

PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN PADA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Mochammad Maksum¹⁾ Wahyu Purwanto¹⁾ G.S. Chotidjah²⁾

ABSTRACT

Work ethic have strategic role beyond company because its have many implication. One of theories which explain about work ethic is Weber's Theory. Weber's Theory tries to make a connection between success in business world and religious belief. Weber's Theory can be applied into various religious beliefs and do not focus only in one belief. Unfortunately, most researches about work ethic tend to using work ethic in Protestant Work Ethic framework, this framework may be fit to use in western countries. There is little research which tries to scrutinize Islamic work ethic. On the contrary, in eastern countries such as Indonesia which Islam was became major religion of its citizens, Islamic Work Ethic concept was more appropriate to used rather than Protestant Work Ethic.

This research studied the impact of Islamic Works Ethic and organizational commitment toward job satisfaction and life satisfaction of PT. BPR SKA Divisi Agrodana employees. Population in this research is 72 employees of PT. BPR SKA Divisi Agrodana employees. All populations member were became respondent in this research. Questionnaire method used in this research to collect the data. Structural Equation Modeling was used as data analysis technique. To simplify its computation, AMOS 4.01 computer program were used.

The result show that Islamic Work Ethic and organizational commitment have positive and significant impact toward job satisfaction, further more job satisfaction have positive and significant impact toward life satisfaction. Model proposed in this study was met the goodness of fit criterions, thus this model were fit both theoretically and empirically.

Key words: *Islamic Work Ethic, organizational commitment, job satisfaction, and life satisfaction.*

PENDAHULUAN

Etika kerja beserta kaitannya dengan komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja dari karyawan telah banyak menerima perhatian dari para peneliti (Yousef, 2001). Perhatian tersebut ditujukan pada etika kerja yang secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai macam aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter maupun non moneter serta sikap terhadap jenjang karir (Cherrington, 1980).

Etika kerja memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan, bahkan etika kerja dapat memfasilitas pembangunan ekonomi (Congleton, 1991). Etika kerja juga mendesak para pekerja untuk ikut terlibat secara mendalam pada pekerjaannya (Randall dan Cote, 1991). Namun kebanyakan penelitian mengenai etika kerja dilakukan dengan menggunakan kondisi negara-negara Barat, dan terfokus pada etika kerja Protestant (Protestant Work Ethic). Konsep PWE dikembangkan oleh

Weber (1958) yang mengajukan hubungan timbal balik antara PWE dengan perkembangan kapitalisme di masyarakat dunia Barat. Teori Weber menghubungkan keberhasilan di dunia bisnis dengan kepercayaan religius. Weber berpendapat bahwa kepercayaan Protestan-Calvinistis memiliki pandangan mengenai kapitalisme dan berdasarkan anggapan bahwa pekerjaan dan keberhasilan finansial merupakan tujuan yang tidak hanya ingin dicapai seorang individu saja tapi juga merupakan tujuan religius (Kidron, 1978 dalam Yousef, 2001).

Teori Weber tersebut kemudian diperkenalkan ke dalam ilmu psikologi oleh McClelland (1961), yang kemudian mengajukan penjelasan sosio-psikologis mengenai hubungan antara Protestantisme dan kapitalisme. McClelland kemudian memasukan konsep PWE ke dalam kebutuhan akan prestasi yang seringkali dilihat sebagai dimensi utama dari kepribadian (Furnham, 1990).

Teori-teori mengenai etika kerja yang berfokus pada PWE dengan *setting* dunia belahan Barat sebagaimana telah

¹ Staf pengajar di Jurusan Teknologi Industri Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta

² Dirut PT BPR Setia Karib Abadi, Semarang

disebutkan sebelumnya dirasakan kurang tepat untuk diterapkan pada lingkungan yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Dengan demikian perlu dilakukan kajian mengenai etika kerja Islam (Islamic Work Ethic) yang lebih sesuai dengan kondisi dunia belahan Timur.

Sementara itu berkenaan dengan etika kerja Islam, Yousef (2001) menyebutkan bahwa konsep etika kerja Islam (IWE) berasal dari Al Qur'an, hadits dan praktek-praktek yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW. Sebagai contoh Al Qur'an seringkali menyebutkan kejujuran dan keadilan dalam kegiatan perdagangan, dan menyerukan kesetaraan dan distribusi kemakmuran yang adil dalam suatu masyarakat. Al Qur'an melarang kemalasan dan membuang waktu dengan menganggur serta membuang waktu untuk sesuatu kegiatan yang tidak berharga. Etika Islam juga melarang meminta-minta dan melarang keras hidup sebagai parasit (Abeng, 1997).

Etika kerja Islam menekankan adanya kerjasama dalam bekerja, dan bermusyawarah untuk mengatasi hambatan dan menghindari timbulnya kesalahan. Hubungan sosial dalam suatu pekerjaan dilakukan guna mencapai suatu keseimbangan dalam kehidupan individu maupun kehidupan sosial. Sebagai tambahan, pekerjaan dipertimbangkan sebagai sumber kemandirian dan tujuan dari pertumbuhan pribadi, menghargai diri sendiri, dan kepuasan (Yousef, 2001). Etika kerja Islam menekankan berkerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Bekerja keras dipandang sebagai hal yang seharusnya, dan orang yang bekerja keras akan maju dalam kehidupannya, sebaliknya apabila seseorang tidak bekerja keras, maka orang tersebut akan gagal dalam hidupnya (Ali, 1988).

