

MEASURING ISLAMIC WORK VALUE EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE COMMITMENT AROMA BAKERY AND CHAKE PANYABUNGAN

Oleh :

Rahmat¹⁾, Ade Khadijatul Z. Hrp²⁾

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan email: rahmat.k4din@gmail.com

²Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal
email: ade.khadijatul@yahoo.com

Abstrak

Dalam era industri globalisasi, persaingan semakin ketat baik perusahaan jasa maupun manufaktur, tidak terkecuali untuk bisnis seperti industri roti dan kue. Salah satu faktor penyebab SDM dapat bersaing dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang baik dari setiap tenaga kerja tersebut. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perkembangan inovasi produk makanan yang ditawarkan dan juga meningkatkan pelayanan, sehingga dapat memenuhi selera atau keinginan konsumen dan juga dapat diterima oleh konsumen yang pada akhirnya dapat meningkatkan frekuensi pembelian konsumen secara maksimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Aspek kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode Smart-PLS dan tes Sobel. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Aroma Bakery and Chake Panyabungan sejumlah 14 orang. Komitmen karyawan ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini juga didapatkan bahwa pengaruh *islamic work value* secara langsung terhadap komitmen afektif lebih besar nilainya daripada melalui kepuasan kerja islami. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan efek yang berarti terhadap komitmen afektif.

Kata Kunci: Islamic Work Value, Performance Commitment

1. PENDAHULUAN

Dalam era industri globalisasi, persaingan semakin ketat baik perusahaan jasa maupun manufaktur, tidak terkecuali untuk bisnis seperti industri roti dan kue. Manajemen perusahaan yang profesional sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan dengan sesama pengusaha. Apalagi kebutuhan pangan merupakan kebutuhan pokok manusia sehingga keberadaan industri roti dan kue mempunyai prospek yang cukup menjanjikan. Dengan adanya kondisi tersebut, maka pelaku bisnis di bidang jasa ini dituntut untuk terus mengembangkan inovasi produk makanan yang ditawarkan dan juga meningkatkan pelayanan, sehingga dapat memenuhi selera atau keinginan konsumen dan juga dapat diterima oleh konsumen yang pada akhirnya dapat meningkatkan frekuensi pembelian konsumen secara maksimal.

Menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan harus memiliki sumber daya yang kompeten agar dapat meningkatkan mutu dan kualitas *Peningkatan Komitmen* bisnis. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penggerak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sebab SDM memiliki kreativitas dan keahlian untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya. Selain persaingan antara perusahaan, SDM juga menjadi salah satu guna menghadapi persaingan dalam bisnis. Salah satu faktor penyebab SDM dapat bersaing dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang baik dari setiap tenaga kerja tersebut (Purnama & Sesilya, 2016).

Dalam sebuah bisnis, persaingan pasar tenaga kerja yang berkaitan dengan upah, merupakan faktor internal individual yang berdampak pada kinerja. Pada praktik

etika organisasi dan kinerja perusahaan akan selalu meningkat (Ogbari, 2016). Penelitian ini akan mengacu pada performance yang meneliti tentang pengukuran kinerja karyawan berdasarkan indikator ketergantungan, kreativitas, inisiatif, kualitas kerja dan Quantity pekerjaan (Hayati, 2012). Namun membahas tentang kinerja kontraproduktif pada pengukuran kinerja dan pemenuhan tugas ekstra negarawan dalam hal pemenuhan tugas pekerjaan yang tidak diperhitungkan. Salah satu yang menumbuhkan job performance dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etos kerja Islami kinerja pekerjaan (Rokhman, 2012). Penelitian ini akan menganalisis perilaku Pedagang yang memiliki kearifan lokal Work Islamic.

