

**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)**

Intan Permata Sari, Rini Nugraheni

intanpermatasari1415@students.undip.ac.id

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Islamic work ethic towards employee performance with organizational justice and organizational commitment as mediators. In this study, both primary and secondary data were obtained. Secondary data were collected from various sources, such as journals, books and data obtained from the company, while primary data by using questionnaire.

To measure the variables, it was used questionnaires distributed to 96 employees working in RSI Sultan Agung Semarang based on purposive sampling method. The techniques of data analysis that used in this study is Partial Least Square using SmartPLS 3.2.8 software to determine the path coefficient, the indirect influence of exogenous variables on endogenous variables.

Findings shows that, the Islamic work ethic has a positive and significant effect towards the organizational justice and organizational commitment. Organizational justice and organizational commitment also have a positive and significant effect on employee performance. In addition, it is shown that organizational justice and organizational commitment proved to mediate the relationship between Islamic work ethic toward employee performance. Among organizational justice and organizational commitment is the most powerful in mediating the relationship between the Islamic work ethic and employee performance, namely organizational commitment.

Keywords: Islamic work ethic, organizational justice, organizational commitment, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang baik merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang vital dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Dessler, 2015). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga dalam suatu bisnis dan telah diakui secara luas. Penekanan pada SDM memiliki hubungan tidak langsung dengan profitabilitas organisasi (Quoquab, 2016). Pengembangan SDM tidak luput dari peran agama. Agama di banyak negara memiliki tingkat pengaruh tertentu pada karakteristik budaya masyarakat dan lembaga. Agama di Indonesia sendiri memiliki peranan penting dalam kehidupan individu, bermasyarakat dan berorganisasi.

Dalam bekerja seorang muslim harus meluruskan niatnya, yaitu sebagai bentuk ibadah dan semata-mata ikhlas karena Allah SWT (Prasetyo, 2015). Istilah kerja di dalam Islam bukan

Corresponding author

hanya merujuk pada mencari rezeki untuk keluarga, melainkan semua bentuk amalan atau pekerjaan yang memiliki unsur kebaikan dan keberkahan untuk diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat sekitar. Guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, Islam telah menggariskan pedoman untuk mendukung terbentuknya kerjasama yang sukses antara atasan dan bawahan dan di antara rekan kerja melalui praktik etos kerja Islam dalam organisasi.

Negara-negara muslim bergerak ke arah Islamisasi sebagai cara untuk menegaskan kepribadian dan identitas mereka, untuk mengurangi dan menghilangkan efek dari sistem sosial dan politik yang tidak adil dan sebagai pengganti untuk mengurangi efek negatif materialisme (Abbott, Greenwood, & Heitzman-powell, 2016). Indonesia merupakan negara dengan mayoritas penduduk muslim. Muslim di Indonesia cenderung menerapkan ajaran agama ke dalam kehidupan sehari-hari baik sebagai individu, anggota masyarakat maupun bagian dari organisasi.

Menjamurnya institusi-institusi Islam di Indonesia menjadi perhatian penting pelaku ekonomi untuk dapat mengembangkan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi, khususnya organisasi non-profit seperti Rumah Sakit Islam sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti etos kerja Islam, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional. Namun, belum banyak penelitian empiris yang mengembangkan penelitian dengan melibatkan variabel-variabel tersebut.

Penelitian mengenai tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh etos kerja Islam dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* pada RSI Sultan Agung Semarang dirasa penting untuk dilakukan. Hal tersebut dilakukan mengingat belum ada penelitian yang menggabungkan empat variabel tersebut dalam satu kerangka pikir teoritis sebuah penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*, dan menganalisis manakah dari variabel keadilan organisasional dan komitmen organisasional yang paling kuat dalam memediasi hubungan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja Islam menganggap dedikasi untuk bekerja sebagai suatu kebajikan. Merupakan kewajiban orang yang cakap untuk melakukan upaya yang memadai dalam pekerjaan. Untuk mengelola kehidupan individu dan sosial di tempat kerja, kerja sama dan konsultasi dianjurkan. Pekerjaan itu sendiri berarti membangun identitas diri yang mandiri, menghargai diri sendiri, pertumbuhan pribadi, dan kepuasan, di mana sebagai karya kreatif dipandang sebagai sumber pencapaian dan kebahagiaan yang mulia. Etos kerja Islam berasal dari niat kerja daripada hasil kerja.