Ali (1988) menyatakan bahwa nilai-nilai etika kerja Islam cenderung lebih menekankan niat yang menyertainya dibandingkan hasil yang ingin dicapai. Hal tersebut menekankan bahwa keadilan dan kebajikan dalam tempat kerja merupakan kondisi yang sangat diperlukan bagi kesejahteraan umat dan tidak ada seorangpun yang tidak menerima upah penuh. Di samping secara konstan bekerja keras sebagai bagian dari tanggung jawab individu, persaingan juga diperbolehkan untuk meningkatkan kualitas. Secara ringkas, etika kerja Islam beralasan bahwa hidup tanpa bekerja tidaklah memiliki arti dan pengisian hidup melalui aktivitas-aktivitas ekonomi merupakan jaminan bagi kehidupan itu sendiri.

Nasr (1984) menyatakan bahwa etika kerja Islam sangat memerlukan adanya penelitian karena masih terbatasnya penelitian mengenai hal tersebut. Ahmad (1976) dalam Yousef (2001) berargumen bahwa etika kerja Islam timbul bukan untuk memungkirkan hidup namun untuk mengisi hidup dan menjalankan motif-motif bisnis dengan menjunjung tinggi ajaran. Sebagai akibatnya, akan cenderung lebih mungkin bahwa individu yang mempercayai Islam dan menjalankan ajaran Islam memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam organisasi dan lebih puas dengan pekerjaannya.

Salah satu penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan etika kerja Islam telah dilakukan oleh Yousef (2001). Yousef melakukan penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam dan komitmen pada organisasi terhadap kepuasan kerja pada 30 organisasi yang terdapat pada empat distrik utama di Uni Emirat Arab (UAE). Penelitian Yousef (2001) menemukan bahwa etika kerja Islam dan komitmen pada organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, Yousef menyarankan agar penelitian mendatang menggunakan variabel-variabel lain.

Penelitian Yousef tersebut dapat dilakukan pula di negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam seperti Indonesia. Penelitian ini akan melakukan replikasi penelitian Yousef (2001) pada perusahaan di Indonesia. Perusahaan yang dipilih adalah yang memiliki karyawan beragama Islam dengan prosentase yang lebih besar bahkan bila memungkinkan, dapat dipilih perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip Islam/Syariah. Perusahaan dengan kondisi demikian lebih memungkinkan untuk dilakukan penelitian mengenai etika kerja Islam.

Salah satu perusahaan yang berbasis Islam dalam kegiatan bisnisnya adalah PT BPR SKA Divisi Agrodana yang berlokasi di Semarang. PT BPR SKA Divisi Agrodana menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam kegiatan operasi perusahaan. Oleh sebab itu dalam penelitian ini, PT BPR SKA Divisi Agrodana digunakan sebagai obyek kajian penelitian.

Selain variabel yang digunakan oleh Yousef (2001), dipandang perlu untuk menambahkan variabel kepuasan hidup (*life satisfaction*) sebagaimana yang disarankan oleh Yousef (2001). Variabel kepuasan hidup digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel yang akan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Hal ini dilakukan karena bukti empiris yang ada (Susskind *et al.* (2000)) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup.

Yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh etika kerja Islam dan komitmen pada organisasi terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap kepuasan hidup karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan saran mengenai perlunya etika kerja yang berlandaskan nilai-nilai agama yang dianut para karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada suatu organisasi.

Etika Kerja Islam (IWE) Dan Etika Kerja Protestant (PWE)

Baik etika kerja Islam maupun etika kerja Protestant, keduanya menekankan pada kerja keras, komitmen, dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas kerja, menghindari metode-metode yang tidak etis dalam usaha akumulasi kekayaan,

bekerja sama, dan persaingan di tempat kerja (Yousef, 2001). Namun tidak seperti PWE, IWE lebih cenderung menekankan pada niat dibandingkan hasil. Sebagai contoh Nabi Muhammad menyatakan tindakan dicatat menurut niat dan seseorang akan dihargai atau dihukum menurut hal tersebut (*actions are recorded according to intention, and man will be rewarded or punished accordingly*). IWE juga menekankan aspek sosial dari tempat kerja dan kewajibannya terhadap masyarakat. Lebih lanjut, IWE menekankan keadilan dan kebajikan pada tempat kerja, dan pengisian hidup melalui aktivitas-aktivitas ekonomi merupakan jaminan bagi kehidupan itu sendiri.

Konsep etika kerja Islam (IWE) berasal dari Al Qur'an, hadits dan praktek-praktek yang dilakukan oleh Nabi Muhammad. Sebagai contoh Al Qur'an seringkali menyebutkan kejujuran dan keadilan dalam kegiatan perdagangan, dan menyerukan kesetaraan dan distribusi kemakmuran yang adil dalam suatu masyarakat.

