

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Tiara Rachmawati✉, Ketut Sudarma✉

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juli 2016
Disetujui Agustus 2016
Dipublikasikan
September 2016

Keywords:
Etika Kerja Islami
Kepuasan Kerja
Komitmen Organisasional
Motivasi Intrinsik

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi variabel motivasi intrinsik pada etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan sebesar 360 karyawan dengan teknik *Proporsional Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Analisis menggunakan uji parsial dan analisis jalur dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islami pada komitmen organisasional. Hasil juga menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Motivasi intrinsik terbukti memediasi hubungan etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Simpulan dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik sangat berperan penting dalam timbulnya komitmen organisasional. Etika kerja Islami signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, yang berarti komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh faktor seperti penerapan etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan.

Abstract

The objectives of this research are to find out the effect of variable mediation of intrinsic motivation on Islamiic work ethic and the job satisfaction on organizational commitment. The population of this research are 360 employees of PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan using *Proportionate Random Sampling*. The method of collecting data employs questionnaires used *Likert* scale. The analysis applies partial test and path analysis using SPSS. The result indicates that there is a positive and significant effect of Islamiic work ethic on organizational commitment. It also indicates that there is a positive effect of job satisfaction on organizational commitment. Intrinsic motivation truthfully proved that it can mediate the relation between Islamiic work ethic and job satisfaction on organizational commitment. This research concludes that intrinsic motivation is really important for the rising of organizational commitment. Islamiic work ethic significantly affects the intrinsic motivation toward the organizational commitment, and job satisfaction significantly affects the intrinsic motivation toward organizational commitment that could be affected by any factor such as applying Islamiic work ethic and employees' job satisfaction.

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi terdapat sekumpulan individu yang berinteraksi satu sama lain yang melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2006). Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka sangat penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada karena menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif organisasi (Coulter, 2010). Keunggulan kompetitif organisasi dapat terlihat dari sikap kerja yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Sikap kerja seperti komitmen organisasional dapat mempengaruhi individu untuk mengidentifikasi dan mengikatkan diri, serta adanya kerelaan untuk berkorban demi kepentingan organisasi (Judge, 2015).

Pada era bisnis saat ini, mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena untuk membina dan mempertahankan karyawan terutama karyawan-karyawan yang potensial bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen karyawannya pada organisasi (Rejeki & Wulansari, 2015).

Komitmen organisasional dapat digambarkan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan juga memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasional merupakan keadaan dimana individu mengikatkan tindakannya terhadap keyakinan yang mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri di dalam organisasi (Chang, 1999).

Kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan bisnisnya tidak hanya dapat dilihat dari produk berkualitas yang dimilikinya, tetapi juga dari layanan yang diberikan dan etika yang dimiliki organisasi tersebut. Meskipun organisasi tersebut mempunyai produk yang berkualitas dengan manajemen yang tepat, tetapi apabila tidak sesuai etika yang berlaku, hal ini tidak menjamin perusahaan tersebut dapat mampu bertahan lama karena dapat menjadi masalah di

kemudian hari. Sehingga organisasi yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Zaman, Nas, Raja, & Marri, 2013).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Issa, Ahmad, & Gelaidan, 2013). Aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dapat meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan (Mangkunegara, 2009).

Etika kerja Islami memandang dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan. Sehingga untuk melakukannya upaya yang cukup harus ada pada diri setiap orang dalam pekerjaannya karena adanya pandangan bahwa pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban sehingga setiap orang harus mampu bekerja sama dan dapat mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan secara bersama-sama (Yousef, 2001: 153).