Pendekatan Islam menggabungkan kehidupan bisnis ke bentuk kehidupan beragama (Willison & Buisman-Pijlman, 2016). Peneliti banyak menemukan konsep-konsep konvensional yang dipraktikkan dalam organisasi Islam, tetapi sangat langka menemukan penelitian empirik dengan konsep Islami pada organisasi Islam. Padahal hal ini sangat penting untuk dijadikan rujukan pebisnis Muslim dalam mempraktekkan nilai-nilai Islami dalam keseharian mereka. Meningkatnya persaingan global dan keragaman agama di tempat kerja juga mengharuskan organisasi untuk melakukan pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme kerja dan nilai-nilai dalam agama yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal karyawan (Khan, dkk, 2015).

Religi menjadi unsur penting pada lokal industri, *islamic work value* dimungkinkan menjadi mediasi mereka berkomitmen dan merasa puas dengan tidak terpenuhinya *organizational justice*. *Islamic work value* telah menjadi topik yang menarik sejak lama, meskipun beberapa peneliti telah berpartisipasi dalam menangani dan menyoro *islamic work value* dalam kehidupan organisasi, kontribusi mereka secara umum pada nilai kerja Islam sangat terbatas (Yaseen, 2016). Faktor keadilan dalam organisasi ternyata menjadi faktor yang menentukan kinerja pedagang. Pentingnya mediasi

pada *organizational justice islamic work value* diasumsikan peneliti sebagai mediasi yang baik, dengan adanya kearifan lokal Islami sebagai penciri industri (Paolillo, 2015).

Peran penting *organizational justice* dalam meningkatkan kinerja perusahaan juga dibuktikan, menyatakan bahwa keadilan distributif, keadilan procedural dan persepsi pelatihan yang berkualitas memiliki efek positif yang signifikan terhadap *job performance*, sementara peran yang berlebihan memiliki efek negatif (Lambert, 2019). Untuk komitmen organisasi, persepsi pelatihan dan keadilan procedural memiliki efek positif dan signifikan. *Organizational justice* dalam dua dimensi yaitu *distributive justice* dan *procedural justice*. Implikasinya adalah bahwa *organizational justice* adalah konsep tempat kerja yang penting bagi staf untuk melintasi fasilitas pelayanannya. Ketiga jenis *organizational justice* (Keadilan distributif, keadilan procedural dan keadilan interaksional) memprediksi *job performance and job commitment*, tetapi keadilan interaksional bersama dengan pertukaran pemimpin berdampak lebih kuat pada *job performance and commitment* (Shan, 2015).

Selain itu hubungan antara *organizational justice* dengan *job performance and commitment* juga didukung dan menghubungkan dengan motivasi kemudian menemukan bahwa pertama, motif motivasi secara signifikan berkorelasi dengan perasaan keadilan distributif (Ibrahim, 2016). Kedua, motif hukuman secara signifikan berkorelasi dengan perasaan keadilan distributif. Ketiga, motif motivasi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja. Keempat, motif hukuman berkorelasi tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Hasilnya menegaskan bahwa kepentingan politik manajer bertindak sebagai penentu penting perasaan keadilan distributif dan motif motivasi karyawan bertindak sebagai penentu penting kepuasan kerja karyawan dalam organisasi yang diteliti. Kemudian dalam penelitian ini akan dibahas lebih lanjut tentang

performance comitment karyawan Aroma Bakery and Cake.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Aspek kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode Smart-PLS dan tes Sobel. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Aroma Bakery and Chake Panyabungan sejumlah 14 orang. Kuesioner dikembangkan menggunakan skala likert dengan nilai rentangan 1 sampai dengan 5 atau dapat diartikan juga dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Indikator variabel *islamic work value* adalah 18 item pertanyaan. Sedangkan indikator variabel kepuasan kerja Islami adalah 5 item pertanyaan, dan indikator komitmen afektif adalah 6 item pertanyaan menurut menurut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Islamic Work Value

Nilai kerja dalam etos kerja Islam berasal dari niat yang menyertainya daripada hasil kerja. Ini menekankan bahwa keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat dan bahwa tidak ada yang harus ditolak upahnya sepenuhnya. Selain kerja keras terus-menerus untuk memenuhi tanggung jawab seseorang, kompetisi didorong untuk meningkatkan kualitas. Secara singkat, etos kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti dan keterlibatan dalam kegiatan ekonomi adalah kewajiban. Etos kerja Islami lebih besar pengaruhnya pada motivasi intrinsik dan komitmen organisasi daripada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Hayati, 2012). Selain itu, hasil empiris menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etos kerja Islami pada komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan. Implikasi dan keterbatasan dibahas.