Sementara itu PWE adalah variabel yang dikarakterkan sebagai kepercayaan atas kepentingan kerja keras (Mirels dan Garrett, 1971 dalam Yousef, 2001) dan diasumsikan sebagai atribut atau julukan tetap relatif atas kehidupan seseorang (Morrow, 1983 dalam Furnham, 1990), serta sebagai orientasi nilai kerja umum yang dipelajari lebih awal dalam proses sosialisasi (Furnham, 1990). Literatur PWE banyak menggunakan *setting* negara di dunia belahan barat, sedangkan literatur mengenai IWE yang sebenarnya lebih tepat menggunakan *setting* negara di belahan dunia Timur masih relatif terbatas.

Yousef (2001) menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam (IWE) dapat dibentuk dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kerjasama
- b. Larangan terhadap kemalasan
- c. Kewajiban bekerja keras

Komitmen pada Organisasi

Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu konstruk dengan berbagai definisi yang menarik (Durkin dan Bennet, 1999). Konsep awal dari komitmen didefinisikan oleh Porter *et al.* (1974) dalam Van Scooter (2000) sebagai identifikasi kekuatan individual dalam keterlibatannya pada suatu organisasi. Pengukuran konsep ini cenderung dilakukan dengan menggunakan pengukuran-pengukuran yang berhubungan dengan motivasi, nilai-nilai dalam organisasi dan niat individu untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Buchanan (1974) dalam Durkin dan Bennet (1999) mendefinisikan komitmen selangkah lebih maju, dan mendefinisikan komitmen sebagai keikutsertaan dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi, berperan di dalam organisasi demi kebaikan organisasi terpisah dari instrumen-instrumen lainnya.

Definisi komitmen yang lain juga diajukan oleh Allen dan Meyer (1990). Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen pada organisasi (*organizational commitment*) sebagai perasaan pekerja yang menjaminkannya untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi; perasaan yang dihasilkan dari proses internalisasi dari tekanan-tekanan normatif.

Definisi lain dinyatakan pula oleh Susskind *et al.* (2000). Susskind *et al.* (2000) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi adalah suatu ukuran dari usaha-usaha yang dilakukan pekerja dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen pada organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi di mana ia bekerja. Sementara itu Ensher *et al.* (2001) menyatakan bahwa komitmen lebih mengacu kepada perasaan individu terhadap organisasi secara keseluruhan. Komitmen merupakan jaminan psikologis bahwa karyawan berada dalam organisasi dan seringkali ditemukan bahwa komitmen berhubungan dengan kesamaan nilai-nilai dan tujuan, dan kemungkinan tetap di dalam perusahaan (Mowday *et al.*, 1982).

Mowday (1979, 1982) dalam Yousef (2001) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi dapat dibentuk dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Rela bekerja lebih
- b. Kebanggaan
- c. Pilihan

Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa definisi mengenai kepuasan kerja. Locke (1976), Odom *et al.* (1990) dalam Yousef (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai hal-hal yang mengacu perihal seorang karyawan/pekerja merasakan hal positif maupun hal negatif mengenai pekerjaannya. Sementara itu Lawler (1986) dalam Susskind *et al.* (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ukuran sikap yang berhubungan dengan persepsi masa lalu yang berhubungan dengan penghargaan pada kesan masa kini dari suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat menarik bagi banyak penelitian, hal ini disebabkan karena kepuasan kerja memiliki banyak implikasi (Van Scotter, 2000). Lam (1995) bahkan menyebutkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan hal yang bersifat statis, namun kepuasan kerja dapat dimodifikasi oleh baik kekuatan dari dalam maupun kekuatan dari luar individu seperti lingkungan kerja.

Kelley (1990) dan Susskind *et al.* (2000) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dibentuk dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a. kepuasan terhadap pekerjaan pada umumnya
- b. kepuasan terhadap tugas yang diberikan
- c. kepuasan orang lain terhadap pekerjaan yang sama.

Kepuasan Hidup

Persepsi pekerja terhadap kepuasan hidup diturunkan dari lingkungan kerja mereka (Susskind *et al.*, 2000). Terdapat beberapa hal yang mengacu pada kepuasan hidup, misalnya teman, keluarga, hubungan sosial, hobi, kesehatan maupun kepercayaan religius.

Banyak perdebatan sekitar hal-hal yang mempengaruhi kepuasan hidup (Judge dan Watanabe, 1993; Maurer *et al.*, 1981; Near *et al.*, 1978; Rain *et al.*, 1991 sebagaimana dikutip oleh Susskind *et al.*, 2000). Selama ini belumlah jelas perihal apakah kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup atau malah sebaliknya. Susskind *et al.* (2000) menyatakan bahwa variabel kepuasan hidup dapat dibentuk dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kondisi
- b. Kepuasan
- c. Pencapaian

Hubungan Etika Kerja Islam Dengan Kepuasan Kerja

Hubungan antara etika kerja dengan kepuasan kerja telah banyak ditemukan dalam penelitian-penelitian empiris yang telah dilakukan (Yousef, 2001). Temuan empiris tersebut menyebutkan bahwa etika kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Blood, 1969; Bokemeir dan Lacy, 1987; Fisher dan Gitelson, 1983; Ali, 1987; Cherrington, 1980; Yousef, 2001). Namun perlu dicermati bahwa etika kerja nasional berbeda dengan etika kerja yang berbasiskan agama (Furnham, 1990). Seorang yang beragama Islam akan cenderung puas dalam menerapkan etika kerja Islam di dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut : **H1 : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

Hubungan Komitmen Pada Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Sejumlah penelitian telah melakukan kajian terhadap hubungan komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja,

di antaranya adalah penelitian Bokemeir dan Lacy (1987), Baugh dan Robert (1994), Russ dan McNeilly (1995), Wong dan Law (1995), Orpen (1997). Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja. Vandenberg dan Lance (1982) dalam Bokemeir dan Lacy (1987) malah menemukan bahwa komitmen pada organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi maka makin cenderung tinggi tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan dalam organisasi.