Menurut (Ahmad & Owoyemi, 2014) Islam sangat menekankan pada pekerjaan. Dalam Quran dan Hadis, telah dijelaskan bahwa waktu tidak boleh disia-siakan. Dalam Al-Quran, Allah memberi manfaat atas apa yang diciptakan-Nya sebagai indikasi perencanaan yang tepat yang mengarah pada hasil. Umat Islam percaya bahwa Allah tidak menciptakan apa pun secara sembarangan. Allah menceritakan dalam Alquran bagaimana langit dan bumi diciptakan dalam tujuh hari dan menggambarkannya sebagai tanda bagi umat manusia. Kemudian Al-Quran mengarahkan pesan kepada umat manusia bahwa mereka harus berkontribusi positif bagi bumi, yaitu, mereka harus bekerja untuk memanfaatkan apa yang diciptakan untuk keuntungan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu dengan etos kerja Islam yang tinggi cenderung akan berkinerja tinggi pula.

H1: Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap tingkat Kinerja Karyawan

Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Keadilan Organisasional

Etos erat hubungannya dengan keadilan. Studi etos berfokus pada individu dan bagaimana suatu keyakinan bisa mempengaruhi cara pandang terhadap suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Trevino, Weaver dan Reynolds (2006) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara etos dan perlakuan yang adil. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa tindakan tidak etis menurun secara signifikan apabila karyawan percaya bahwa organisasi mereka telah memperlakukan karyawan secara adil. Menurut Bouma et.al. (2003) individu yang menerapkan etos kerja Islam seharusnya mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk merespon secara negatif perlakuan-perlakuan tidak adil.

Mohammad (2018) menyatakan bahwa individu yang tinggi pada nilai-nilai Islam lebih mungkin untuk merasakan keadilan di tempat kerja secara positif dibandingkan individu yang rendah pada etos kerja Islam. Hubungan antara etos kerja Islam dengan keadilan organisasional dapat dijelaskan melalui teori yang disampaikan oleh Koh dan Boo (2004). Teori ini menjelaskan bahwa persepsi keadilan karyawan mempengaruhi sikap kerja dan hasil organisasi mereka. Karyawan yang menganggap organisasi mereka etis cenderung menganggap organisasi mereka adil bagi mereka.

H2: Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap tingkat Keadilan Organisasional.

Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan bersedia melakukan lebih banyak pekerjaan dan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi ketika mereka yakin diperlakukan dengan adil. Ketika persepsi keadilan organisasional tinggi, sikap positif karyawan terhadap organisasi dapat meningkat. Namun demikian, tingkat keadilan organisasional yang rendah akan menyebabkan ketidakpuasan dan perasaan negatif karyawan, yang pada gilirannya, menyebabkan beberapa konsekuensi negatif.

Virve et al. (2019) menyatakan bahwa keadilan organisasional yang rendah mungkin memiliki efek buruk pada perilaku perawat terhadap rekan kerja dan dapat menyebabkan interaksi karyawan-pasien yang buruk dan mengubah perilaku perawat terhadap pasien. Shkoler & Tziner (2017) menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan dapat mengancam sumber daya karyawan dan memberi perasaan sebagai sumber daya yang tidak pantas. Hal itu dapat membuat karyawan merasa frustrasi dan yang paling buruk bisa menimbulkan niat untuk melakukan kejahatan, seperti pencurian, sabotase, maupun pelecehan.

H3: Keadilan Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasional

Etos kerja Islam memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Hayati & Caniigo, 2014; Marri et. al., 2012; Rokhman, 2010, Yousef, 2001). Etos kerja Islam memainkan peran penting dalam meningkatkan tingkat komitmen karyawan di tempat kerja. Rokhman (2010) berpendapat bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi cenderung menganggap organisasi mereka etis dalam berurusan dengan mereka, daripada karyawan lain yang menganggap sebaliknya.