Karyawan yang merasa termotivasi secara intrinsik akan merasa nyaman dalam bekerja karena prestasi, penghargaan/pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya secara menyenangkan akan mendukung timbulnya motivasi dalam dirinya (Bagia, 2015). Tidak hanya itu, ketika karyawan secara intrinsik termotivasi maka karyawan tersebut tidak membutuhkan insentif, perangsang atau hukuman untuk membuatnya beraktivitas dan melakukan tugas-tugasnya secara menyenangkan dan menarik sehingga muncul anggapan bahwa aktivitas tersebut adalah sebuah hadiah (Onn et al., 2014). Sehingga motivasi intrinsik mampu menjadi mediator antara variabel etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Hal ini didukung oleh penelitian Fakhra Zaman, Nas, Ahmed, Raja, & Khan Marri (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi mediator secara penuh pada hubungan antara keduanya. (Wahibur, 2010);

(Farsi, Rodgarnezhad, & Anbardan, 2015: 241); dan (Wartini & Harjiyanti, 2014) menemukan bahwa etika kerja Islami dapat berhubungan langsung pada komitmen organisasional, dan juga menurut (Wang, Tsai, Lei, Chio, & Lai, 2016); (Mathur & Salunke, 2013); (Suma & Lesha, 2013); dan (Sartika, 2014) yang menemukan bukti adanya hubungan langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Motivasi intrinsik dapat berperan sebagai pengaruh langsung maupun tidak langsung pada hubungan antara etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Ranihusna, 2010); (Onn et al., 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung signifikan dan konstruk antara motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Meskipun demikian, hasil tersebut dapat didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakhar Zaman et al., (2013) dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi mediator pengaruh etika kerja Islami pada komitmen organisasional memediasi hubungan etika kerja Islami pada komitmen organisasional, serta diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shah, Musawwir-Ur-Rehman, Akhtar, Zafar, & Riaz (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pada motivasi intrinsik.

Etika kerja Islami merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya (Yousef, 2001). Komitmen organisasional menggambarkan setiap orang harus memiliki sikap emosional melalui batas tertentu organisasi dan karyawan karena komitmen organisasional mampu menjadi faktor yang memungkinkan karyawan tetap bertahan dengan organisasinya (Angle & Perry, 1981).

Penelitian yang dilakukan oleh Rokhman (2010) mengenai pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional, dengan objek penelitian pada karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Demak, menemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti bahwa ketika karyawan percaya bahwa mereka

perlu untuk mempertahankan etika kerjanya, hal itu akan menyebabkan karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen untuk bekerja dan mereka mampu mencapai tujuan serta sasaran organisasi. Hasil penelitian Farsi et al., (2015) menemukan pengaruh positif etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional baik komitmen afektif, normatif, maupun kabertahanan.

H1: Etika kerja Islami berpengaruh pada komitmen organisasional

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang, respon sentimental untuk pekerjaan seseorang dan pendekatan terhadap pekerjaan seseorang Fakhar et al., (2013). Kepuasan kerja karyawan tersebut menunjukkan bagaimana seseorang termotivasi terhadap pekerjaan seseorang dimana pekerjaan itu dirancang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawannya (Rehman et al., 2012).

Penelitian Wang et al., (2016) dengan objek penelitian pada karyawan Kasino di Macau menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan merasakan dan memikirkan apa yang telah diberikan organisasi terhadap pekerjaannya. Demikian pula hasil penelitian (Mathur & Salunke, 2013), dan (Suma & Lesha, 2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional

Komitmen organisasional akan terbentuk ketika karyawan termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berasal dari dalam dirinya yang berbeda-beda, karena didalam pekerjaannya perusahaan perlu mempengaruhi bawahannya untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi (Wibowo, 2013: 110). Karyawan yang merasa termotivasi secara

intrinsik akan merasa nyaman dalam bekerja karena prestasi, penghargaan/pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya secara menyenangkan akan mendukung timbulnya motivasi dalam dirinya (Bagia, 2015: 88).