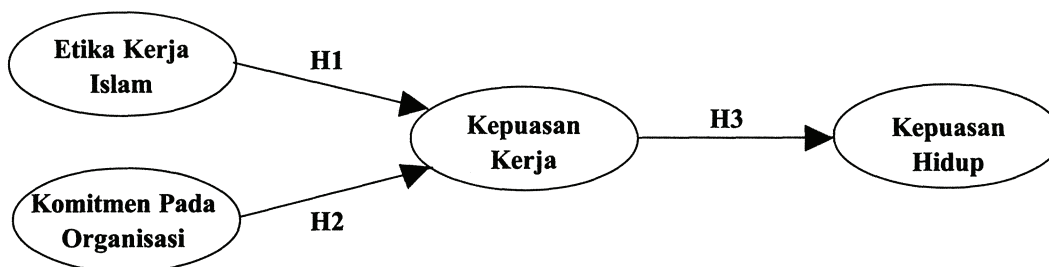
Iverson (1996) dalam Yousef (2000) menemukan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai dalam organisasi, hal ini menyebabkan pekerja tersebut akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut : **H2 : Komitmen pada perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Hidup

Selama ini belumlah jelas perihal hubungan kepuasan kerja dengan kepuasan hidup, apakah kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup atau malah sebaliknya (Judge dan Watanabe, 1993; Maurer *et al.*, 1981; Near *et al.*, 1978; Rain *et al.*, 1991). Namun temuan Susskind *et al.* (2000) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup, secara khusus disebutkan pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup. Pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan seorang karyawan akan memiliki dampak, demikian pula apabila pekerja puas dengan pekerjaannya, maka kepuasan hidup pekerja tersebut juga akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut : **H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup.**

METODE PENELITIAN

1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

2. Definisi Operasional Variabel

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai definisi operasional variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini. Masing-masing definisi operasional variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Etika kerja Islam, dalam penelitian ini etika kerja Islam dibentuk oleh 3 indikator yang dikembangkan oleh Yousef (2001), yaitu kerjasama, larangan terhadap kemalasan, kewajiban bekerja keras.
- b. Komitmen pada organisasi, dalam penelitian ini komitmen pada organisasi dibentuk oleh 3 indikator yang dikembangkan oleh Mowday (1979, 1982), yaitu rela bekerja lebih, kebanggaan, dan pilihan.
- c. Kepuasan kerja, dalam penelitian ini kepuasan kerja dibentuk oleh indikator yang dikembangkan oleh Kelley (1990) dan Susskind *et al.* (2000), yaitu kepuasan terhadap pekerjaan pada umumnya, kepuasan terhadap tugas yang diberikan dan kepuasan orang lain terhadap pekerjaan yang sama.
- d. Kepuasan hidup, dalam penelitian ini kepuasan kerja dibentuk oleh indikator yang dikembangkan oleh Susskind *et al.* (2000), yaitu kondisi, kepuasan, dan pencapaian.

Pada Tabel 1. berikut ditampilkan definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Notasi	Item-Item Pertanyaan dan Sumber	Skala pengukuran
Etika Kerja Islam	X1	> Bekerja sama merupakan hal yang wajib dilakukan dalam bekerja	10 point skala digunakan mulai 1 (sangat tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju)
	X2	> Kemalasan merupakan perbuatan yang tercela	
	X3	> Bekerja merupakan kewajiban bagi orang-orang yang mampu melakukannya	
Komitmen pada Perusahaan / Organisasi	X4	> Saya berkemauan dan rela untuk memberikan yang usaha lebih daripada yang diharapkan secara normal oleh perusahaan agar perusahaan dapat berhasil	10 point skala digunakan mulai 1 (sangat tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju)
	X5	> Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan di mana saya bekerja	
	X6	> Saya merasa bahwa perusahaan ini merupakan pilihan yang terbaik daripada perusahaan-perusahaan yang selama ini saya pertimbangkan untuk bekerja	
Kepuasan Kerja	X7	> Secara umum dapat dikatakan bahwa saya sangat puas dengan pekerjaan saya	10 point skala digunakan mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju)
	X8	> Secara umum saya puas dengan jenis tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan saya	
	X9	> Kebanyakan orang dalam posisi sama pekerjaan yang saya lakukan biasanya sangat puas dengan pekerjaannya	
Kepuasan Hidup	X10	<ul style="list-style-type: none"> > Kondisi hidup saya secara umum dapat dikatakan sempurna > Dapat dikatakan bahwa saya puas dengan kehidupan saya > Selama ini saya telah memperoleh apa saja yang saya inginkan dalam hidup 	10 point skala digunakan mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju)

3. Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari kuesioner yang diisi langsung oleh para karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana Semarang. Sedangkan data sekunder diperlukan dalam penelitian ini sebagai pendukung penulisan. Sumber data ini diperoleh dari berbagai sumber informasi yang telah dipublikasikan baik jurnal ilmiah, majalah dan literatur yang berhubungan dengan dengan tema penulisan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana Semarang yang berjumlah 72 orang karyawan. Semua anggota populasi akan dipergunakan dalam penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan metode angket (kuesioner). Sejumlah pernyataan akan diajukan kepada responden dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka.

