

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA BANK SYARIAH  
INDONESIA DI KOTA KUPANG)**

**Fais Indradjif Ahmad<sup>1)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>3)</sup>**

<sup>1),2),3)</sup>Universitas Nusa Cendana Kupang

Email: [fais\\_ahmad@gmail.com](mailto:fais_ahmad@gmail.com)<sup>1)</sup>, [rolland\\_fanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id)<sup>2)</sup>,  
[tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id)<sup>3)</sup>

**Abstract:** *This research was conducted at the Indonesian Islamic Bank in Kupang City. Initially, the Indonesian Sharia Bank in Kupang City was PT. Bank Syariah Mandiri Kupang which is independent, and has duties and obligations in providing sharia-based services to the community. After the merger and changed its name to Bank Syariah Indonesia, the duties and obligations of Bank Syariah Indonesia in Kupang City is to continue to provide complete sharia-based services to the community. Indonesian Sharia Banks in Kupang City not only prioritize services to Muslim customers but also allow non-Muslim customers to save at Indonesian Sharia Banks while still paying attention to the values of justice and sharia in order to create harmony in performing sharia-based services. In this study using three variables, namely the independent variable, the dependent variable, and the intervening variable. The purpose of this study was to examine the extent to which Islamic work ethic has an effect on employee performance and the intervening variable as a mediating variable, namely organizational commitment in mediating the relationship between Islamic work ethic and employee performance. The method in this study uses the type of associative research and uses a quantitative research approach. The number of samples used in this study were 30 respondents and used data collection techniques in the form of questionnaires, interviews, observations, and documentation. The data analysis technique in this study used the help of SPSS Version 21 software. The results of the study based on a partial hypothesis test showed that the Islamic work ethic had a significant effect on employee performance at Bank Syariah Indonesia in Kupang City. The results of the study based on the Sobel test (intervening) showed that Islamic work ethic had a significant effect on employee performance through organizational commitment as an intervening variable at Bank Syariah Indonesia in Kupang City.*

**Keywords:** *Islamic Work Ethic, Employee Performance, Organizational Commitment*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang. Pada awalnya Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang merupakan PT. Bank Syariah Mandiri Kupang yang berdiri sendiri, serta mempunyai tugas dan kewajiban dalam memberikan layanan berbasis syariah kepada masyarakat. Setelah merger dan berganti nama menjadi Bank Syariah Indonesia maka tugas dan kewajiban dari Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang adalah tetap memberikan layanan berbasis syariah yang lengkap kepada masyarakat. Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang tidak hanya memprioritaskan pelayanan kepada nasabah yang muslim namun juga memperbolehkan nasabah non muslim untuk menabung pada Bank Syariah Indonesia dengan tetap memperhatikan nilai-nilai keadilan dan syariah agar

terciptanya keselarasan dalam melakukan pelayanan berbasis syariah. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti sejauh mana etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta variabel intervening sebagai variabel mediasi yaitu komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden serta menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari software SPSS Versi 21. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang. Hasil penelitian berdasarkan uji sobel (intervening) menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang.

**Kata Kunci: Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi**

---

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam menghadapi perkembangan zaman dan teknologi tentunya memerlukan sumber daya untuk melakukan berbagai kegiatan operasional demi terciptanya sebuah tujuan yang diharapkan. Salah satu sumber daya yang menjadi peranan penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia Sutrisno (2009) mengatakan sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuan perusahaan tercapai. Demikian dapat dikatakan bahwa untuk mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan maka pengelolaan sumber daya manusia juga harus dilakukan secara baik agar mampu menghasilkan kualitas yang diinginkan demi meraih keunggulan yang kompetitif.

Keunggulan kompetitif yang ingin diraih oleh perusahaan tentunya harus didukung oleh setiap karyawan sebagai unsur penggerak yang wajib memiliki sikap dan kepribadian yang baik dalam hal ini adalah etos kerja sebagai bekal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sehingga setiap organisasi tentunya akan merasa puas apabila kualitas dari setiap karyawannya didasari dengan etos kerja yang tinggi. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi et al., 2013). Demikian etos kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang atas dasar diri sendiri serta berlandaskan pada nilai-nilai budaya sebagai bekal dalam menjalankan pekerjaan.