Tidak hanya itu, ketika karyawan secara intrinsik termotivasi maka karyawan tersebut tidak membutuhkan insentif, perangsang atau hukuman untuk membuatnya beraktivitas dan melakukan tugas-tugasnya secara menyenangkan dan menarik sehingga muncul anggapan bahwa aktivitas tersebut adalah sebuah hadiah (Onn et al., 2014: 345). Sehingga motivasi intrinsik mampu menjadi mediator antara variabel etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Hal ini didukung oleh penelitian Fakhhar Zaman, Nas, Ahmed, Raja, & Khan Marri (2013: 99) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi mediator secara penuh pada hubungan antara keduanya. (Wahibur, 2010: 24); (Farsi, Rodgarnezhad, & Anbardan, 2015: 241); dan (Wartini & Harjiyanti, 2014: 237) menemukan bahwa etika kerja Islami dapat berhubungan langsung pada komitmen organisasional, dan juga menurut (Wang, Tsai, Lei, Chio, & Lai, 2016: 106); (Mathur & Salunke, 2013: 136); (Suma & Lesha, 2013: 47); dan (Sartika, 2014: 8) yang menemukan bukti adanya hubungan langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Komitmen organisasional akan terbentuk ketika karyawan termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berasal dari dalam dirinya yang berbeda-beda, karena didalam pekerjaannya perusahaan perlu mempengaruhi bawahannya untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi (Wibowo, 2013: 110). Karyawan yang merasa termotivasi secara intrinsik akan merasa nyaman dalam bekerja karena prestasi, penghargaan/pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya secara menyenangkan akan mendukung timbulnya motivasi dalam dirinya (Bagia, 2015: 88).

Tidak hanya itu, ketika karyawan secara intrinsik termotivasi maka karyawan tersebut tidak membutuhkan insentif, perangsang atau

hukuman untuk membuatnya beraktivitas dan melakukan tugas-tugasnya secara menyenangkan dan menarik sehingga muncul anggapan bahwa aktivitas tersebut adalah sebuah hadiah (Onn et al., 2014: 345). Sehingga motivasi intrinsik mampu menjadi mediator antara variabel etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Hal ini didukung oleh penelitian Fakhhar Zaman, Nas, Ahmed, Raja, & Khan Marri (2013: 99) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi mediator secara penuh pada hubungan antara keduanya. (Wahibur, 2010: 24); (Farsi, Rodgarnezhad, & Anbardan, 2015: 241); dan (Wartini & Harjiyanti, 2014: 237) menemukan bahwa etika kerja Islami dapat berhubungan langsung pada komitmen organisasional, dan juga menurut (Wang, Tsai, Lei, Chio, & Lai, 2016: 106); (Mathur & Salunke, 2013: 136); (Suma & Lesha, 2013: 47); dan (Sartika, 2014: 8) yang menemukan bukti adanya hubungan langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Motivasi intrinsik merupakan suatu keadaan yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat apabila terdapat kepuasan dalam dirinya, dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja yang baik (Herzberg dalam Bagia, 2015). Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu dan motivasi ini biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan.

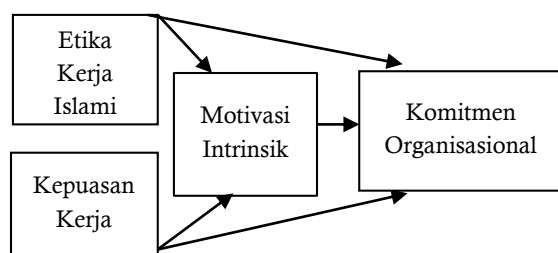
Penelitian terdahulu menemukan etika kerja Islami, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan tingkat komitmen organisasional (Hayati & Caniago, 2012). Penelitian Onn et al., (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasional. Hasil penelitian Anbardan *et al.*, (2015) juga menemukan pengaruh positif etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional baik komitmen afektif, normatif, maupun berkelanjutan. Demikian pula Fakhhar et al., (2013) hasilnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan etika kerja Islami pada komitmen organisasional.

H3: Etika kerja Islami berpengaruh pada komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang, respon sentimental untuk pekerjaan seseorang dan pendekatan terhadap pekerjaan seseorang (Fakhar et al., 2013). Pekerjaan dapat dinilai sebagai ukuran kepuasan seseorang pada organisasi. Ketika karyawan telah mencapai tingkat tertinggi dari kepuasan, maka komitmennya terhadap organisasi juga akan meningkat.

