

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasai sebagai Variabel *Intervening* pada Bank Syariah Mandiri Pajajaran

Influence Of Sharia Work Ethic On Employee Performance Through Organizational Commitment as Intervening Variable at Bank Syariah Mandiri Pajajaran

¹Tri Wulan Eka Atlantika, ²Sri Suwarsih

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: ¹Triwulaneka@gmail.com, ²Srisuwarsi@yahoo.com

Abstract. Today's Islamic work ethic is a lot of attention because it has a direct impact on the performance of employees and companies currently applying Islamic work ethic in performance enhancement. This method of research using survey and sample withdrawal techniques is a census sampling. Bank Mandiri Syariah is one of the banking that runs its activities implementing the foundation of Islam. In this case some efforts are done in order to improve the level of employee performance, to support the achievement of the company objectives. The organizational commitment is also required by each employee in this case things need to be done by the company so that the commitment of each employee increases. Seeing this phenomenon has attracted me to conduct research titled influence of Islamic work ethic on employee performance through organizational commitment as a variable intervening Data collected with literature research (Research and Field research. The conclusion is that there is an influence between the Islamic work ethic on employee performance through organizational commitment. Islamic work ethic, organizational commitment and employee performance at Bank Syariah Mandiri Branch Office of Pajajaran Helper is already good.

Keywords: Islamic Work Ethic, Organizational Commitment, Employee Performance

Abstrak. Etos kerja Islami saat ini banyak menyita perhatian karena berdampak langsung kepada kinerja karyawan dan perusahaan pada saat ini menerapkan etos kerja islami dalam melakukan peningkatan kinerja. Metode penelitian ini menggunakan survey dan teknik penarikan sampel adalah sampling sensus. Bank Mandiri Syariah merupakan salah satu perbankan yang menjalankan kegiatannya menerapkan nilai-nilai islam. Dalam hal ini beberapa upaya di lakukan dalam rangka meningkatkan tingkat kinerja karyawan, untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi juga diperlukan oleh setiap karyawan dalam hal ini berbagai hal perlu di lakukan oleh perusahaan agar komitmen dari setiap karyawan meningkat. Melihat fenomena yang ada ini membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* Data dikumpulkan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Kesimpulannya adalah bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Etos kerja islami, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Pajajaran sudah baik.

Kata Kunci : Etos Kerja Islami, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki faktor terpenting dalam perusahaan dan sering disebut sebagai aset utama yang dimiliki oleh perusahaan untuk mendukung tujuan perusahaan agar tercapai. Dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang baik dari setiap karyawan. Pada saat ini

banyak upaya yang di lakukan untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan perlu didasarkan pada pendekatan agama, psikologis dan budaya. Hal ini dapat digunakan sebagai norma di tempat kerja sehingga karyawan diharapkan memberi kinerja yang baik bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan

komitmen organisasi karyawan ini. Bank Syariah Mandiri atau yang kita kenal dengan BSM telah berdiri sejak 1999. Lembaga investasi dan layanan perbankan yang melakukan kegiatan operasional dan sumber dana didasarkan pada nilai-nilai Islam. Dalam menjalankan kegiatannya, Bank Syariah Mandiri memiliki target kinerja yang jelas, tetapi juga perlu dukungan didukung kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah ini adalah: “Bagaimanakah pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*”. Tujuan penelitian akan dijelaskan dalam poin-poin berikut:

1. Mengetahui tingkat etos kerja islami karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Pajajaran
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pajajaran.
3. Mengetahui seberapa tingkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pajajaran.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pajajaran.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pajajaran.
6. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pajajaran.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan etos kerja islami terhadap

kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pajajaran.

B. Landasan Teori

Menurut KH Toto Tasmara (2015) mendefinisikan kerja seorang muslim adalah suatu upaya sebagai upaya serius untuk memobilisasi semua aset dan dzikir untuk mengaktualisasikan atau memaknai diri sebagai masyarakat terbaik atau dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia memuliakan dirinya.

Menurut Hellrigel dan Solum (2011:91) Komitmen organisasi adalah keinginan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang bekerja di organisasi mereka untuk waktu yang lama lebih berkomitmen untuk perusahaan.

Allen dan Mayer dalam Darmawan (2013:169) menjelaskan tiga komitmen dalam organisasi, yaitu:

Komitmen Afektif

Komitmen afektif, adalah keterkaitan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan nilai-nilai organisasi. Komitmen afektif berkaitan dengan tingkat emosional, identifikasi dan keterlibatan yang dimiliki pegawai di dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan sangat senang menghabiskan waktu bekerjanya diperusahaan, antusias membicarakan masalah terkait perusahaan .

Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan dapat membuat karyawan bertahan dalam perusahaan, tidak lagi karena alasan emosional, tetapi disebabkan karyawan tersebut akan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam perusahaan didasarkan pada komitmen

berkelanjutan ini, maka karyawan tersebut akan lebih memperhitungkan jumlah pengorbanan serta nilai yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Komitmen Normatif

Komitmen normatif, yaitu ketetapan untuk menjadi bagian organisasi, dengan adanya alasan moral atau alasan etika yang berkaitan dengan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif tinggi, akan berat saat harus meninggalkan organisasi, dan tidak berniat untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Bernadin dan Russel (dalam priansa 2017), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan oleh karyawan dalam kegiatan pekerjaan selama periode waktu yang sudah ditetapkan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*.