Penerapan etos kerja sendiri dalam setiap organisasi berbeda dikarenakan faktor-faktor yang memengaruhinya. Menurut Anoraga (2001), faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja yaitu: 1) Agama; 2) Budaya; 3) Sosial Politik; 4) Kondisi Lingkungan/Geografis; 5) Pendidikan; 6) Struktur Ekonomi; 7) Motivasi Intrinsik Individu. Demikian dapat dikatakan bahwa penerapan etos kerja sendiri terdiri atas beberapa faktor yang memengaruhinya, dimana penerapan etos kerja tersebut berbeda oleh masing-masing perusahaan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi meraih hasil yang diinginkan.

Namun dalam penelitian ini, penulis lebih memfokuskan kepada penerapan etos kerja yang didasari oleh faktor agama yakni etos kerja islamisebagai unsur penting dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan. Tasmara (2002:27), menjelaskan bahwa Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Demikian dapat dikatakan bahwa etos kerja islami merupakan cerminan sikap seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya sebagai sarana beribadah kepada Tuhan untuk meningkatkan nilai-nilai spiritualitas serta meraih amal saleh yang sebanyak-banyaknya.

Demikian ketika seorang karyawan bekerja dengan penuh ikhlas dan tekun maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengeluarkan segala kemampuannya demi memberikankinerja yang memuaskan bagi sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari setiap karyawan akan menjadi ujung tombak yang penting bagi keberlangsungan setiap perusahaan. Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja yang baik dari setiap karyawan akan tercapai apabila karyawan tersebut memilikicerminan dari sikap etos kerja islami yang dimana akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, yakni dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sebagaimana, (Desky, 2014) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja islami yang dilaksanakan dengan baik oleh setiap karyawan mampu menumbuhkan sikap loyalitas dan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen

organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249). Dengan kata lain, nilai-nilai dari etos kerja islami yang diimplementasikan oleh seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan. Sebagaimana, penelitian yang dilakukan oleh (Wahono & Mustaqim, 2016) dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada BMT Se-Kabupaten Kudus” dengan hasil penelitian etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Disamping itu juga, ketika seorang karyawan memiliki sikap etos kerja islami dalam dirinya maka akan menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi, yang dimana komitmen tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Sebagaimana, Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dari anggota organisasi atau pegawai suatu perusahaan (Tolentino, 2013). Senada dengan hal tersebut, pendapat (Nadapdap, 2017) menjelaskan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan atau pekerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan adanya komitmen tinggi tersebut pada karyawan akan dapat membantu memperlancar organisasi mencapai suatu tujuan. Sementara itu, menurut (Ghorbanpour et al., 2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Bank Syariah Indonesia Kupang merupakan salah satu cabang bank syariah yang terletak di wilayah Kota Kupang. Meskipun terletak di wilayah yang mayoritasnya non muslim tetapi kegiatan operasional yang berlandaskan hukum syariah tetap dijalankan. Bank Syariah Indonesia Kupang sendiri memiliki karyawan muslim maupun non muslim yang dimana hal inilah yang membuat keberagaman tetap terjaga. Namun adakalanya Bank Syariah Indonesia Kupang mengalami kendala terkait kurangnya pengimplementasian dan pemahaman mengenai nilai-nilai positif dari etos kerja islami. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada komitmen terhadap organisasi yakni kurangnya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi serta kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

Untuk itu, diperlukannya sebuah tanggung jawab yang tinggi sehingga komitmen organisasi bisa tetap terjaga serta peningkatan kinerja dalam hal ini mengenai pengimplementasian etos kerja islami kepada beberapa karyawan yang dinilai kurang dalam mengimplementasikan etos kerja islami saat menjalankan tanggung jawabnya. Hal inilah yang menimbulkan sisi menarik dalam penelitian ini yakni bagaimana para karyawan Bank Syariah Indonesia baik muslim maupun non muslim dapat mengambil sisi positif etos kerja islami untuk diimplementasikan saat sedang menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang dengan judul : **“Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang).”**

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2013:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Wibowo (2010;7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Suyadi Prawirosentono (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja (*performance*) menurut Riniwati (2011:50) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seseorang.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson (2002:78). Simanjuntak (2005:122) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasibuan (2007:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Menurut Puji Hartatik (2014), pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

Dapat disimpulkan, dari beberapa pengertian di atas bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari seluruh pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan selama menjalankan pekerjaannya di sebuah organisasi.