Untuk mengukur pendapat tersebut digunakan skala sepuluh angka yaitu mulai angka 10 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS). Ukuran skala ini digunakan dalam penelitian ini mengingat responden adalah orang Indonesia yang kurang mengenal penilaian lima atau tujuh angka, namun lebih familiar dengan skala penilaian sepuluh angka seperti pada pemberian nilai pada sekolah secara umum.

5. Pengolahan Data

Analisis data adalah proses penyerderhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Metode

analisis dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* akan digunakan untuk menganalisis data yang ada. *Structural Equation Modelling* dilakukan dengan bantuan program *Analysis of Moment Structure* (AMOS) untuk menganalisis data dalam penelitian ini karena dipandang lebih mampu untuk menguji serangkaian hipotesis yang telah dirumuskan secara bersamaan di mana terdapat lebih dari satu variabel terikat yang saling berkaitan dan menguji kelayakan suatu model dengan data penelitian. Kemampuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara bersamaan ini amatlah penting dalam penelitian ini, karena model pada penelitian ini merupakan model persamaan struktur yang membutuhkan pengujian secara simultan. Diharapkan pula dapat disimpulkan kelayakan model penelitian yang diajukan pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Dalam suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, maka uji reliabilitas dan validitas kuesioner mutlak untuk dilakukan. Uji reliabilitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Sementara uji validitas kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan kuesioner. Kuesioner dikatakan valid akan mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 (Sekaran, 1992), sedangkan suatu kuesioner dikatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar daripada 0,239 (Imam Ghozali, 2000). Hasil uji reliabilitas dan validitas kuesioner dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Kuesioner

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Cronbach Alpha
Etika Kerja Islam	X1	0,8737	0,9365
	X2	0,8683	
	X3	0,8646	
Komitmen Terhadap Organisasi	X4	0,8443	0,9220
	X5	0,8384	
	X6	0,8475	
Kepuasan Kerja	X7	0,8401	0,9147
	X8	0,8362	
	X9	0,8080	
Kepuasan Hidup	X10	0,8161	0,9071
	X11	0,8260	
	X12	0,8060	

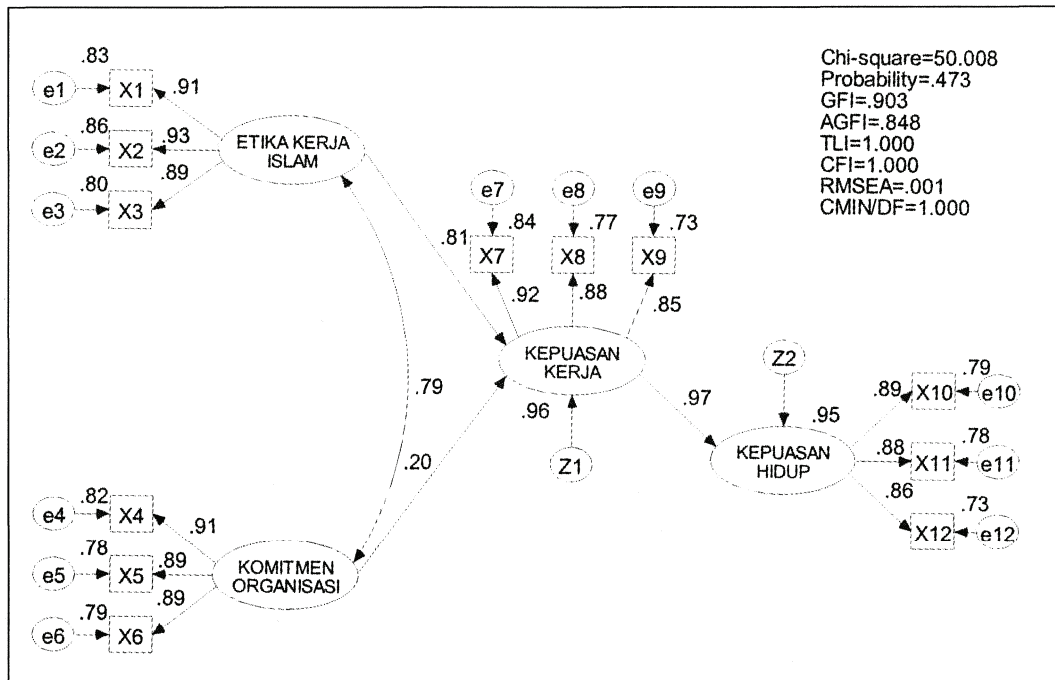
Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 2. di atas maka dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari yang disyaratkan yaitu sebesar 0,239 sehingga semua indikator dalam penelitian ini merupakan indikator yang valid. Lebih lanjut dari Tabel 2. dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang mewakili variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,7, sehingga dapat

dikatakan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan item pertanyaan yang reliabel.

