022>

Fares, D., & Bin Noordin, K. (2016). Islamic spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior: a proposed conceptual relationship between Islamic work ethics and organisational commitment: a case analysis",



- Malaysian Management Review, vol. 41, no. 1, pp. 79-89.
- Riptiono, S., Suroso, A., & Anggraeni, A. I. (2020). Employee Performance: The Case of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1).
- Examining The Determinant Factors on Consumer Switching Intention Toward Islamic Bank in Central Java, Indonesia. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(2), 364-370. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8.2.241>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Organizational Behaviour. Langara College.
- Impact of Islamic Work Ethics, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction. Beirut, Lebanon: Darul Al-Ressalh Publication
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J., Osborn, R., & Passmore, J. (2006). *Organizational Behaviour*. Langara College.
- Yusuf, M. (2006). *What is the meaning of My belong to Islam?*. Beirut, Lebanon: Darul Al-Ressalh Publication