Berikut adalah hasil mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, yang diuji dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil pengujian akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1 Koefisien Determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.586	6.42125

a. Predictors: (Constant), KK, EKI

Sumber: Diolah melalui IBM SPSS Statistics 23
 Nilai R menunjukkan angka 0,784 atau 78,4%. Angka 0,784

menunjukkan pengaruh antara variabel etos kerja islami terhadap variabel kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* adalah sebesar 79,9%. Nilai R Square menunjukkan angka 0,615 atau 61,5 % pada karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Pajajaran. Berarti 61,5% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Pajajaran. Sedangkan sisanya 38,5% dijelaskan oleh faktor di luar variabel etos kerja islami dan komitmen organisasi.

Tabel 2 Uji Parsial Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.418	5.530		1.161	.256
	EKI	.258	.169	.271	1.527	.138
	KO	.439	.145	.536	3.022	.005

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Diolah melalui IBM SPSS Statistics 23

Hasil uji dengan bantuan SPSS Statistic 23 di atas, maka kita selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel etos kerja islami didapat sebesar 1,527. Dengan demikian $T_{hitung} < T_{tabel}$ karena $1,527 < 1,701$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti etos kerja islami berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini bahwa indikator pada variabel etos kerja islami menjadi faktor yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Pajajaran. Artinya kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri tidak terlalu dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami.

Tabel 3 Uji Parsial Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.418	5.530		1.161	.256
EKI	.258	.169	.271	1.527	.138
KO	.439	.145	.536	3.022	.005

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Diolah melalui IBM SPSS Statistics 23

Dapat juga diketahui bahwa nilai uji-t variabel etos kerja islami didapat sebesar 2,515. Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena $2,515 > 1,701$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa indikator pada etos kerja islami menjadi faktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Pembantu Pajajaran. Karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik yang juga dipengaruhi oleh etos kerja islami.

Tabel 4 Uji Parsial Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.799	6.442		.590	.560
EKI	.456	.181	.393	2.515	.018
KK	.575	.190	.472	3.022	.005

a. Dependent Variable: KO

Sumber: diolah melalui IBM SPSS Statistics 23

Sedangkan dapat diketahui bahwa nilai uji-t dari variabel komitmen organisasi didapat sebesar 3,022. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ karena $3.022 > 1.701$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa indikator komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Pajajaran. Karyawan termotivasi untuk melakukan perilaku kerja yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Tabel 5 Hasil Pengujian Secara Simultan Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1777.663	2	888.831	21.557	.000 ^b
	Residual	1113.278	27	41.233		
	Total	2890.940	29			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), KK, EKI

Sumber : diolah melalui IBM SPSS Statistics 23

Dari hasil yang diperoleh dengan SPSS Statistics 23 di atas, dapat dilihat bahwa nilai uji-f dari variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi menghasilkan hasil sebesar 21.557. Karena $21.557 > 3.095$. Dari uji Anova di atas, F hitung 21,557 diperoleh dengan nilai p (sig) = 0,000. Karena nilai p (sig.) $< 5\%$, maka H_0 ditolak. Dengan kata lain, dengan tingkat kesalahan 5%, dapat dikatakan bahwa etos kerja islami dan komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bank Syariah Mandiri Pajajaran. Bahwa etos kerja Islami dan komitmen organisasi bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

D. Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja

karyawan, hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Pajajaran.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap komitmen organisasi, hasilnya menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja islami terhadap komitmen organisasi Bank Syariah Mandiri Pajajaran.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Pajajaran.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, hasil menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja islami dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Pajajaran.

E. Saran

1. Bank Syariah Mandiri Pajajaran perlu meningkatkan

tingkat kedisiplinan dalam kehadiran terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu kerja. Salah satunya adalah memberi penghargaan kepada karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang baik. Bersaing dengan karyawan untuk menjadi yang terbaik, dan diharapkan upaya ini akan mengurangi keterlambatan karyawan yang datang ke tempat kerja.

2. Bank Syariah Mandiri Pajajaran, harus meningkatkan etos kerja Islami karyawan, karena bank yang menerapkan sistem perbankan syariah adalah penting agar karyawan dapat menerapkannya pada pekerjaan dan mendapatkan kinerja yang lebih baik.
3. Bank Syariah Mandiri Pajajaran telah melakukan berbagai upaya untuk memperkuat komitmen organisasi para karyawannya hal ini perlu dipertahankan

Daftar Pustaka

- Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos kerja Islami*, Jakarta Gema Insani.
- Hellriegel, Don & Slocum, John W. 2011. *Organizational Behavior*. Thirteenth Edition. South-Western: Cengage Learning.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.