2. Hasil Analisis Structural Equation Modelling

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan program AMOS 4.01. maka diperoleh *path diagram* seperti dapat dilihat pada Gambar 2. berikut ini



Gambar 2. Path Diagram

Sumber: Data Primer, diolah.

Sementara itu hasil uji kesesuaian model tersebut di atas dapat dilihat pada Tabel 3. berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Kesesuaian Model

Goodness Of Fit Indices	Cut Off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi Square	£ 67,51*	50,008	Baik
Probabilitas	³ 0,05	0,473	Baik
GFI	≥0,90	0,903	Baik
AGFI	≥0,90	0,848	Moderat
TLI	≥0,95	1,000	Baik
CFI	≥0,95	1,000	Baik
RMSEA	£ 0,08	0,001	Baik
CMIN/DF	£ 2,00	1,000	Baik

Sumber: Data Primer, diolah.

Keterangan:

* Nilai Chi Square dengan df 50 pada tingkat signifikansi 5%

Berdasarkan uji kesesuaian model maka dapat diketahui bahwa secara umum, model yang diajukan mampu memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini merupakan model yang baik dan aplikatif.

3. Analisis Pengaruh dan Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan dibahas mengenai analisis pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dan pengujian dari hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan. Ringkasan hasil analisis pengaruh dapat dilihat pada Tabel 4. berikut ini.

Tabel 4. Analisis Pengaruh

Keterangan	Estimate	Std.Estimate	C.R.	Probability
KEPUASAN KERJA ← ETIKA KERJA	0,806	0,812	7,892	0,000
KEPUASAN KERJA ← KOMITMEN	0,223	0,202	2,310	0,021
KEPUASAN HIDUP ← KEPUASAN KERJA	0,943	0,974	11,453	0,000
X3 ← ETIKA KERJA ISLAM	1,000	0,894		
X2 ← ETIKA KERJA ISLAM	0,999	0,928	12,653	0,000
X1 ← ETIKA KERJA ISLAM	0,981	0,911	12,088	0,000
X6 ← KOMITMEN ORGANISASI	1,000	0,890		
X5 ← KOMITMEN ORGANISASI	0,976	0,885	10,701	0,000
X4 ← KOMITMEN ORGANISASI	1,113	0,908	11,252	0,000
X7 ← KEPUASAN KERJA	1,000	0,919		
X8 ← KEPUASAN KERJA	0,958	0,879	11,896	0,000
X9 ← KEPUASAN KERJA	0,917	0,854	11,042	0,000
X10 ← KEPUASAN HIDUP	1,000	0,890		
X11 ← KEPUASAN HIDUP	0,899	0,882	10,939	0,000
X12 ← KEPUASAN HIDUP	0,882	0,855	10,229	0,000

Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 4. di atas maka dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan memiliki *loading factor* yang lebih besar dari pada 0,4, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan merupakan indikator yang benar-benar dapat mewakili variabel-variabel yang digunakan.

Variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai CR nya yang sebesar 7,892 yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96. Berdasarkan hal tersebut maka H1 yang menyatakan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diterima. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Yousef (2001) dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan masalah yang diteliti seperti penelitian Blood (1969), Bokemeir dan Lacy (1987), Fisher dan Gitelson (1983), Ali (1987), Cherrington (1980).

Variabel komitmen pada organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, hal

ini dapat dilihat dari nilai CR nya yang sebesar 2,310 yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96. Berdasarkan hal tersebut maka H2 yang menyatakan bahwa komitmen pada organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diterima. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Bokemeir dan Lacy (1987), Baugh dan Robert (1994), Russ dan McNeilly (1995), Wong dan Law (1995), Orpen (1997), Iverson (1996) dan Yousef (2000).

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan hidup, hal ini dapat dilihat dari nilai CR nya yang sebesar 11,453 yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96. Berdasarkan hal tersebut maka H3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup, diterima. Hal ini konsisten dengan temuan pada penelitian Susskind *et al.* (2000) sehingga mempertegas pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup adalah positif.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Kesimpulan
H1	Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H2	Komitmen Pada Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H3	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup	Diterima

Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja lebih besar apabila dibandingkan dengan pengaruh variabel komitmen pada organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* variabel etika kerja Islam sebesar 0,81 yang lebih besar daripada nilai *standardized regression weight* variabel komitmen pada organisasi sebesar 0,20. Sementara itu nilai *standardized regression weight* pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup adalah sebesar 0,97 yang merupakan nilai *standardized regression weight* terbesar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup adalah merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya.

Hasil analisis statistik tersebut sangat signifikan dengan kondisi keseharian yang terjadi di PT BPR SKA Divisi Agrodana. Etika kerja Islam yang ditanamkan pada karyawan, dimulai dengan kegiatan rutin yang bernafaskan keagamaan, seperti:

1. Sholat dhuhur dan Ashar berjamaah oleh karyawan dan pimpinan
2. Doa bersama setiap pagi pada awal pekerjaan dimulai
3. Sholat tarawih dan ceramah bersama pada bulan puasa
4. Sholat dan ceramah satu bulan sekali pada Kamis malam terakhir
5. Qurban dan zakat bersama pada hari raya Idul Adha dan Idul Fitri.