Islamic work value secara positif mempengaruhi dua dimensi keadilan organisasi, yaitu keadilan

prosedural dan interaktif, tetapi tidak pada keadilan distributif (Amin, 2018). Selain itu, semua dimensi *organizational justice* dan *Islamic work value* ditemukan secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil tersebut juga didukung oleh pernyataan bahwa *islamic work value* secara positif terkait dengan kepuasan dan keterlibatan dan berhubungan negatif dengan niat turnover. Keadilan distributif secara negatif terkait dengan niat turnover, sedangkan keadilan prosedural berhubungan positif dengan kepuasan (Khan, 2015). Selain itu, keadilan prosedural secara positif terkait dengan keterlibatan dan kepuasan untuk individu yang tinggi pada *islamic work value* namun itu berhubungan negatif dengan kedua hasil untuk individu yang rendah pada *islamic work value*. *Islamic work value* dapat membantu membangun moral yang lebih baik di antara karyawan yang pada gilirannya dapat menghasilkan *job performance* karyawan yang lebih besar.

Kepuasan Kerja Islami (KKI)

Kepuasan kerja menurut perspektif Islam adalah ketenangan yang diperoleh oleh karyawan sebelum, saat dan setelah melakukan pekerjaan, berdasarkan keyakinan bahwa kerja itu adalah ibadah yang dilakukan demi mencapai keridhaan Allah (Sharifah Hayaati, 2010 dalam Saadiah, 2014). Indikator dari kepuasan kerja islami didasarkan kepada unsur penciptaan manusia menurut Al- Quran dengan merujuk kepada interpretasi kejadian oleh al-Ghazali berdasarkan empat hal yaitu yang pertama kepuasan kerja ruhiyyah yang merujuk kepada kepuasan yang ditunjangi oleh kepuasan intrinsik seorang muslim apabila pekerjaan itu dilakukan demi mencapai keridhaan Allah dan dalam rangka mendekatkan diri (*taqarrub*) kepada Allah, yang kedua kepuasan kerja intelektual (*'aqliyyah*) yang merujuk kepada kebahagiaan yang di dapat karyawan karena memperoleh ilmu baru dalam pekerjaan mereka, yang ketiga kepuasan kerja sosial (*nafsiyyah*).

Pada penelitian ini seorang karyawan yang mencapai kepuasan kerja sosial dalam bekerja adalah

kesenangan yang diperoleh karyawan ketika bisa saling mengenal satu sama lain, yang terakhir kepuasan kerja material (*jasadiyyah*). Dalam penelitian ini kepuasan material ini adalah kebahagiaan yang dirasakan karyawan saat memperoleh pembayaran gaji tepat waktu. Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah saw bersabda, “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)

Job Performance

Istilah *job performance* sering digunakan, namun konsepnya kurang didefinisikan dalam psikologi industri dan organisasi. Ini paling umum merujuk pada apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik, melalui lima aspek yang disepakati bersama yaitu antusiasme kerja, kesiapan untuk berinovasi, kinerja pekerjaan (kualitas dan kuantitas pekerjaan), memahami tugas kerja dan keterampilan kerja (Suliman, 2013). *Job performance* dalam beberapa aspek yaitu *understanding work duties, work performance, readiness and innovation and work enthusiasm*. Sedangkan *job performance* dengan ukuran empat item yaitu pekerja bekerja keras, mengambil inisiatif dan mengikuti aturan untuk mendukung tujuan organisasi (Wang, 2010).

Penelitian tentang *job performance* banyak membahas beberapa variabel yang mempengaruhinya, salah satu variabel yang memberikan pengaruh positif dan signifikan menurut beberapa literatur adalah *organizational justice* (Lambert, 2019). Disisi lain penelitian terdahulu juga banyak membahas *Islamic work ethic* yang terbukti juga dapat mempengaruhi *job performance*. Dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut maka dalam meningkatkan *job performance* di terdapat dua variabel potensial yaitu *organizational justice* dan *Islamic work ethic*.