### **Etos Kerja**

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi et al., 2013). Menurut Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Tebba (2003:1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral.

Sinamo (2011:55) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Raharjo & Widodo (2014) mengatakan etos kerja diartikan sebagai nilai kerja yang positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti: kerja sebagai kewajiban moral dan religious, disiplin kerja yang tinggi dan kebanggaan atas hasil karyanya.

Dapat disimpulkan, dari beberapa pengertian di atas bahwa etos kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang mendasar pada diri seseorang sebagai bentuk cerminan dari segala tindakan yang dilakukan oleh dirinya dalam bekerja di suatu organisasi.

### **Etos Kerja Islami**

Tasmara (2002:27), menjelaskan bawa Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Menurut Asifudin (2004), etos kerja Islam adalah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Menurut(A.J. Ali, 2005) etos kerja islami adalah suatu orientasi yang mempunyai suatu pengaruh luar biasa pada orang-orang Islam dan organisasinya. Menurut(Abbas J. Ali & Al-Owaidan, 2008) etos kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. (Alhyasat, 2012)mengemukakan bahwa etos kerja Islami merupakan sifat alami seseorang, kesopanan, dan sifat kereligiusan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan dari sifat yang melekat pada setiap individu yang memiliki pengaruh positif atau negatif.

Dapat disimpulkan, dari beberapa pengertian di atas bahwa etos kerja islami adalah suatu cerminan sikap dari seorang muslim yang berlandaskan atas aqidah dan nilai-nilai islami yang diterapkan dalam bekerja sebagai ibadah kepada Tuhan dan untuk meraih pahala yang sebesar-besarnya.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).Menurut Arifin et al. (2018), komitmen organisasi ialah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dengan menerima visi misi perusahaan dan nilai yang terkandung di perusahaan untuk kepentingan perkembangan organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut(Karsono, 2008) Komitmen Organisasi adalah komitmen pada organisasi secara global. Menurut Daft (2010:11) komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Menurut(Imanni & Witjaksono, 2014)komitmen organisasi merupakan segala bentuk sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Wijaya dan Rifa'I (2016: 167) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi

atau unit organisasi. Suparyadi, (2015:451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengakui organisasi dan keinginan untuk melanjutkan pekerjaan dimasa depan demi terciptanya tujuan perusahaan (Rehman et al., 2013). Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Robbins 2011). Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004).

Dapat disimpulkan, dari beberapa pengertian di atas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang mendukung dan mendedikasikan dirinya untuk bekerja keras secara maksimal demi kepentingan organisasi dan demi terciptanya tujuan organisasi yang diharapkan.