Kegiatan rutin tersebut baik langsung maupun tidak langsung, secara akumulatif telah menimbulkan etika kerja islami pada diri karyawan dan pimpinan. Selanjutnya memunculkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang semakin hari semakin bertambah baik. Secara statistik hal tersebut ditunjukkan dengan nilai SRW variabel etika kerja lebih besar dibanding variabel komitmen. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah pada kepuasan hidup karyawan yang semakin meningkat. Rasa aman untuk bekerja di PT BPR SKA Divisi Agrodana menjadi bentuk akhir sebagai perwujudan etika kerja islam dan komitmen yang dimiliki. Secara kuantitatif hasil yang diperoleh adalah produktivitas perusahaan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun, begitu juga profitabilitasnya. Namun sayang, data kuantitatif tersebut tidak dapat ditampilkan pada artikel ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Etika kerja terutama etika kerja Islam terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana Semarang. Hal ini dapat terjadi karena nilai-nilai budaya kerja Islam yang dianut karyawan adalah berjalan seiring dengan kepercayaan para karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana. Adanya persamaan nilai-nilai ini membuat karyawan betah dan menikmati pekerjaannya di PT BPR SKA Divisi Agrodana.

Komitmen pada perusahaan terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana Semarang. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan cenderung puas dalam bekerja. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dalam perusahaan dan rela untuk berbuat lebih bagi perusahaan dan mau untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana Semarang. Makin tinggi kepuasan kerja karyawan maka makin tinggi tingkat kepuasan hidup karyawan. Kepuasan dalam bekerja yang dicapai seorang karyawan akan memberikan sumbangan bagi kepuasan atas kehidupannya. Ia akan cenderung merasa aman dan tentram dalam bekerja yang secara langsung juga berpengaruh terhadap kepuasan hidupnya. Apalagi dengan adanya kesamaan nilai-nilai spiritual yang dianut perusahaan dengan nilai-nilai yang dianutnya.

2. Saran

PT BPR SKA Divisi Agrodana dapat membuat program yang bertemakan nilai-nilai spiritual bagi karyawannya. Meskipun selama ini program ini telah dilakukan seperti pengajian bersama, buka puasa bersama maupun silaturahmi di saat-saat tertentu namun program ini masih dapat ditingkatkan secara lebih intensif lagi. Bila memungkinkan, PT BPR SKA Divisi Agrodana dapat melakukan program umroh ataupun naik haji bersama bagi karyawan yang berprestasi maupun memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini juga dipandang mampu memotivasi dan meningkatkan komitmen karyawan.

Para peneliti yang tertarik untuk melakukan kajian di bidang yang sama dapat menggunakan indikator variabel etika kerja Islam yang lebih luas lagi bahkan bila perlu dapat mengembangkan indikator variabel ini dengan secara khusus berbasis pada Hadits dan kitab suci Al Qur'an. Lebih lanjut penelitian mendatang dapat dilakukan dengan menggunakan sampel dari perusahaan yang secara khusus sudah menerapkan konsep syariah pada beberapa perusahaan sekaligus.

REFERENSI

- Abeng, T. (1997), "Business Ethics in Islamic Context: Perspectives of a Muslim Business Leader", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 7 No. 3, p. 47-54.
- Ali, A. (1988), "Scaling an Islamic Work Ethic", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 No. 5, p. 575-583.
- Ali, A. (1989), "A Comparative Study of Managerial Beliefs About Work in the Arab States", in Prased, B. (Ed.), *Advances in International Comparative Management*, Vol. 4, JAI Press, Greenwich, CT, p. 95-112.
- Allen N.J. dan J.P. Meyer (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, p. 1 – 18.
- Al-Meer, Abdul Rahim A. (1989), "Organizational Commitment: A Comparison of Westerners, Asians, and Saudis," *International Studies of Management and Organization*, Vol. 19 No. 2, p. 74 – 84.
- Baugh, S.G. dan Roberts, R.M. (1994), "Professional and Organizational Commitment Among Engineers: Conflicting or Complementary?," *IEEE Transactions on Engineering Management*, Vol. 41 No. 2, p. 108-114.
- Blood, M.R. (1969), "Work Values and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 53 No. 6, p. 456-459.
- Bokemeir, J.L. dan Lacy, W.B. (1987), "Job Values, Rewards and Work Conditions as Factors in Job Satisfaction Among Men and Women", *Sociological Quarterly*, Vol. 28, p. 189-204.
- Brief, A.P. dan Aldag, R.J. (1980), "Antecedents of Commitment Among Hospital Nurses", *Sociology of Work and Occupations*, Vol. 7, p. 710-721.
- Cherrington, D. (1980), *The Work Ethic: Working Values and Values that Work*, AMACOM, New York, NY.
- Congleton, R. (1991), "The Economic Role of a Work Ethic", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 15 No. 3, p. 365-385.
- Cooper, D. R. dan C.W. Emory (1995), *Metode Penelitian Bisnis*, jilid 1, edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- DeConinck, J. dan Bachmann, D.P. (1994), "Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers", *Journal of Applied Business Research*, Vol. 10 No. 3, p. 87-95.
- Durkin, Mark dan Hadyn Bennett (1999), "Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers," *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 17 No. 3, p. 124 – 134.
- Ensher, Ellen A., Elisa J. Grant-Vallone dan Stewart I. Doladson (2001), "Effect of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances," *Human Resources Development Quarterly*, Vol. 12 No. 1, p. 53-72.
- Fisher, C.D. dan Gitelson, R. (1983), "A Meta-analysis of the Correlates of Role Conflict and Ambiguity", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, p. 320-333.
- Fletcher, C. dan Williams, R. (1996), "Performance Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment", *British Journal of Management*, Vol. 7 No. 2, p. 169-179.
- Furnham, A. dan C. Muhiudeen (1984), "The Protestant Work Ethic in Britain and Malaysia," *The Journal of Social Psychology*, Vol. 12, p. 157-161.
- Furnham, A. (1990), "A Content, Correlational, and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of the Protestant Work Ethic", *Human Relations*, Vol. 43 No. 4, p. 383-399.
- Judge, T.A. dan S. Watanabe (1993), "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, p. 939-948.
- Imam Ghozali (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kelley, Scott W. (1990), "Customer Orientation of Bank Employees and Culture," *The International Journal of Bank Marketing*, 8 (6), p. 184 –205.
- Kidron, A. (1978), "Work Values and Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 21 No. 2, p. 239-247.
- Lam, Simon S.K. (1995), "Quality Management and Job Satisfaction : An Empirical Study," *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 12, No. 4., p. 72-78.

