

Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional

by Heru Kurnianto Tjahjono

Submission date: 31-Aug-2019 01:27PM (UTC+0700)

Submission ID: 1165574410

File name: eran_Etika_Kerja_Islam_Dalam_Mempengaruhi_Motivasi_Intristik.pdf (739.64K)

Word count: 5698

Character count: 34814

**PERAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MEMPENGARUHI
MOTIVASI INTRINSIK, KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)**

Syamsul Hidayat¹, Heru Kurnianto Tjahjono²

¹STIE Bina Bangsa Serang ²Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

²Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183.

email: heruutilitas@yahoo.com

Abstract

Islamic work ethic is very important in improving the quality of human resources at the boarding schools in Banten. A lot of researches on ethics of Islam have been conducted, but still rarely carried out with the object of study in Islamic educational institutions. This study intends to reexamine the role of Islam in influencing the work ethic of intrinsic motivation, job satisfaction and its impact toward organizational commitment. The population in this study is all teachers who work at the boarding schools in Banten. 245 teachers gave answers to this research. Data were analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM). The analysis showed five accepted hypothesis and one hypothesis is rejected, that is a negative influence and insignificant between job satisfaction and organizational commitment. The limitations and suggestions for future research are discussed in this study.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Commitment Organizational.*

Pendahuluan

Lembaga pendidikan pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang telah lama tumbuh seiring dengan perkembangan sejarah perkembangan Islam di Indonesia. Dengan watak kemandirian dan corak pendidikan yang khas, lembaga ini bertahan dan terus berkembang di Indonesia, bahkan dianggap sebagai wujud *indegenius* (wajah asli) pendidikan Indonesia. Di antara lembaga pendidikan yang ada di Indonesia, pesantren merupakan sistem pendidikan tertua yang dinilai sebagai hasil proses perjalanan yang panjang. Keberadaan dan kiprahnya sebagai lembaga sosial-kemasyarakatan yang bergerak dalam bidang pendidikan, pengajaran dan *dakwah*, terbukti memberikan andil besar dalam pembentukan dan pembinaan mental spiritual serta karakter masyarakat, terutama di kawasan pedesaan. Namun dengan adanya tuntutan zaman yang terus berkembang pesantren harus berbenah diri

mengikuti perubahan yang tentu perubahan tersebut ke arah positif yang bisa menjawab tuntutan masyarakat akan kebutuhan generasi muda yang dapat menjawab tantangan zaman yang dibekali dengan pengetahuan agama yang mumpuni.

Seorang guru adalah sosok yang mendapat amanah besar di lembaga tersebut untuk membangun generasi masa depan, generasi yang memiliki kemampuan-kemampuan yang bukan saja ahli *dzikir* namun juga ahli fikir. Tanggungjawab tersebut menuntut para guru untuk bekerja *extra* dalam mendidik dan mengajar para murid. Dalam rangka penyelesaian tugas mengajar dibutuhkan seorang guru yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan.

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu komitmen normatif, komitmen

kontinuan dan komitmen afektif, sehingga perlu adanya penelitian secara multidimensional. Penggunaan konstruk yang multidimensional pada komitmen organisasional perlu dilakukan untuk membangun definisi komitmen organisasional yang bersifat integratif. Komitmen afektif banyak mendapat perhatian pada penelitian mengenai perilaku organisasi, karena bentuk komitmen ini berdasar pada pendekatan psikologi dan emosional. Komitmen afektif lebih tepat dihubungkan dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja (Tjahjono, 2014). Untuk itu penelitian ini mengambil konstruk komitmen afektif sebagai salah satu bentuk dari komitmen organisasional yang bersifat multidimensional. Komitmen afektif membedakan bentuk-bentuk lain dari komitmen seperti kontinuan dan komitmen normatif karena mencerminkan hubungan yang mendalam antara karyawan dan organisasi. Komitmen afektif merupakan komitmen yang dibangun berdasarkan keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan terhadap organisasinya. Hal ini berbeda dengan komitmen kontinuan yang lebih didasarkan pada kebutuhan keuangan untuk tinggal dengan organisasi dan komitmen normatif yang lebih terfokus pada perasaan kewajiban untuk tetap terlibat dalam organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka guru semakin dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas utamanya. Menghadapi hal tersebut terkadang guru dihadapkan pada situasi-situasi yang berimbas pada pelanggaran interdisipliner. Pelanggaran ini meliputi, guru yang tidak masuk kelas tepat waktu, maupun guru yang meninggalkan tugas mengajarnya tanpa izin. Hal ini merupakan cerminan dari komitmen organisasi yang masih rendah terutama komitmen afektifnya. Dalam rangka penyelesaian tugas mengajar dibutuhkan seorang guru yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan. Dalam menghadapi tantangan pada pelaksanaan tugasnya, selain harus berpedoman kepada etika profesi guru juga harus berpegang