Procedural Justice

Penciptaan keadilan *procedural* merupakan proses penting perubahan pada tingkat karyawan dan organisasi secara keseluruhan. keadilan *procedural* dapat berdampak langsung dan tidak langsung. Dampak tidak langsung maksudnya ditujukan pada

orang yang tidak bermasalah bila terkena ketidakadilan *procedural*. Keadilan *procedural* ini akan berimplikasi pada tingkat komitmen organisasi, motivasi, kepuasan, dan kinerja, dan komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan *procedural* dapat berdampak pada kinerja dan komitmen kerja karyawan. Penelitian ini mengadopsi indikator *procedure justice* dari yang diturunkan pengukurannya pada 5 indikator pengukur *distributive justice* maupun *procedure justice*.

Keadilan *procedural* berkaitan dengan keadilan proses yang terlibat dalam alokasi hasil. Itu juga kontrak dengan perlakuan yang adil dari semua karyawan tanpa bias. Disisi lain keadilan *procedural* adalah hasil dari bagaimana organisasi merancang proses penilaian kinerja. Oleh karena itu, definisi yang diadopsi di sini memperlakukan keadilan interaksional sebagai keadilan yang dirasakan dari perlakuan interpersonal. Di sisi lain, keadilan *procedural* didefinisikan sebagai keadilan prosedur yang dirancang oleh organisasi dan diterapkan oleh pengawas. Jadi, keadilan *procedural* dapat dipandang sebagai fungsi bersama dari *procedural* organisasi berkenaan dengan penerapan prosedur ini (Sulaiman, 2013).

Lambert et al. (2019) membahas *procedural justice* dan mengukurnya menggunakan tiga item yaitu seberapa adil proses promosi di perusahaan, kemudian seberapa adil proses evaluasi kinerja di perusahaan dan seberapa adil peluang yang dimiliki untuk input ke dalam pengambilan keputusan organisasi di perusahaan. Sedangkan mengukur *procedural justice* dengan enam item berdasarkan model alokasi preferensi yang mengidentifikasi persepsi keadilan (atau ketidakadilan) prosedur. Akhirnya, keadilan interaksional diukur dengan skala sembilan item yang mengukur persepsi kualitas perawatan antarpribadi yang diterima selama implementasi prosedur (Swalhi, 2017).

Komitmen Afektif (KA)

Komitmen organisasi menurut Colquitt, et al (2013) adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk

tetap tinggal dan menjadi anggota sebuah organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seorang anggota apakah dia tetap berada pada organisasi atau berpindah untuk mencari pekerjaan di tempat yang lain. Perilaku penarikan adalah dimana para pekerja menghindari situasi dalam bekerja. Komitmen dan penarikan ini mempunyai hubungan yang negatif satu sama lain. Maksudnya disini semakin berkomitmen seorang pekerja maka semakin berkurang keinginan dirinya untuk melakukan penarikan.

Sementara Armstrong (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada keterikatan dan loyalitas, lebih lanjut Armstrong mengatakan bahwa komitmen berhubungan dengan yang dirasakan oleh seorang individu tentang organisasi yang dia ada di dalamnya. Berikutnya Jex dalam Aditya (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi dianggap sebagai derajat dimana pegawai mendedikasikan diri untuk memberikan usaha kerja dan bahkan melebihinya, serta kecenderungan bahwa mereka menjaga keanggotaan sebagai bagian dari organisasinya. Komitmen menampilkan baik kecenderungan perasaan dan perilaku pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi mencerminkan perasaan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk mempertahankan keanggotaannya. Komitmen pegawai dapat timbul karena mereka memiliki perasaan positif terhadap organisasi (afektif), karena mereka menyadari bahwa biaya untuk meninggalkan lebih besar daripada manfaat (kelanjutan) atau karena mereka merasa secara moral wajib untuk tinggal atau normatif (Aditya, 2013).