Mohammad et.al (2010) berpendapat bahwa etos kerja Islam secara positif mempengaruhi komitmen organisasional. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang berpegang pada nilai etika Islam akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan akibatnya bekerja dengan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat etos kerja Islam yang tinggi merasa bahwa kerja keras dapat menyenangkan Allah dan bermanfaat bagi diri mereka sendiri baik di dunia ini maupun di akhirat. Hal ini secara

signifikan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Nizam, Sarah, & Osman (2016) menyatakan bahwa etika kerja Islam yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasional yang tinggi dan menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islam dapat membantu mencapai komitmen kuat di antara karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

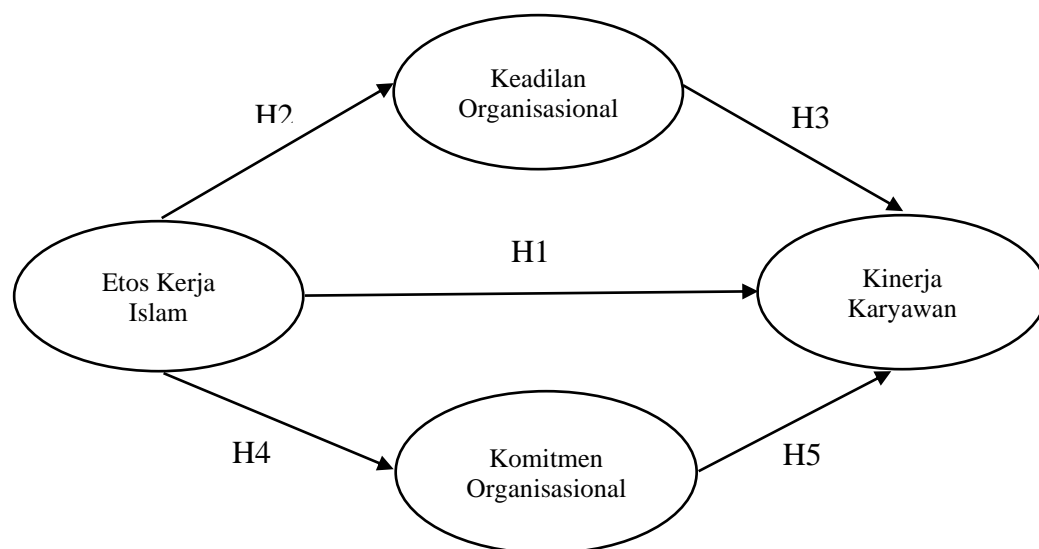
Komitmen organisasional hendaknya dimiliki oleh setiap karyawan karena dengan adanya komitmen yang kuat, maka karyawan akan merasa memiliki organisasi, sehingga membuat mereka semakin termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai komitmen yang kuat memiliki identifikasi dengan organisasi, bersungguh-sungguh dalam pekerjaan serta afeksi positif terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ireffin & Mechanic (2014) menunjukkan bahwa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Para manajer harus memberi atensi khusus terhadap peningkatan komitmen organisasional dan semua faktor yang mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi. Sehingga masalah produktivitas dapat mempunyai solusi melalui peningkatan kinerja karyawan dengan stimulasi komitmen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2001) menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif serta signifikan, karyawan dengan komitmen organisasional yang kuat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

H5: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Mohammad(2018)Iqbal, Rehan, Fatima, & Nawab(2017)Kalay (2016)Eliyana, Ma'arif, & Muzakki(2019)(Noor et al.(2017)

METODE PENELITIAN

4

Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1
Indikator Variabel Penelitian

No.	Varaibel	Indikator	Sumber
1.	Etos Kerja Islam	<ol style="list-style-type: none">1. Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil.2: Dedikasi terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan kepercayaan (amanah).3. Pekerjaan yang baik, tidak melakukan manipulasi, monopoli, suap dan semacamnya bermanfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat.4. Kebenaran dan keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan masyarakat.5. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.6. Kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan.7. Bekerja adalah cara untuk mendapatkan sumber penghidupan dan kepemilikan.	Fuad Mas'ud (2004)
2.	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none">1. Kesetiaan2. Prestasi Kerja3. Tanggungjawab4. Ketaatan5. Kejujuran6. Kerjasama7. Prakarsa	DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) RSI Sultan Agung Semarang (2019)

111

5

3.	Keadilan Organisasional	<ol style="list-style-type: none">1. Perbandingan antara gaji dengan pekerjaan.2. Kesamaan terkait pelaksanaan keputusan organisasi.3. Kesempatan dalam menyalurkan pendapat4. Perlakuan antara atasan terhadap karyawan5. Keterbukaan antara atasan kepada bawahan	Dyna and Graham (dikutip dari Kristanto, 2015)
4.	Komitmen Organisasional	<ol style="list-style-type: none">1. Terikat secara emosional terhadap perusahaan.2. Perusahaan memiliki arti yang besar bagi karyawan.3. Merasa menjadi bagian dari keluarga di perusahaan4. Merasa khawatir terhadap apa yang akan terjadi jika berhenti dari perusahaan.5. Tetap bekerja di perusahaan merupakan suatu kebutuhan dan keinginan.6. Merasa rugi jika meninggalkan perusahaan saat ini.7. Menganggap bahwa berpindah perusahaan sebagai perilaku yang tidak etis.8. Tetap bekerja di perusahaan merupakan suatu kewajiban moral.	Meyer dan Allen (1990)