teguh pada etika yang telah ditetapkan agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari *syariah* mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan, sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1988). Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1988), lebih bersumber dari niat dari pada hasil kerja.

Selanjutnya, dalam studi Ostroff (1992), kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penentu/determinan motivasi dan kinerja organisasi. Asumsi Ostroff (1992), berdasarkan pada kerja teoritis organisasi, bahwa pegawai yang puas, berkomitmen dan memiliki motivasi dan penyesuaian yang baik akan lebih mampu bekerja sesuai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuhnya bagi organisasi.

Telah banyak studi dilakukan dalam rangka menjelaskan etika kerja Islam, motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, namun mayoritas studi tersebut dilakukan dalam konteks organisasi bisnis dan karyawan bank. Namun sangat terbatas sekali penelitian tentang etika kerja Islam terhadap lembaga-lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan menguji model yang mencerminkan hubungan antara etika kerja Islam, motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Meskipun dalam telaah literatur dalam studi ini menggunakan istilah “karyawan/pegawai”, namun posisi guru dalam studi ini merupakan bawahan dari pemimpin yang ada di sekolah. Sehingga pada pembahasan literatur lebih lanjut dapat mempertukarkan istilah “guru” dan “karyawan/pegawai” atau “individu”.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Hayati dan Caniogo (2012), Etika Kerja Islam: Pengaruhnya terhadap Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Prestasi Kerja, menggunakan

sampel pegawai bank-bank *syariah* di Bandar Lampung, dengan pengurangan variabel Prestasi Kerja. Pengurangan variabel dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian ini terhadap sikap setiap individu guru terhadap pekerjaannya yang diungkapkan melalui perasaannya sedangkan prestasi kerja lebih kepada penilaian hasil kerja di tempat dia bekerja. Pondok pesantren merupakan salah satu jenis lembaga pendidikan di Indonesia terutama bercorak Islam. Dengan menyandang nama Islam tersebut, persepsi masyarakat di luar kalangan pesantren beranggapan bahwa para pegawai dan guru yang ada di lingkungan sebuah organisasi pondok pesantren lebih mengedepankan nilai-nilai Islam dalam bekerja seperti kejujuran dan keadilan baik dari aspek regulasi atau struktur di dalamnya. Penelitian ini bertujuan menguji model yang mencerminkan *joint effect* antara etika kerja Islam, motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*)

Dalam QS. *at-Taubah* (9:105) Allah berfirman: “*Katakanlah, bekerjalah kamu, niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu, serta rosul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”. Ayat inilah yang menjadi konsep utama kerja dalam etika Islam.

Beekun (1997), mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah. Menurut Rizk (2008), etika kerja Islam adalah arah terhadap pekerjaan dan pendekatan kerja sebagai aset berharga dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islam awalnya berasal dari Al-Qur'an, ajaran ucapan dan tindakan Nabi Muhammad SAW serta warisan dari empat *khalifah* Islam (Ali, 2005 dan Rizk, 2008). Menurut Hayati dan

Caniago (2007), etika dalam perspektif Islam merupakan indikasi dari nilai-nilai yang baik, baik dalam perilaku, tindakan, pikiran atau perasaan.

Menurut Ali (2005) dan Ali & Al-Owaihian (2008), secara umum etika kerja Islam dibangun di atas empat pilar utama yaitu: *effort* (usaha), *competition* (kompetisi), *transparent* (transparansi) dan *morrally responsible conduct* (perilaku yang bertanggungjawab secara moral). Sejalan dengan uraian tentang etika kerja Islam, Yousef (2000) mengungkapkan bahwa etika kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari Al-Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan.