Komponen komitmen afektif merujuk kepada hubungan keterikatan emosional yang kuat dari individu terhadap organisasi. Kuatnya hubungan dan keterikatan emosional memberikan pengaruh pada keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi lebih dikarenakan mereka setuju dan paham dengan tujuan dan nilai-nilai dari organisasi (Allen & Meyer, 1990). Secara umum individu dengan

komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada dalam suatu organisasi dikarenakan mereka memang menginginkan hal tersebut (Aditya, 2013).

Komitmen afektif (KA) dalam penelitian ini diartikan sebagai Keterikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dalam rasa bangga, adanya kesamaan nilai, rasa memiliki serta rasa peduli terhadap kesuksesan perusahaan dan permasalahan yang dihadapi perusahaan. Dengan indikator: 1). Kebanggaan Bekerja adalah rasa senang saat bisa bekerja dalam organisasi; 2). Keterikatan Emosional adalah rasa ketergantungan kepada organisasi sehingga tidak ingin keluar dari organisasi; 3). Kesamaan Nilai adalah nilai yang dianut seseorang mempunyai kesamaan dengan nilai yang dianut organisasi, 4). Rasa Memiliki adalah seseorang merasa ikut mempunyai bagian-bagian dalam organisasi; 5). Rasa Peduli adalah seseorang merasa mempunyai andil dalam memajukan perusahaan dan 6). Merasakan Permasalahan Organisasi adalah seseorang merasa ikut bertanggung jawab terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi.

HASIL UJI STATISTIK DAN ANALISIS PENELITIAN

Berdasarkan hasil output menunjukkan nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja Islami, dan Komitmen Afektif merupakan model yang baik, sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Berdasarkan tabel berikut terlihat nilai *composite reliability* untuk variabel *islamic work value* sebesar 0.819, Kepuasan Kerja Islami sebesar 0.782, dan Komitmen Afektif sebesar 0.753, dimana nilai *composite reliability* ke-3 konstruk dalam model tersebut semuanya lebih besar dari 0,70, jadi dapat dikatakan bahwa model pengukuran atau *outer model* dengan *indicator refleksif* mempunyai tingkat validasi

yang sangat tinggi. Sebab validnya suatu indikator dapat diketahui nilai loadingnya, untuk penelitian yang bersifat eksploratif 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1996; Pirouz, 2006).

Outer Model Pengaruh Islamic Work Value Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Islam

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs alpha</i>
Islamic Work Value	0,627	0,819	0,813
Kepuasan Kerja Islami	0,581	0,782	0,768
Komitmen Afektif	0,654	0,753	0,724

Sumber: data diolah

Output pada tabel di atas, tampak terlihat *alpha cronbach* untuk variabel *islamic work value* sebesar 0.813, Kepuasan Kerja Islami sebesar 0,768 dan Komitmen Afektif sebesar 0.724, dimana nilai *alpha cronbach* ke-3 konstruk dalam model tersebut semuanya lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *Islamic Work Value*, Kepuasan Kerja Islami, dan Komitmen Afektif, benar-benar mempunyai *construct reliability* yang tinggi hingga hampir mendekati 1, dengan tingkat kehandalan yang tergolong sangat kuat. Sehingga model dalam penelitian ini telah memenuhi *construct reliability*.

Evaluasi model menggunakan R-square (R2) untuk konstruk dependen. Nilai *R-square* tersebut mencerminkan kekuatan prediksi dari keseluruhan model (Falk dan Miller, 1992; Pirouz, 2006) dengan batasan nilai *R-square* lebih besar dari 0,10 atau lebih besar dari 10 persen (atau *goodness-fit* dari model). Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai koefisien determinasi (R-square) sebagai berikut:

Nilai R-Square Model Pertama

Konstruk	R-Square
KKI	0,287
KA	0,323

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *R-square* untuk variabel Kepuasan Kerja Islami adalah sebesar 0.287, yang berarti Kepuasan Kerja Islami dipengaruhi oleh *Islamic Work Value* sebesar 31.1%. Sementara untuk nilai *R-square* variabel Komitmen afektif adalah sebesar 0.323, yang berarti Komitmen afektif dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Islami dan *Islamic Work Value* sebesar 35.9%.