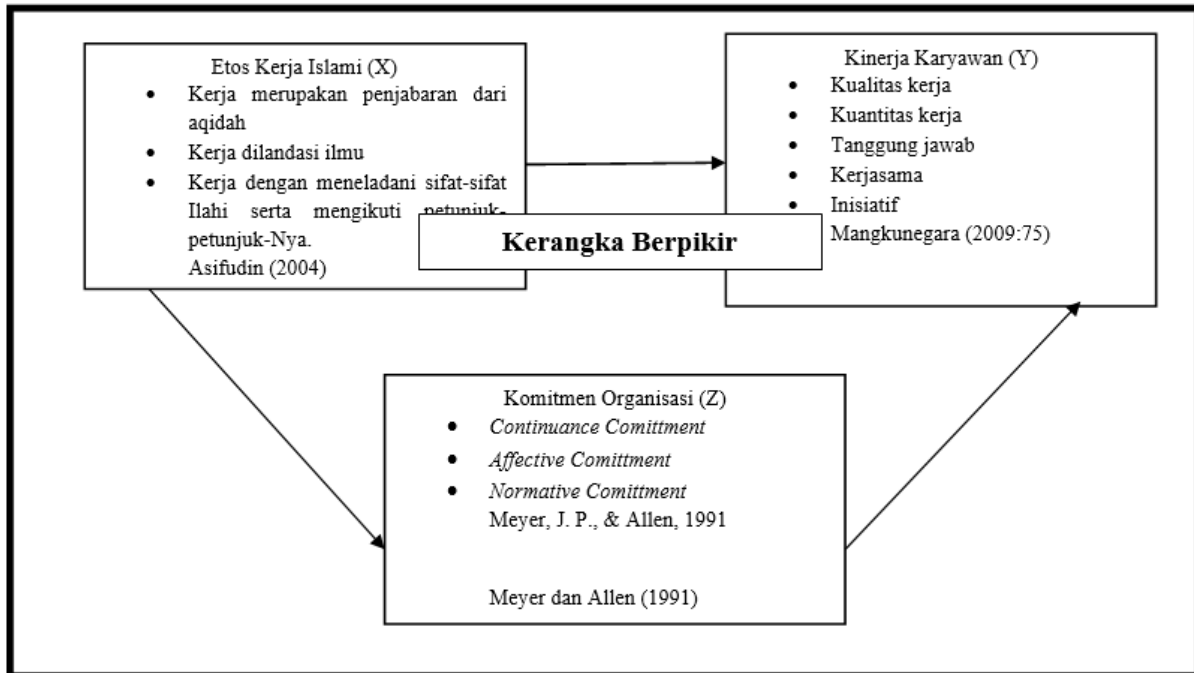
### **Kerangka Berpikir**

Etos Kerja Islami (X) merupakan suatu cerminan sikap yang dimiliki oleh seseorang yang berlandaskan atas dasar aqidah dan nilai-nilai islami serta untuk meraih amal saleh. Indikator etos kerja islami berdasarkan karakteristik-karakteristik etos kerja islami Asifudin (2004) yaitu Kerja merupakan penjabaran aqidah, Kerja dilandasi ilmu, Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya.

Kinerja Karyawan (Y) merupakan pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang diterapkan oleh sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Tanggung jawab, 4. Kerjasama, 5. Inisiatif.

Komitmen Organisasi (Z) merupakan bentuk loyalitas dan dedikasi seseorang terhadap perusahaan dengan cara tidak meninggalkan perusahaan serta berusaha untuk meraih tujuan perusahaan. (Meyer, J. P., & Allen, 1991) mengemukakan tiga indikator yang dapat digunakan

untuk mengukur komitmen anggota organisasi atau karyawan, yaitu *Continuance Comittment*, *Affective Comittment*, dan *Normative Comittment*.



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen Etos Kerja Islami (X), variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dan variabel intervening Komitmen Organisasi (Z).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Deskriptif Dari Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel etos kerja islami dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 30 mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,67 dengan kriteria penilaian yaitu sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islami pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang telah dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan serta sebagai bentuk untuk meraih amal saleh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan analisis deskriptif pada variable kinerja karyawan dapat diketahui dapat bahwa dari jumlah responden sebanyak 30 mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,68 dengan kriteria penilaian yaitu sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang sangat baik, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada para nasabah juga sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 30 mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,65 dengan kriteria penilaian yaitu sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang memiliki rasa loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

### **Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan regresi thitung(7,036) > ttabel (2,048) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya etos kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa etos kerja islami memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desky, 2014) dengan judul penelitian Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe yang menemukan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Layaman & Jumalia, 2018) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon yang menemukan bahwa etos kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Alhyasat, 2012) mengemukakan bahwa etos kerja Islami merupakan sifat alami seseorang, kesopanan, dan sifat kereligiusan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan dari sifat

yang melekat pada setiap individu yang memiliki pengaruh positif atau negatif. Setiap karyawan yang memiliki sifat etos kerja islami maka akan memberikan kontribusi yang positif dalam menjalankan tanggung jawabnya yang diwujudkan melalui kinerja yang optimal. karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal pegawai yakni etos kerja Wirawan (2009:7). Artinya bahwa, sifat etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang dapat membangun karakter yang positif bagi setiap individunya. Sehingga karyawan yang memiliki etos kerja islami yang tinggi akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh demi meraih kinerja yang optimal bagi perusahaan.