Etika kerja Islam merupakan faktor pendorong seorang melakukan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan tersebut adalah bagian dari ibadah. Sementara karyawan yang bekerja dengan menggunakan etika kerja Islam maka akan mendapatkan motivasi yang berasal dari individu masing-masing. Motivasi yang berasal dari dalam individu, bukan dari penghargaan eksternal itulah yang dinamakan motivasi intrinsik. Etika kerja Islam memberikan makna pada pekerjaan yang kita lakukan, bahwa kerja di dunia menjadi salah satu penentu kebahagiaan di akhirat. Dengan keyakinan dan kesadaran tersebut motivasi yang timbul dalam diri seseorang akan lebih besar untuk melakukan pekerjaan tanpa insentif sekalipun. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan Zaman *et. al.*, (2013), yang telah menemukan hubungan positif antara etika kerja Islam dan motivasi intrinsik, dengan sampel karyawan negeri dan swasta di Pakistan. Dengan demikian hipotesis pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

H1: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Konflik moral dan disonansi kognitif terjadi pada karyawan akan mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja, adanya ketidakcocokan yang dimiliki karyawan dan

organisasinya akan menghasilkan keadaan yang tidak menyenangkan dan juga ketidakpuasan dalam pekerjaan. Koh dan Boo (2001), menemukan adanya hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja, itu artinya lingkungan yang beretika tinggi akan mampu mendorong terjadinya kepuasan kerja. Dalam penelitian ini etika kerja yang dimaksud adalah etika kerja Islam. Ketika kita menerapkan etika kerja Islam yang didorong dari Al-Quran dan *Sunnah*, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih baik dan efisien. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Zaman, *et. al.*, (2013), menemukan adanya bukti bahwa etika kerja Islam berhubungan langsung, positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dimana sampel yang digunakan karyawan dalam sektor kesehatan di Pakistan. Yousef, (2001) dan Rokhman dan Omar (2008), ditemukan ada pengaruh IWE terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

H2: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 1996). Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan. Yousef (2001), menemukan adanya hubungan yang erat antara etika kerja Islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sikap positif dari etika kerja Islam menghasilkan beberapa keuntungan, sikap positif tersebut meliputi kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreatifitas kerja, kerjasama dan kejujuran berkompentensi di tempat kerja. Hal ini akan menghasilkan keuntungan bagi individu dan organisasi. Hasil penelitian Bhuian, *et. al.*, (1996),

menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Rahman, *et. al.*, (2006), menyimpulkan bahwa seorang yang mempunyai level etika kerja Islam tinggi akan cenderung mengembangkan komitmen afektif bagi organisasi. Yousef (2001), menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi membutuhkan peningkatan dukungan dari etika kerja Islam dan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

H3: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*)

Motivasi intrinsik adalah sebuah dorongan yang membentuk perilaku yang menunjukkan prestasi atau kinerja. Deci, Koestner dan Ryan (1999), dalam penelitian Zapata-Phelan, *et. al.*, (2009), menyebutkan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika melakukan tugas dan menjadikannya sebagai penghargaan pribadi, mengacu kepada rasa kesenangan dan kebahagiaan. Motivasi intrinsik melibatkan pengalaman afeksi positif saat suatu pekerjaan diselesaikan (Zapata-Phelan, *et. al.*, 2009). Pada hakekatnya karyawan termotivasi dengan demikian lebih mungkin untuk mengeksplorasi jalur baru dan mengambil resiko yang lebih besar (Amabile, Goldfarb dan Brackfield, 1990). Selain itu, motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, bukan dari imbalan eksternal, seperti uang atau nilai. Warr, *et. al.*, (1979), telah mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai sejauh mana seseorang ingin bekerja bersinar dalam pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan intrinsik. Mereka menemukan hubungan antara konstruk ini dan secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan. Etika kerja Islam merupakan faktor pendorong seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan tersebut adalah bagian dari ibadah. Sementara karyawan yang bekerja

dengan menggunakan etika kerja Islam maka akan mendapatkan motivasi yang berasal dari individu masing-masing.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain *Achievement* (Keberhasilan), *Recognition* (Pengakuan/Penghargaan), *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (Tanggungjawab) dan *Advancement* (Pengembangan). Penelitian Hayati dan Caniago (2012), menemukan pengaruh antara motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Motivasi yang timbul dari dalam diri seorang guru, akan memperlihatkan kesemangatan mereka dalam bekerja sehingga memupuk sikap komitmen yang tinggi. Dengan demikian hipotesis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