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh perawat tetap RSI Sultan Agung Semarang yang memenuhi target populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan sebanyak 96 responden, dengan kriteria: perawat tetap yang bekerja di RSI Sultan Agung Semarang telah bekerja minimal 2 tahun.

Metode Analisis

Pada penelitian ini, metode Partial Least Square (PLS) dipilih sebagai metode yang akan digunakan untuk menganalisis data secara kuantitatif. Penggunaan PLS dalam penelitian ini dinilai sesuai untuk menganalisis penelitian dengan variabel *intervening* yang memiliki data sampel tidak lebih dari 100. Metode path dioperasikan dengan menggunakan Smartpls 3.2.8.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini merupakan perawat tetap yang telah bekerja minimal 2 tahun di RSI Sultan Agung Semarang. Penelitian ini melibatkan 96 orang responden. Berikut merupakan data profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	24	25
Perempuan	72	75
Jumlah	96	100

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Melihat dari data yang tersaji pada Tabel 2, maka dapat diketahui persentase jumlah responden karyawan pria sebesar 25%, sedangkan presentasi responden karyawan perempuan sebesar 75%, hal tersebut mengindikasikan bahwa responden didominasi oleh karyawan perempuan.

Tabel 3
Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Golongan Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1.	21-30	38	39,6
2.	31-40	45	46,9
3.	41-50	13	13,5
Jumlah		96	100

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Tabel 3 menunjukkan hasil mengenai pengelompokan responden berdasarkan usia. Diketahui bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar berada pada usia 31-40 tahun yang berjumlah 45 orang dengan persentase sebesar 46,9%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat tetap RSI Sultan Agung masih termasuk dalam usia produktif sehingga perusahaan dapat mencapai memberikan pelayanan semaksimal mungkin.

Tabel 4
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	D3	86	89,6
2.	S1	10	10,4
Jumlah		96	100

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Tabel 4 menunjukkan hasil dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini yaitu perawat vokasi (D3) yang berjumlah 86 orang dengan persentase sebesar 89,6%, sedangkan perawat profesi (S1) hanya 10 orang dengan persentase sebesar 10,4%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden penelitian berasal dari tingkat pendidikan yang relatif tinggi, sehingga pemahaman terhadap sejumlah pernyataan terkait variabel yang akan diteliti juga semakin baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.8. Dalam melakukan analisis data dilakukan melalui dua tahapan, pertama yaitu menilai *outer model* atau yang sering disebut sebagai model pengukuran, dan kedua yaitu menilai *inner model* atau model structural.

Analisis Outer Model

Pada bagian analisis *outer model* terdapat tiga tahapan yang harus dilakukan yaitu menilai *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil penghitungan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* dari seluruh indikator pada variabel etos kerja Islam, kinerja karyawan, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional mempunyai nilai di atas batas kritis yaitu > 0.5 . Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid.

Pada tahapan analisis nilai *Discriminant Validity* nilai suatu variabel dapat dinyatakan valid apabila memenuhi syarat yaitu nilai *cross loading* setiap indikator atas variabel latennya lebih besar dibandingkan indikator lain. Apabila melihat hasil data penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai *cross loadings* seluruh indikator atas variabel latennya lebih besar dibandingkan indikator lain. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria *Discriminant Validity* secara valid.

Tabel 5
Nilai *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*

Variabel	Corrnbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
ETOS	0,951	0,951	0,959	0,772
KINERJA	0,927	0,930	0,945	0,775
KEADILAN	0,949	0,951	0,959	0,769
KOMITMEN	0,937	0,940	0,950	0,761

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Pada tahapan analisis nilai *Convergent Validity* dan *Composite Reliability* ini, nilai suatu variabel dapat dinyatakan valid apabila memenuhi beberapa persyaratan, yaitu: (1) nilai *Average Variance (AVE)* harus $>0,50$; (2) nilai *Cronbach's Alpha* harus $>0,60$; dan (3) nilai *Composite Reliability* harus $>0,70$. Apabila melihat hasil data pada Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance (AVE)* seluruh variabel mencapai $>0,50$; nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel mencapai $>0,60$; dan nilai *Composite Reliability* seluruh variabel mencapai $>0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria *Convergent Validity* dan *Composite Reliability* secara valid.