- Maurer, J.G., D.J. Vrendenburgh dan R.L. Smith (19981), "An Examination of the Central Life Interest Scale," *Academy of Management Journal*, Vol. 24, p. 174-182.
- McCarthy, Patrick M. dan Thomas J. Kefee (2000), "A Measure of Staff Perceptions of Quality Oriented Organizational Performance : Initial Development and Internal Consistency," *Journal of Quality Management*, Vol. 4, No. 2, p. 185-206.
- McClelland, D. (1961), *The Achieving Society*, Free Press, New York, NY.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. dan Porter, L.W. (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, p. 224-247.
- Nasr, S.H. (1984), "Islamic Work Ethics", *Hamdard Islamicus*, Vol. 7 No. 4, p. 25-35.
- Near, J.P., Rice, J.W. dan R.G. Hunt (1978), "Work and Extra Work Correlates of Life and Job Satisfaction," *Academy of Management Journal*, Vol. 21, p. 248-264.
- Orpen, Christopher (1997), "The Effects of Formal Mentoring on Employee Work Motivation, Organizational Commitment and Job Performance," *The Learning Organization*, Vol. 4 No. 2, p. 53 – 60.
- Putti, J.M., Aryee, S. and Liang, T.K. (1989), "Work Values and Organizational Commitment: a Study in the Asian Context", *Human Relations*, Vol. 42 No. 3, p. 275-288.
- Putti, Joseph M., Samuel Aryee dan Joseph Phua (1990), "Communication Relationship Satisfaction and Organizational Commitment," *Group and Organization Studies*, Vol. 15 No. 1, p. 44 - 52.
- Rain, J.S., Lane, I.M. dan D.D. Steiner (1978), "A Current Look at the Job Satisfaction /Life Satisfaction Relationship : Review and Future Consideration," *Human Relation*, Vol. 44, p. 287-307.
- Randall, D. and Cote, J. (1991), "Interrelationships of Work Commitment Constructs", *Work and Occupations*, Vol. 18 No. 2, p. 194-211.
- Russ, F.A. dan McNeilly, K.M. (1995), "Links among Satisfaction, Commitment, and Turnover Intentions: the Moderating Effect of Experience, Gender and Performance", *Journal of Business Research*, Vol. 34 No. 1, p. 57-65.
- Sekaran, Uma (1992), *Research Methods For Business: Skill-Building Approach*; 2nd Editon, John Wiley & Sons, Inc.
- Susskind, Alex M., Carl P. Borghrevink, K. Michele Kacmar, dan Robert Brymer (2000), "Customer Service Employees's Behavioral Intentions and Attitudes : an Examination of Construct Validity and Path Model," *Hospitality Management*, 19, p. 53 – 77.
- Weber, M. (1958), *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, Charles Scribner's Sons, New York, NY.
- Wong, C., Hui, C. dan Law, K.S. (1995), "Causal Relationship between Attitudinal Antecedents to Turnover", *Academy of Management Journal*, Best Papers Proceedings, p. 342-346.
- Yavas, U., Luqmani, M. dan Quraeshi, Z. (1990), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, Work Values: Saudi and Expatriate Managers", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 11, p. 2-12.
- Yousef, Darwish A. (2000), "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in a Non-Western Setting," *Personnel Review*, Vol. 29 No. 5, p. 567 – 592.
- Yousef, Darwish A. (2001), "Islamic Work Ethic : A Moderator between Organizational and Job Satisfaction in Cross Cultural Context," *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2, p. 152 – 169.
- Van Scooter, James R. (2000), "Relationship of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment," *Human Resource Management Reviews*, 10 (1), p. 79 –95.