H4: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Konsep kepuasan kerja didorong oleh keinginan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin yang berasal dari kebanggaan pribadi saat menyelesaikan pekerjaannya. Mereka menemukan hubungan Motivasi yang berasal dari sebuah kebahagiaan mendapatkan tugas dan rasa kepuasan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Oldham dan Cummings (1996), menuliskan bahwa motivasi intrinsik sejauh mana karyawan memiliki semangat untuk beraktivitas dalam pekerjaan dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kreativitasnya sendiri. Penelitian sebelumnya Hackman dan Oldham (1974), dalam Elkot dan Leat (2009), menemukan adanya hubungan antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan. Hal yang senada ditemukan Zaman, *et. al.*, (2013), mengenai hubungan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Leat dan Elkot (2009), melakukan penelitian untuk menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja, kepercayaan interpersonal, motivasi intrinsik dan *job tension* di Mesir. Mereka menemukan pekerja yang merasakan kepuasan, adalah mereka yang memiliki

motivasi intrinsik, mempercayai rekan kerja dan manajer, memiliki *job tension* yang rendah dan penekanan prediktor kepuasan kerja salah satunya adalah motivasi intrinsik. Dengan demikian hipotesis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

H5: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Baron dan Greenberg, berbagai macam pandangan dan sikap terhadap pekerjaan tersebut berkaitan dengan derajat kepuasan kerja. Secara spesifik Locke dalam Parker dan Kohlmeyer (2005), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pernyataan emosi yang menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu studi yang secara luas dipelajari dan digunakan sebagai konstruk pengukuran dalam penelitian perilaku keorganisasian dan literatur manajemen.

Pemahaman tentang konsep kepuasan kerja membantu para peneliti bidang keprihalakuan untuk memahami efek dari konsep ini yaitu misalnya komitmen organisasional. Sikorska Simmons (2005), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional, artinya apabila seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dengan menunjukkan kinerja yang optimal. Boles, *et. al.*, (2007), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan membangkitkan kekuatan emosional sehingga secara langsung timbul komitmen afektif. Dengan demikian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ialah sebagai berikut:

H6: Kepuasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen Organisasional (Organizational Commitment)

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Bahkan komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Porter, Mowday, dan McKelvey (1982), dalam Astri Fitria (2003), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu: (1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan (3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Steers dan Porter (1987), mengungkapkan komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang loyal terhadap organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi. Robbins dan Judge (2007), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi suatu keadaan di saat seorang karyawan yakin terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer (1993), bahwa komitmen organisasional dibagi atas tiga dimensi yaitu: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*), (2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), (3) Komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif banyak mendapat perhatian pada penelitian mengenai perilaku organisasi, karena bentuk komitmen ini berdasar pada pendekatan psikologi dan emosional.

Dalam literatur mengenai komitmen terdapat dua perspektif dalam kajian komitmen, yaitu perspektif unidimensional dan perspektif multidimensional. Perspektif unidimensional menjelaskan komitmen sebagai bentuk keterikatan karyawan dengan

organisasi. Sedangkan perspektif multidimensional menjelaskan dimensi-dimensi komitmen yang bervariasi meliputi: komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif (Meyer, *et. al.*, 1993, dalam Tjahjono, 2010, Palupi, 2013). Meyer dan Allen (1993), berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Metode Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah guru pondok pesantren modern di Banten. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *nonprobability sampling*, yaitu dengan pendekatan *convenience sampling*. Metode sampling tersebut mengacu kepada pengumpulan informasi dari anggota populasi yang secara mudah dijumpai (Tjahjono, 2015), sehingga tingkat respon yang diharapkan

semakin tinggi. Sebanyak 6 pondok pesantren modern di Banten setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu Pondok Pesantren: Al-Mubarak, Daar El Istiqomah, Daar El Falaah, Al-Hasyimiyah, Al-Hidayah dan Al-Islam. Sejumlah 300 kuesioner didistribusikan. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan dibantu dengan program aplikasi AMOS.

Responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut: untuk variabel etika kerja Islam, komitmen organisasi, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja jawaban Sangat tidak setuju mendapat skor 1, jawaban tidak setuju mendapat skor 2, jawaban ragu-ragu atau netral mendapat skor 3, jawaban setuju dengan skor 4 dan jawaban sangat setuju mendapat skor 5. Etika Kerja Islam (EKI) diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Ali (1992), dan telah dimodifikasi sesuai keperluan penelitian. Motivasi intrinsik diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Warr, *et. al.*, (1979).

Pengukuran kepuasan kerja diadopsi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dan telah dimodifikasi. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997), yang telah dimodifikasi dan dikembangkan oleh Tjahjono (2008), terdiri dari 6 item pertanyaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini disajikan data deskriptif yang didapat dari para responden. Dari kuesioner yang disebar, yang terkumpul adalah sebanyak 245 kuesioner yang berarti tingkat pengembalian (*response rate*) sebesar 85,6 %, namun hanya 201 kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut. Adapun responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah di tunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. Responden yang Berpartisipasi.

		Jumlah	Persen tase
Gender	a. Pria	110	54,7%
	b. Wanita	91	45,3%
Usia	a. 20-30 Th	116	57,7%
	b. 31-40 Th	55	27,4%
	c. 41-50 Th	28	13,9%
	d. >50 Th	2	1%
Pendidikan	a. SMA/ sederajat	73	36,3%
	b. Diploma 3 (D3)	33	16,4%
	c. Strata 1 (S1)	37	18,4%
	d. Strata 2 (S2)	58	28,9%
Masa kerja	a. 0 s/d 3 tahun	68	38%
	b. 4 s/d 6 tahun	23	13%
	c. 7 s/d 9 tahun	28	16%
	d. > 10 tahun	58	33%
Lembaga	a. PP. Al-Mubarak	60	29,9%
	b. PP. Daar El Istiqomah	16	8%
	c. PP. Daar El Falaah	39	19,4%
	d. PP. Al-Hasyimiyah	24	11,9%
	e. PP. Al-Hidayah	23	11,4%
	f. PP. Al-Islam	39	19,4%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015.

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas data menunjukkan tingkat kekonsistenan dan keakurasian yang cukup baik. Kisaran hasil uji reliabilitas konstruk dengan ditemukannya antara 0,8 dan 0,9 maka dapat disimpulkan semua konstruk tersebut reliabel. Sedangkan pada pengujian validitas dengan uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan skor total (*Pearson Correlation*) menunjukkan korelasi yang positif dan tingkat signifikan pada level 0,01 (*1 tailed*). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa

pertanyaan-pertanyaan yang mengukur konstruk etika kerja Islam, motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah valid.