Komitmen yang meningkat tersebut akan semakin maksimal ketika pekerjaan yang dilakukannya diikuti dengan tingginya dorongan yang berasal dari dalam dirinya untuk bekerja giat (Hasibuan, 2006). Sesuai dengan Shah et al., (2012) menemukan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja pada motivasi intrinsik, dan penelitian Onn et al., (2014) yang menemukan hubungan langsung motivasi intrinsik dengan komitmen organisasional. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heriawan & Gunawan (2010) menemukan adanya pengaruh tidak signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Populasi dan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan sebanyak 360 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik nonprobability sampling*

dengan jenis pengambilan teknik sampel *proportionate stratified random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 46 item pertanyaan.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi etika kerja Islami dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi/intervening, sedangkan komitmen organisasional sebagai variabel dependen.

Variabel etika kerja Islami dibentuk oleh 4 indikator yaitu kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, penghindaran metode tidak etis dan daya saing di tempat kerja. Variabel kepuasan kerja dibentuk oleh 5 indikator yaitu kepuasan pada gaji, kepuasan pada kesempatan untuk maju, kepuasan pada hubungan dengan atasan, kepuasan pada hubungan dengan rekan kerja, dan kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Variabel motivasi intrinsik dibentuk oleh 5 indikator yaitu prestasi, pengakuan atau penghargaan, tanggungjawab, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel komitmen organisasional dibentuk oleh 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Uji kelayakan instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji kelayakan instrumen menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas pada variabel etika kerja Islami, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasional diperoleh r hitung $> r$ tabel sebesar 0,367, ini berarti semua item instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada semua variabel penelitian diketahui nilai cronbach's alpha hitung \geq cronbach's alpha yang disyaratkan 0,70, sehingga semua item instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan ketiga uji asumsi klasik diperoleh hasil bahwa model persamaan memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan *statistic non parametric*. Dan jika data berdistribusi normal, maka analisis data parametrik dapat digunakan. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		187
Normal	Mean	19.12
Parameters a, b	Std. Deviation	3.246
	Absolute	.092
Most Extreme	Positive	.084
Difference	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258
Asymp. Sig (2-tailed)		.085

Berdasarkan Tabel 3 tersebut diperoleh nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar $0.085 > 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai VIF kurang dari sepuluh (10) dan nilai

toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etika Kerja Islami	0,585	1,710
	Kepuasan Kerja	0,359	2,784
	Motivasi Intrinsik	0,379	2,640

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4 tersebut diperoleh nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika varian dari residu pengamatan ke pengamatan lain berbeda berarti ada gejala heteroskedastisitas. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam metode regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients	
Model		t	Sig
1	(Constant)	.289	.773
	Etika_KerjaIslami	1.642	.102
	Kepuasan_Kerja	1.593	.113
	Motivasi_Intrinsik	.913	.362

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $\text{sig} \geq 0.05$ maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Analisis responden berdasarkan jenis kelamin; b) Analisis responden berdasarkan masa kerja; c) Analisis responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Analisis responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui komposisi responden berdasarkan jenis kelaminnya sehingga dapat mempermudah mengetahui seberapa kuat etika kerja Islami, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasional yang dimiliki jika ditinjau dari segi ini. Jenis kelamin laki-laki menjadi mayoritas responden yaitu sebesar 96 orang (51,3%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebesar 91 orang (48,7%). Hal ini dikarenakan sebagian besar posisi yang ada pada perusahaan tersebut menuntut karyawannya untuk bekerja menggunakan mesin. Sehingga yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut adalah laki-laki.