### **Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang**

Berdasarkan hasil pengujian uji sobel, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa etos kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Nugraheni, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang) yang menemukan bahwa Komitmen organisasional terbukti mampu memediasi hubungan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Menurut Moelyadi (2009) menunjukkan bahwa Etos kerja Islam memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen kerja. Semakin tinggi etos kerja islami yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Sehingga, dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka, hal tersebut dapat membuat seorang karyawan berusaha untuk meraih kinerja yang optimal. (Nadapdap, 2017) menjelaskan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan atau pekerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan adanya komitmen tinggi tersebut pada karyawan akan dapat membantu memperlancar organisasi mencapai suatu tujuan. Artinya bahwa, komitmen yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang untuk tetap bertahan dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangat tinggi

sehingga hal tersebut dapat membuat para karyawan untuk semakin lebih memajukan organisasi demi meraih tujuan organisasi yang diinginkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel etos kerja islami, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mempunyai kategori penilaian sangat baik.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang.
3. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

### **Saran**

1. Bagi Manajemen Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang  
Bagi manajemen Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang diharapkan untuk tetap konsisten dalam mempertahankan etos kerja islami dari masing-masing karyawan sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan kinerja yang optimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk memperkaya wawasan dengan cara menambahkan beberapa teori lain terkait dengan variabel etos kerja islami, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi. dan juga bagi para peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari indikator-indikator lain dari masing-masing variabel etos kerja islami, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alhyasat, K. M. K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2). <https://doi.org/10.1108/17590831211232555>

- Ali, A.J. (2005). *Islamic Perspectives on on Management and Organization*,. Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, MA.
- Ali, Abbas J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. In *Cross Cultural Management: An International Journal* (Vol. 15, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 23–32. <https://doi.org/10.9790/487X-2007052332>
- Daft, Richard L., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Ghorbanpour, Z., Dehnavi, H. D., & Heyrani, F. (2014). Investigating The Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in The Community of Certified Accountants. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(10).
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen Edisi Ketujuh*. Jakarta: Airlangga.
- Hafidhuddin Didin, Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik* Jakarta: Gema Insani,7.
- Hartatik, Indah Puji. (2014) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 2(3).
- Karsono. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, Vol. 8, No. 2, Agustus, Hal 151 – 164, Vol. 8, No(No. 2, Agustus).
- Layaman,, & Jumalia, M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v1i1.843>
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi,, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Salemba Empat. Jakarta.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6787>

- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Qardhawi, Yusuf, (1997) *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Cet. I. Jakarta: Gema Insani Press.
- Raharjo, E. P., & Widodo, P. B. (2014). Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Etos Kerja Karyawan KPRI di Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, 1-10.
- Rehman, K., Zia-Ur-, R., Saif, N., Khan, A. S., NAWAZ, A., & REHMAN, S. ur. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment : A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1).
- Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Robbins, SP. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Journal Of Management*, 8(4).
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Refika Aditama. Bandung.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- \_\_\_\_\_. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika. Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA
- \_\_\_\_\_. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV. ALFA BETA Bandung
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Sukardewi, N., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). Kontribusi Adversity Quotient, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2).
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Edisi 1. Penerbit: ANDI, Yogyakarta
- Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Grup.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Prenada Media Group, Jakarta
- Suyadi Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*?. Yogyakarta:BPFE.
- Tasmara, Toto, (1995), *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta:Gema Insani Press.
- Tebba, Sudirman. (2003). *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I. Pustaka Nusantara. Bandung.
- Tolentino, R. C. 2013. Organizational Commitment And Job Performance of The Academic and Administrative Personel. *International Journal of Information Technology and Business Management*. 15(1): 51-60.

- Wahono, D. S., & Mustaqim, Y. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, W., & Yuwantono, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gemilang Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.117>
- Wijaya, C., dan M. Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen – Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Perdana Publishing, Medan
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga, Bandung.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Bank Syariah Mandiri <https://bsm.diregulation.com/tentang-kami/sejarah> Diakses pada tanggal 14 Juni 2021.
- Bank Syariah Indonesia <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami> Diakses pada tanggal 14 Juni 2021.
- OJK 2017 <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-kelembagaan.aspx> Diakses pada tanggal 02 Juli 2021.