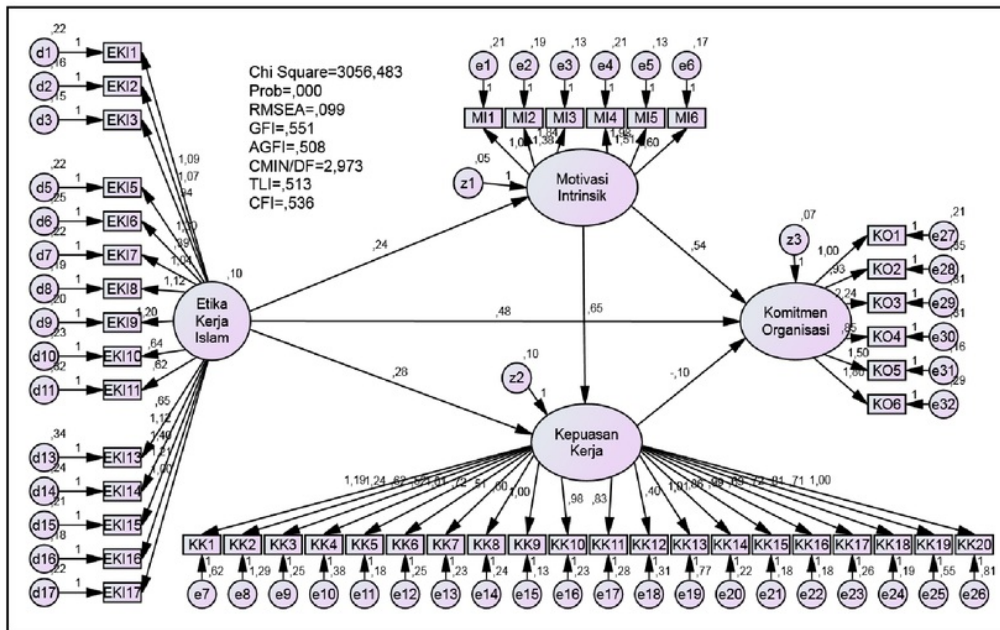
Uji Signifikansi Bobot Faktor

Uji signifikansi bobot faktor bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah variabel dapat digunakan untuk mengkonfirmasi variabel menjelaskan variabel laten; dilakukan dengan melihat *output* SEM-AMOS pada *Regression Weight*. Pada uji signifikansi ini, tampak bahwa konstruk etika kerja Islam, harus dimodifikasi dengan menghilangkan

beberapa indikator yang memiliki nilai tidak signifikan atau di atas 0,05, yaitu EKI4 dan EKI12. Sedangkan konstruk lainnya yaitu motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak mengalami perubahan karena semua indikatornya memiliki nilai signifikan di bawah 0,05.

Full Structural Equation Model Analysis

Analisis model persamaan struktural secara penuh (*full structural equation model analysis*) dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Sumber : Data primer diolah 2015 (*output* AMOS 21)

Gambar 1. Full Structural Equation Model.

Pengujian Asumsi

Ukuran Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini 201, artinya sudah memenuhi aturan AMOS, sebaiknya jumlah sampel berada di antara 100-400 pada metode estimasi *Maximum Likelihood* (ML).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap data yang digunakan dalam analisis model awal secara keseluruhan, dengan menggunakan AMOS versi 21.0. Hasil uji normalitas dapat dilihat yang menunjukkan nilai minimum, maksimum, *skewness*, *kurtosis*, *critical ratio* untuk masing-masing variabel dan

total nilai *multivariate*. Nilai *multivariate* pada uji normalitas data sebesar 45,680. Nilai tersebut di atas $\pm 2,58$ sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan secara *multivariate* mempunyai sebaran yang tidak normal.

Penyimpangan terhadap asumsi normalitas dapat diteliti kembali dengan melakukan *bootstrapping* untuk melakukan *resampling*. Jika hasil estimasi parameternya masih konsisten dengan hasil estimasi tanpa *bootstrapping* maka model penelitian tanpa *bootstrapping* masih layak untuk digunakan. Distribusi *chi-square* hasil *bootstrapping* dapat dilihat pada lampiran 3. Berdasarkan hasil *bootstrapping* dapat dilihat bahwa estimasi parameter konsisten antara model *original* (tanpa *bootstrapping*) dengan model setelah *bootstrapping*. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak digunakan untuk menguji seluruh hipotesis penelitian.

Asumsi *Outlier*

Penentuan *outlier* data dilakukan dengan membandingkan data *observations farthest from the centroid/mahalanobis distance* dengan tabel *critical values of chi square (X²)*. Penentuan *cut-off outlier* ditentukan dengan memperhatikan jumlah indikatornya yang digunakan sebanyak 49 dengan *degree of freedom* 0,001, sehingga *cut-off* dilakukan pada nilai 85,351. Nilai yang berada di atas nilai 85,351 dianggap *outlier* data dan dieliminasi dari kumpulan data. Berdasarkan pada asumsi di atas, maka tidak ada data yang harus dieliminasi dari kumpulan data, dengan demikian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Penilaian Kriteria *Goodness Of Fit Indices Full Structural Model*

Berikut ini ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan *cut-off goodness-of-fit indices* yang ditetapkan.

Tabel 2. Hasil Uji *Goodness of Fit Index*.

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>	Hasil Analisis	Evaluasi Model
$\chi^2 - Chi - Square$	χ^2 dengan df = 1028 adalah 1173,838	3056,483	<i>Marginal Fit</i>
<i>Sig. Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,099	<i>Marginal Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,551	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,508	<i>Marginal Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,973	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,95$	0,513	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,95$	0,536	<i>Marginal Fit</i>
PCFI	$\geq 0,50$	0,510	<i>Good Fit</i>

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 2, nilai *Chi-Square* 3056,483 dengan probabilitas $p = 0,000$ dan RMSEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI dan CFI, menunjukkan bahwa model diterima pada tingkat marginal. Selain itu dari hasil *output* AMOS 21 ukuran *parsimony fit* lainnya seperti PCFI berada di atas 0,50 yang menunjukkan bahwa model ini diterima pada tingkat *fit*. Ghozali (2008), menyatakan

bahwa nilai *Chi-square* sangat *sensitive* terhadap besarnya sampel, sehingga ada kecenderungan nilai *Chi-square* akan selalu signifikan. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk mengabaikannya dan melihat *goodness fit* lainnya. Selain itu Ghozali (2008), menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi, model dikatakan baik.

Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah *output* tabel pengujian hipotesis penelitian dengan mengguna-

kan alat uji AMOS Versi 21.0 dalam bentuk *output Regression Weights* seperti pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. *Regression Weights.*

			<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	<i>Label</i>
Motivasi_Intrinsik	<---	Etika_Kerja_Islam	0,240	0,073	3,283	0,001	par_4
Kepuasan_Kerja	<---	Etika_Kerja_Islam	0,276	0,107	2,587	0,01	par_5
Kepuasan_Kerja	<---	Motivasi_Intrinsik	0,653	0,202	3,241	0,001	par_6
Komitmen_Organisasi	<---	Etika_Kerja_Islam	0,480	0,107	4,501	***	par_1
Komitmen_Organisasi	<---	Motivasi_Intrinsik	0,544	0,162	3,356	***	par_2
Komitmen_Organisasi	<---	Kepuasan_Kerja	-0,099	0,082	-1,216	0,224	par_3

Sumber: Data diolah, 2015.

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5 terdukung pada tingkat signifikansi 0,05 sedangkan hipotesis 6 tidak terdukung. Tidak terdukungnya hipotesis 6 menjelaskan fenomena yang terjadi bahwa untuk berkomitmen pada organisasi guru-guru tidak membutuhkan kepuasan kerja yang tinggi, karena tanpa kepuasan kerja yang mereka terima, mereka sudah memiliki komitmen yang bersumber dari keikhlasan mereka mengabdikan diri pada agama, kesenangan mereka pada pekerjaannya dan kepatuhan mereka kepada pimpinan pondok pesantren hal ini lebih disebabkan untuk mendapatkan keberkahan. Oleh karenanya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel etika kerja Islam sebagai variabel independen pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan lima hipotesis yang diterima yaitu: ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik, ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional,

ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja; dan satu hipotesis yang ditolak yaitu: pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Keterbatasan

Berbagai keterbatasan dalam penelitian ini antara lain penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada para guru yang bekerja di sekolah umum Islam seperti sekolah Islam terpadu dan madrasah-madrasah, perbedaan sistem dalam pemahaman etika kerja Islam akan memberikan dampak yang berbeda pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan SEM, *goodness of fit index* menunjukkan nilai marginal.

Saran

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian selanjutnya disarankan dapat memberikan kuesioner langsung kepada responden dan mendampingi mereka dalam mengisi kuesioner. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas dari jawaban

responden dan mempersingkat waktu. Perlu-nya penelitian lanjutan dengan mengguna-kan model penelitian yang berbeda sehingga diperoleh gambaran akurasi dari penelitian ini, sebagai pembanding sekaligus sebagai generalisasi. Sampel dalam penelitian ini hanya berasal dari 6 pondok pesantren di Ban-ten, sehingga penelitian selanjutnya hendaknya dapat dilakukan dengan memperbanyak sampel dengan memperluas jumlah pondok pesantren yang dijadikan obyek penelitian.