Goodness of fit pada PLS dapat diketahui dari nilai Q2. Nilai Q2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-square / R2*) dalam analisis regresi. Semakin tinggi R2, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Imam Gozali, 2006). Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai Q2 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai } Q2 &= 1 - (1 - R21) (1 - R22) (1 - R23) \dots (1 - R2n) \\ &= 1 - (1 - 0.287) (1 - 0.323) \\ &= 1 - 0.482701 = 0.517299 = 51.73\% \end{aligned}$$

Pada model penelitian ini nilai *R-square* yang dihasilkan pada persamaan model *overall* adalah sebesar 51.73%. yang bernilai cukup tinggi, sehingga hal ini memberikan makna bahwa model struktural mempunyai *predictive relevance* yang tinggi, model semakin baik dan layak untuk dipergunakan dalam prediksi. Pengujian hipotesis dan hubungan antar variabel dapat dilihat dari hasil *Path coefficient* pada model, berikut adalah hasil koefisien *path* pada *inner* model:

Kriteria	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Kepuasan
IWV-KKI	0,539	0,536	0,089	0,089	6,047	Signifikan
IWV-KA	0,378	0,377	0,131	0,131	2,898	Signifikan
KKI-KA	0,287	0,297	0,133	0,133	2,066	Signifikan

Hasil Uji *Path Coefficient*

Hasil estimasi *inner* model untuk pengaruh langsung Kepuasan kerja Islami terhadap Komitmen afektif menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2.066, dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,992 untuk uji dua arah dengan taraf kesalahan $\alpha=5\%$, hal ini menunjukkan pengaruh langsung Kepuasan kerja Islami terhadap Komitmen afektif adalah signifikan. Pengaruh yang dihasilkan adalah positif dengan koefisien *path* sebesar 0.287, yang berarti semakin baik Kepuasan kerja Islami, maka Komitmen afektif juga akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin kurang baik Kepuasan kerja Islami, maka Komitmen afektif juga akan semakin menurun. Hasil ini sesuai dengan penelitian Yucel (2012) yang menyatakan tentang korelasi positif terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Seseorang yang puas dalam bekerja, hal ini dapat meningkatkan tingkat komitmen dalam organisasi.

Setelah mengetahui pengaruh langsung antar variabel, selanjutnya dihitung pengaruh tidak langsung dari beberapa variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui suatu variabel. Pengaruh tidak langsung tersebut dapat diketahui melalui perkalian nilai koefisien *path* pada masing-masing variabel. Nilai koefisien *path* untuk pengaruh tidak langsung antara IWV terhadap KA melalui KKI sebesar 0.085 menunjukkan nilai t statistik sebesar 2.009 yang berada di atas ± 1.992 (5%), sehingga tolak H_0 dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara IWV terhadap KA melalui KKI adalah signifikan. Dengan kata lain, besarnya pengaruh IWV yang disebabkan oleh adanya KKI terhadap KA mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap KA, dimana semakin besar IWV yang disebabkan oleh adanya KKI, maka hal itu menjadi semakin meningkatkan KA. Demikian sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung

pernyataan dari hasil penelitian Hayati (2012), Altinoz (2012) dan Yucel (2012) bahwa seorang karyawan yang memiliki etika kerja islami akan meningkatkan kepuasan kerja mereka yang akhirnya akan berdampak pada komitmen yang tinggi pada organisasi.

4. KESIMPULAN

Pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan harus memperhatikan tingkat komitmen afektif karyawan dan mengetahui cara-cara untuk meningkatkannya. Komitmen karyawan ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin baik komitmen karyawannya maka semakin baik dan menguntungkan pula bagi kinerja karyawan. Banyak peneliti dari bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mencari formula terbaik guna meningkatkan komitmen karyawan ini. Seperti pada penelitian ini, peneliti mencoba memasukkan beberapa variabel dengan harapan bisa meningkatkan komitmen afektif karyawan. Dalam penelitian ini juga didapatkan bahwa pengaruh *islamic work value* secara langsung terhadap komitmen afektif lebih besar nilainya daripada melalui kepuasan kerja islami. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan efek yang berarti terhadap komitmen afektif.