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* atau bisa juga disebut model struktural dilakukan untuk mengetahui *R-square*, hubungan antar variabel, dan nilai signifikansi dari model penelitian. Untuk melakukan penilaian *inner model* pada *Partial Least Square* dapat dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel endogen, dengan interpretasi seperti pada regresi. Nilai *R-square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen tertentu, apakah memiliki pengaruh yang substantif.

Tabel 6
R-Square

Variabel	R-Square
ETOS	0,000
KEADILAN	0,674
KINERJA	0,873
KOMITMEN	0,742

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Melalui perhitungan nilai *R-square* pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap keadilan organisasional sebesar 67,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model dalam penelitian ini. Variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model dalam penelitian ini. Variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 74,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model dalam penelitian ini.

Selain itu dalam penelitian ini juga dihitung nilai dari *Q-square*, yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai dari observasi yang dihasilkan oleh model penelitian. Diketahui bahwa nilai *Q-square* pada penelitian ini sebesar 0,399 yang menunjukkan bahwa model penelitian ini mempunyai nilai $Q\text{-square} > 0$ ($0,942 > 0$). Hal tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki nilai *predictive relevance* yang baik.

Hasil Uji Hipotesis

Path Coefficient

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan cara *bootstrapping* pada model penelitian, yaitu dengan melihat nilai *P-Value* pada *Path Coefficient*. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogen. Berikut ini merupakan hasil perhitungan koefisien jalur atau *path coefficient*:

Tabel 7
Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Etos kerja Islam → keadilan Organisasional	0,821	0,820	0,047	17,461	0,000
Etos kerja Islam → kinerja karyawan	0,359	0,382	0,137	2,623	0,000
Etos kerja Islam → komitmen organisasional	0,862	0,861	0,040	21,805	0,000
Keadilan organisasional → kinerja karyawan	0,311	0,305	0,078	3,994	
Komitmen organisasional → kinerja karyawan	0,318	0,302	0,121	2,623	0,000

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Uji Intervening

Pada penelitian ini, uji *intervening* dilakukan melalui *bootstrapping* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS pada model penelitian dengan melihat nilai *P Values* atau tingkat signifikansinya pada *Specific Indirect Effects*. Cara tersebut dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel keadilan organisasional dan komitmen organisasional bisa menjadi variabel *intervening* untuk variabel etos kerja Islam terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil perhitungan *Specific Indirect Effects*:

Tabel 8
Specific Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
ETOS->KEADILAN->KINERJA	0,255	0,249	0,064	4,007	0,000
ETOS ->KOMITMEN->KINERJA	0,274	0,257	0,099	2,776	0,000

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh keadilan organisasional, dimana memiliki nilai *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,050$). Tabel 4.14 juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung

variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh variabel komitmen organisasional, di mana memiliki nilai *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,050$).

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional dan komitmen organisasional dapat menjadi variabel *intervening* atau mediasi bagi variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening”, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) memperoleh hasil yaitu etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat etos kerja Islam yang tinggi akan lebih mau untuk bekerja keras dari yang seharusnya dalam rangka mencapai sejumlah tujuan dari departemen mereka. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam tinggi cenderung menunjukkan perilaku membantu terhadap organisasi dan antar sesama rekan kerja. Etos kerja Islam mengacu pada perilaku, teknik, kebaikan dan prinsip-prinsip moral yang terkait dengan pekerjaan dan mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang menerapkan etos kerja Islam seharusnya berkinerja lebih tinggi karena menganggap bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh merupakan suatu ibadah.
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) memperoleh hasil yaitu etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keadilan organisasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang tinggi pada nilai-nilai Islam lebih mungkin untuk merasakan keadilan di tempat kerja. Etos kerja Islam mengacu pada perilaku, teknik, kebaikan dan prinsip-prinsip moral yang terkait dengan pekerjaan dan mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang menerapkan etos kerja Islam seharusnya mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk merespon secara negatif perlakuan-perlakuan tidak adil. Karyawan yang menganggap organisasi mereka etis cenderung menganggap organisasi mereka adil bagi mereka.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) memperoleh hasil yaitu keadilan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bersedia melakukan lebih banyak pekerjaan dan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi ketika mereka yakin diperlakukan dengan adil. Keadilan organisasional mengacu pada tingkat di mana seseorang merasa diperlakukan sama di dalam organisasi tempat mereka bekerja, jika karyawan telah merasa diperlakukan adil maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Pengujian hipotesis keempat (H4) memperoleh hasil yaitu etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berpegang pada nilai etika Islam akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan akibatnya berkeinginan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat etos kerja Islam yang tinggi merefleksikan loyalitas kepada organisasi. Karyawan dengan tingkat etos kerja Islam yang tinggi merasa bahwa kerja keras dapat menyenangkan Allah dan bermanfaat bagi diri mereka sendiri baik di dunia