Daftar Pustaka

- Ali, J. A. (1988). "Scaling and Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128, no. 5, pp. 575-83.
- Ali, J. A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, UK.
- Ali, J. A. and Al-Owaidan, A. (2008). "Islamic Work Ethic: a Critical Review". *Cross Cultural Management an International Journal*. Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- Amabile, Teresa M., Phyllis Goldfarb and Shereen C. Brackfield. 1990. "Social Influences on Creativity: Evaluation, Co Action and Surveillance". *Creativity Research Journal*, 3: 6-21.
- Beekun, R. (1997). *Islamic Business Ethics*. IIIT, Herndon, Virginia, U.S.A.
- Bhuian, S. N. and Islam, M. S. (1996). "Continuance Commitment and Extrinsic Job Satisfaction Among a Novel Multiculture Expatriate Work Force". *Mid-Atlantic Journal of Business*, Vol. 32 No. 1, pp. 35-46.
- Boles, J., Madupalli R., Rutherford, B. and Wood J.A. (2007). "The Relationship of Facets of Sales Person Job Satisfaction with Affective Organizational Commitment". *Journal of Business and Industrial Marketing*, 22(5): 311-321.
- Fitria, A. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Variabel Intervening". *Jurnal Maksi*, Vol. 3 Edisi Agustus 2003: 14 – 35.
- Ghozali, I. (2008). *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hayati, K. and Caniogo, I. (2012). *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65 (2012) 272 – 277.
- Koh, H. C. and Boo, E. H. (2001). "The Link Between Organizational Ethics and Employee Job Satisfaction: a Study of Managers in Singapore". *Journal of Business Ethics*, 29: 309-324.
- Leat, Mike and El Kot Ghada. 2009. "Interpersonal Trust at Work, Intrinsic Motivation, Work-Related Tension and Satisfaction in Egypt". *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 2 No. 2.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-based Approach*. McGraw-Hill.
- Meyer, Jhon P., Natalie J. Allen and Catherine A Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation: Extention and Test of Three Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, pp: 538-551.
- Meyer, JP. and NJ. Allen. (1997). *Commitment in The Workplace:*

- Theory, Research and Application*, Newbury Park, CA: Sage.
- Ostroff, C. (1992). "The Relationship Between Satisfaction, Attitude and Performance: an Organizational Level Analysis". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77. P 963-974.
- Palupi, Majang. 2013. "Pengaruh Keadilan Kompensasi, Kebijakan Rotasi Karyawan dan Komitmen Afektif pada Perilaku Retaliasi PNS di Kantor X di Yogyakarta". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8 (1):15-24.
- Parker, R. J., & Kohlmeyer, J. M. (2005). *Organizational Justice and Turnover in Public Accountant Firms: a Research Note*. *Accounting, Organizations and Society* 30, 357-369.
- Rahman, N. M., Muhamad, N., Othman, A. S. (2006). "The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: a Case Analysis", *Malaysian Manusiament Review*, 41(1): 79-89.
- Rizk, R. R. (2008). "Back to Basics: an Islamic Perspective on Business and Work Ethics". *Social Responsibility Journal*, Vol: 4 Issue: 5.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman, W. & Omar, A. (2008). "The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: a Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia". *Journal Bisnis & Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- Sikorska-Simmons, Elzbieta. 2005. *Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living*. *The Gerontologist*, 45, (2), 196-205.
- Steers, R. M., & Porter, L. W., (1987). *Motivation and Work Behavior*. USA: McGraw-Hill inc.
- Tjahjono, HK. (2008). "Studi literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analisis". *Jurnal Psikologi* 35 (1), 21-40.
- Tjahjono, H.K. (2010). *The Extention of Two-Factor Model of Justice: Hierarchical Regression Test and Sample Split*. *China-USA Business Review*, 9 (7):39-54.
- Tjahjono, HK. (2014). "The fairness of Organization's Performance Appraisal Social Capital and The Impact Toward Affective Commitment". *International Journal of Administrative Science and Organization*, 21 (3), 173-179.
- Tjahjono, H.K. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani-MMUMY.
- Warr, P.B., Cook, J. D. and Wall, T. D. (1979). "Scales for The Measurement of Some. Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being". *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 52, pp. 129-48.
- Yousef, D. A. (2000). "Organizational Commitment as Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change". *Human Relations*, Vol. 53, No. 4 pp 513-537.
- Yousef, D. A. (2001). "Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context". *Personnel Review*, Vol. 30, No. 2, 2001, pp. 152-169.
- Zaman, H. M. F., Nas, Z., Ahmed, M., Raja

Y.M., and Marri, M.Y. K. (2013). "The Mediating Role of Intrinsic Motivation Between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction". *Journal of Business Studies Quarterly*. 5 (1): 93-102.

Zapata-Phelan, Cindy P., Jason A. Colquitt.,

Brent A. Scott., Beth Livingston. 2009. "Procedural Justice, Interactional Justice, and Task Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 108 (2009). pp, 93-105.

Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional

ORIGINALITY REPORT

1 %	%	1 %	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Muji Mranani, Intan Dwi Karyati. "Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2012	1 %
	Publication	

Exclude quotes On
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%