Analisis responden berdasarkan masa kerja. Mayoritas karyawan bekerja antara > 3 – 4 tahun sebesar 24 orang (24,1%) hasil ini lebih besar dari karyawan yang bekerja antara 3 bulan hingga 1 tahun dan karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun. Karyawan 3 – 1 tahun sebesar 40 orang (21,3%), >1 – 2 tahun sebesar 36 orang (19,2%), >2 – 3 tahun sebesar 35 orang (18,8%), dan karyawan >4 tahun sebesar 31 orang

(16,6%). Dilihat dari masa kerja yang mayoritas mencapai >3 – 4 tahun, karyawan sudah mulai merasakan kenyamanan dalam bekerja dan sudah terbentuk etika kerja Islami, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasionalnya. Selain itu, dengan pengalaman yang semakin banyak, karyawan dapat lebih mengetahui alur kerjanya sehingga mampu mengatasi setiap kendala yang muncul dalam pekerjaan dan memberikan ide kreatif serta solusi bagi perusahaan demi meningkatkan komitmennya.

Analisis responden berdasarkan tingkat pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan. Sehingga dapat diketahui tingkat etika kerja Islami, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasional karyawan berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan. Karyawan yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMP sebesar 81 orang (43,31%). Sedangkan responden yang paling sedikit adalah karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 8 orang (4,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada tingkat pendidikan SMP adalah masa-masa yang produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasionalnya.

Analisis responden berdasarkan agama dimaksudkan untuk mengetahui komposisi responden berdasarkan agama. Sehingga dapat diketahui tingkat etika kerja Islami berdasarkan karakteristik agama. Karyawan yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan dengan agama Islam sebesar 185 orang (98,9%). Sedangkan responden yang paling sedikit adalah karyawan dengan agama non-Islam yakni sebesar 2 orang (1,1%).

Hasil Uji Hipotesis

Uji statistik t

Uji signifikan parameter individual (Uji Statistik t) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.427	3.857		4.259	.000
Etika_Kerja Islami	.251	.122	.128	2.059	.041
Kepuasan_Kerja	.784	.088	.551	8.890	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Etika Kerja Islami adalah sebesar 2,059 dengan hasil signifikansinya sebesar $0,041 < 0,05$ maka **H1** menyatakan bahwa “ada pengaruh Etika Kerja Islami pada Komitmen Organisasional” **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh etika kerja Islami pada komitmen

organisasional. Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 8,890 dengan hasil signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka **H2** menyatakan “ada pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional” **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Analisis Regresi Model 1

Hasil uji analisis regresi model 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.427	3.857		4.259	.000
Etika_Kerja Islami	.251	.122	.128	2.059	.041
Kepuasan_Kerja	.784	.088	.551	8.890	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasional

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi berganda untuk variabel etika kerja Islami menunjukkan nilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika pengaruh kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, penghindaran metode tidak etis, dan daya saing di tempat kerja meningkat maka komitmen organisasional juga

akan meningkat. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif, hal ini diartikan bahwa gaji, hubungan dengan atasan, kesempatan untuk maju, hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

Analisis Regresi Model 2

Hasil uji analisis regresi model 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

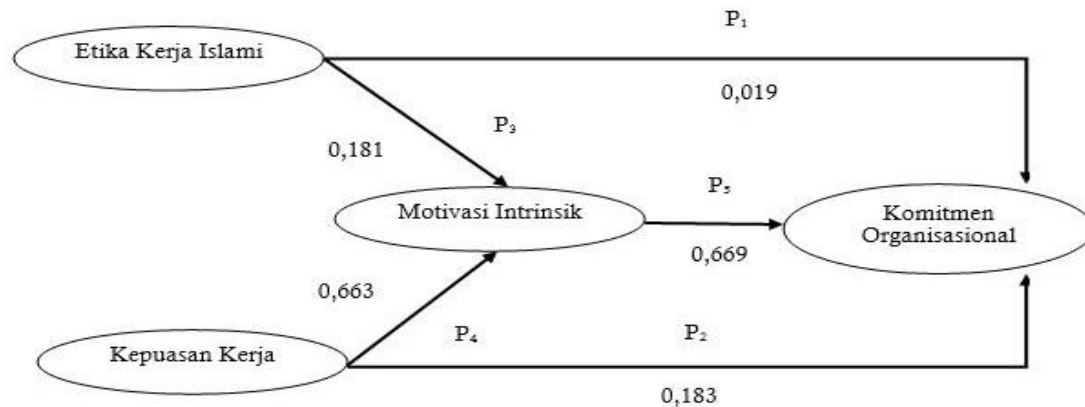
Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.427	3.857		4.259	.000
Etika_Kerja Islami	.251	.122	.128	2.059	.041
Kepuasan_Kerja	.784	.088	.551	8.890	.000
Motivasi_Intrinsik	.554	.050	.669	11.134	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel etika kerja Islami adalah 0,378 dengan nilai signifikansinya $0,006 > 0,05$, variabel kepuasan

kerja diperoleh nilai t hitung 3,148 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai t hitung 11,134 dengan nilai signifikansi 0,000.