ini maupun di akhirat. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

5. Pengujian hipotesis kelima (H5) memperoleh hasil yaitu komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang kuat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat memiliki identifikasi dengan organisasi, bersungguh-sungguh dalam pekerjaan serta afeksi positif terhadap organisasi.

Lebih lanjutnya, terdapat beberapa kesimpulan lain yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu mengenai pengaruh hubungan tidak langsung melalui variabel keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai mediasinya. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Keadilan organisasional terbukti mampu memediasi hubungan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui keadilan organisasional sebagai variabel *intervening*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam pada perawat tetap RSI Sultan Agung dapat mendorong terciptanya keadilan organisasional, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawannya (kinerja perawat tetap).
2. Komitmen organisasional terbukti mampu memediasi hubungan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam pada perawat tetap RSI Sultan Agung dapat mendorong terciptanya komitmen organisasional yang kuat, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawannya (kinerja perawat tetap).
3. Nilai *original sample* menunjukkan bahwa nilai keadilan organisasional sebagai variabel mediasi dalam pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.351. Sedangkan nilai *original sample* dengan adanya komitmen sebagai variabel mediasi dalam pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.458. Sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasional lebih kuat dari keadilan organisasional dalam memediasi hubungan antara etos kerja Islam dan kinerja karyawan.

Disarankan bagi penelitian yang akan datang untuk memperluas sampel dengan melakukan penelitian di sejumlah rumah sakit lainnya di Kota Semarang, hal tersebut dimaksudkan agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih bisa digeneralisir.

REFERENSI

- Abbott, M., Greenwood, C. R., & Heitzman-powell, L. (2016). The Combined Effects of Grade Retention and Targeted Small-Group Intervention on Students ' Literacy Outcomes, (April). <https://doi.org/10.1080/10573560903396876>
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2014). The Concept of Islamic Work Ethic : An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition The Concept of Islamic Work Ethic : An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition, (October 2012).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

- Iqbal, M. Z., Rehan, M., Fatima, A., & Nawab, S. (2017). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan International Journal of Economics &, 6(3). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000431>
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri , Borno State Peace Irefin , 2 Mohammed Ali Mechanic, 19(3), 33–41.
- Kalay, F. (2016). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance : A Survey in Turkey and Turkish Context, (March). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i1.8854>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86>
- Mohammad, J. (2018). The Relationship Between Islamic Work Ethic and Workplace Outcome. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138>
- Nizam, S., Sarah, S., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 582–590. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X)
- Noor, N., Azlan, A., Abdullah, N., Fadhilah, A., Suffian, A., & Zahari, M. (2017). The Organizational Commitment towards Employee ' s Performance : A Case Study at Elektro Serve (M) Sdn Bhd The Organizational Commitment towards Employee ' s Performance : A Case Study at Elektro Serve (M) Sdn Bhd, (January 2018).
- Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531–541. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20473/vol2iss20157pp%25p>
- Quoquab. (2016). Furthering the Thought on Islamic Work Ethic: How does it Differ? *Journal of Islamic Marketing*, 7(3), 1–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JIMA-07-2014-0047>
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies The*, 15(1), 21–27.
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 4–11. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.002>
- Virve, P., Maritta, V., Marianna, V., Kivimäki, M., & Jussi, V. (2019). Work Stress and Satisfaction with Leadership Among Nurses Encountering Work Stress and Satisfaction with Leadership Among Nurses Encountering Patient Aggression in Psychiatric Care : A Cross-Sectional Survey Study. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 0(0), 0. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-00919-6>
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a, (April 2001). <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>