5. REFERENSI

- Aditya, H., 2013. *Persepsi dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Positif Melalui Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif dan Kewajiban yang Dirasakan Pegawai (Studi pada PT Pos Indonesia Malang)*. Disertasi. Malang. Program pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Allen, N., & John P. M., 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, volume 63,

- pages 1-18. Printed in Great Britain. The British Psychological Society.
- Altinoz, M., Demet, C., & Serdar, C., 2012. *The Effect of Job Satisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research*. Journal Procedia Social and Behavioral Sciences. Elsevier.
- Armstrong, M., 2009. *Handbook of human resources management eleventh ed.* Philadelphia USA.
- Bukair, A. A., et al, (2015). *Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Managemen.*
- Colquitt, L., & Wesson. 2013. *Organizational behavior*. USA. McGraw-Hill International.
- Elamin, A. M., & Tlaiss, H. A. (2015). *Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context. Employee Relations*, 37(1), 2–29. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2014-0033>.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Performance. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 65, pp. 272–277).
- Hayati, K., & Indra, C. 2012. *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science (ICIBSoS 2012). Social and Behavioral Science. Elsevier.
- Ibrahim, A. N. A. K., Azian, M., & Suhaili, S., (2013). *Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach*. Islamic Perspective on Management: Contemporary Issue, Kuala Lumpur: YaPEIM Management Academy, pages. 135-16.
- Ibrahim, Z., Ismail, A., Mohamed, K., & Raduan, N. S. (2016). Association of Managers' Political Interests towards Employees' Feelings of Distributive Justice and Job Satisfaction in Performance Appraisal System. *Social and Behavioral Sciences*, 224, 523-530.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). *Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic*. Journal of Business Ethics, 126, 236–246.
- Lambert, E., Keena , L., Leone, M., & May, D. (2019). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 1-9.
- Lambert, et al, 2013. *The association of affective and continuance commitment with correctional staff life satisfaction*. The social science journal. Elsevier.
- Marri, Y., et al, (2012). Measuring Islamic Work Ethics and its Consequences on Organizational Commitment *Peningkatan Komitmen... | 31*.
- Ogbari, M. E., Oke, A. O., Ibukunoluwa, A. A., Ajagbe, A., & Ologbo, A. C. (2016). Entrepreneurship and Business Ethics : Implications on Corporate Performance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(1998), 50–58.
- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and

- Commitment to Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697–1701.
- Purnama, Catherine & Sesilya, K., (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima*. Jurnal Manajemen Bisnis Agora Vol. 4. No. 2. Surabaya.
- Rizki, F. T. A. S. (2017). *Study on the relationship between Islamic leadership style, work ethics, job satisfaction, and employee performance*. *Rjoas*, 1(61), January 2017, 1(January), 119–126.
- Rokhman, W., & Hassan, A. Original Article The effect of Islamic work ethic on organisational justice (2012).
- Rokhman, W., 2010. The Effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No. 1.
- Saadiah, H., Baharom. M., & Sharifah. H., (2014). *The Role Integrity as Mediator between Work Satisfaction and Work Performance in The Perspective of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model*. *Impact: International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, Vol 2, Issues 1.
- Shan, S., Ishaq, H. M., & Shaheen, M. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader-member exchange relationship. *Library Management*, 36(1), 70 - 85.
- Suliman, A., & Kathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations*, 35(1), 98-115.
- Willison, J., & Buisman-Pijlman, F. (2016). *Fundamental Islamic perspective of work ethics*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(1), 63–83.
- Yaseen, S. G. (2016). Islamic work ethics and Organizational commitment 15 . Islamic work ethics and organizational commitment : a case of Jordanian Islamic banks, (January 2015).
- Yucel, I & Cetin, B., 2012. Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Journal Procedia Social and Behavioral Sciences*. Elsevier.