Gambar 2. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Total pengaruh etika kerja Islami pada komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik sebesar 0,2 lebih besar daripada pengaruh langsung etika kerja Islami pada komitmen organisasional sebesar 0,181. Maka **H3** yang menyatakan “etika kerja Islami berpengaruh pada komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik” **diterima**. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh etika kerja Islami pada

komitmen organisasional. Total pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik sebesar 0,846 lebih besar daripada pengaruh langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasional sebesar 0,663. Maka **H4** yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik” **diterima**. Sehingga hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh tidak langsung antar variabel dapat dijelaskan melalui Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung serta Total Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi

Variabel	Pengaruh			Total Pengaruh
	Langsung/Tidak Langsung	Motivasi Intrinsik	Komitmen Organisasional	
Etika Kerja Islami	Langsung		0,019	0,019
	Tidak Langsung	0,181	0,669	0,181
	Total Pengaruh Tidak Langsung			0,2
Motivasi Intrinsik	Langsung		0,669	0,669
Kepuasan Kerja	Langsung		0,183	0,183
	Tidak Langsung	0,663	0,669	0,663
	Total Pengaruh Tidak Langsung			0,846

Motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh etika kerja Islami pada komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan, perusahaan tidak hanya memperhatikan pengaruh langsung etika kerja Islami pada komitmen organisasionalnya saja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh etika kerja Islami pada komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Achim, Ma'mor, & Rashid, (2015) pada perusahaan keuangan swasta di Kuala Lumpur yang menemukan adanya pengaruh tidak signifikan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional dan Fakhar et al., (2013) pada organisasi publik dan swasta di Pakistan yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan etika kerja Islami dan kepuasan kerja.

Persepsi karyawan mengenai etika kerja Islami pada motivasi intrinsik menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja Islami yang diterapkan akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh baiknya penerapan etika kerja Islami nya saja melainkan dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik atau niat yang melandasi karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh etika kerja Islami pada komitmen organisasional karyawan.

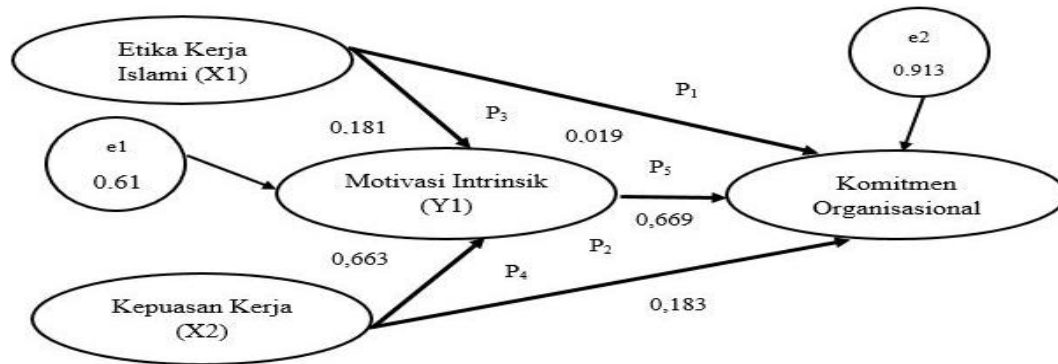
H4 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasional sebesar 0,183 sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik yaitu sebesar 0,846,

sehingga motivasi intrinsik dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan perusahaan tidak hanya memperhatikan pengaruh langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasionalnya saja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Heriawan & Gunawan (2010) pada 44 karyawan akuntan di Jogjakarta dan Semarang yang menemukan adanya pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fakhar et al., (2013) pada organisasi publik dan swasta di Pakistan yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional dan hasil penelitian Shah et al., (2012) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja pada motivasi intrinsik.

Persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja pada motivasi intrinsik menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh seberapa besar kepuasan karyawannya saja saja melainkan dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik atau niat yang melandasi karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional karyawan.



Gambar. Hasil uji analisis jalur

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, motivasi intrinsik merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami yang diterapkan maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, sebaliknya semakin rendah etika kerja Islami yang diterapkan maka akan menurunkan komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan komitmen organisasional.

Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan dengan dimediasi motivasi intrinsik. Artinya bahwa etika kerja Islami pada komitmen organisasional dapat dipengaruhi secara tidak langsung dengan motivasi intrinsik sebagai mediasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karyawan PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan dengan dimediasi motivasi intrinsik. Artinya bahwa kepuasan kerja pada komitmen organisasional dapat dipengaruhi secara tidak

langsung dengan motivasi intrinsik sebagai mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hendaknya pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan kemampuan karyawan melalui prestasi kerjanya dengan cara memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan. Memberikan dukungan dan tempat yang memadai untuk mengeksplorasi kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan keterampilan yang dimilikinya. Memberikan dorongan dan motivasi untuk mengembangkan diri dan keahliannya.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, seperti pengambilan responden pada bidang manufaktur, sehingga perlu untuk mengeneralisasi hasil penelitian ini dengan melakukan penelitian di bidang lainnya. Dalam penelitian ini, pengambilan datanya juga masih bersifat *self report* menggunakan kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat menggabungkan dengan laporan resmi dari perusahaan terkait etika kerja Islami, kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional yang ditunjukkan karyawannya. Sehingga, gambaran mengenai variabel-variabel tersebut lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Achim, N. A., Ma'mor, H., & Rashid, N. M. (2015). Evaluating Employees' Commitment in Islamic Work Ethics Perspective. *Global Journal of Business and Social Science Review*, 1, 405–411.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1–14.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku*

- Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257–1278.
- Coulter, M dan Robbins, P. S. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Fakhar, Z. H. M., Zekeriya, N. D., Mehmood, R. Y., & Khan, M. M. Y. (2013). The mediating role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(1), 93–102. R
- Farsi, J. Y., Rodgarnezhad, F., & Anbardan, Y. Z. (2015). Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Its Components A Case Study of Gilan Province Police Employees, 3(62).
- mGhozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Sofyan S. 2011. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 1102–1106.
- Heriawan, R. A. A., & Gunawan, B. (2010). Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik: Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 11(1), 42–52.
- Issa, A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of Scientific ...*, 14(4), 525–531.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathur, D. G., & Salunke, M. (2013). Organizational commitment and job satisfaction. *Aphotheosis: Tirpude's National Journal of Business Research*, 4(1), 129–143.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Onn, C. Y., Khen, T. M., Zee, T. M., Ni, T. P., Yong, K. T., & Sin, T. M. (2014). The Relationships of Intrinsic Motivation and Job Autonomy with Organizational Commitment: An Empirical Study. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(7), 343–351.
- Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 90–103.
- Rehman, M. U., Irum, R., Tahir, N., Ijaz, Z., Noor, U., & Salma, U. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(3), 50–56.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics (IWE) on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21–27.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Shah, M. J., Musawwir-Ur-Rehman, Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271–281.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: the Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 41–51.
- Wahibur, R. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics (IWE) on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21–27.
- Wang, J. H., Tsai, K. C., Lei, L. J. R., Chio, I. F., & Lai, S. K. (2016). Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: Evidence from the Gambling Industry in Macau. *Business and Management Studies*, 2(1), 104–110.
- Wartini, S., & Harjiyanti, W. (2014). Organizational Commitment As The Black Box To Connect The Islamic Work Ethics And Employees Behavior Toward. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 228–240.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yousef, D. a. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.