

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA


A. Landasan Teori

1. Defenisi Etika Kerja Islam

Ahmad dalam Alwiyah (2016) mengungkapkan bahwa etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep: (1) kerja merupakan penjabaran akidah, (2) kerja dilandasi ilmu, (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Terkait dengan akidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja Islami secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja.

Bahwasannya untuk mendekati diri serta memperoleh ridho Allah seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena dia yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai dengan firman Allah:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا



“Barangsiapa mengharap akan menemui Tuhannya hendaklah ia beramal saleh dan janganlah ia menyekutukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apa pun (QS. al-Kahf [18]:110).

Etika kerja Islami menurut Ahmad dalam Alwiyah (2016):

1. Sikap hidup mendasar pada kerja di sini identik dengan sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat

memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain namun menyatu dengan sistem keimanan Islam.

2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat juga berpeluang menjadi sumber. Di samping menjadi dasar acuan etika kerja Islami, iman Islami (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (akidah) terhadap kerja.
3. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan atau aqidah Islam sehubungan dengan kerja (akidah kerja).

Sedangkan Etika Kerja Islam menurut Ali dan Al dalam Awang (2017) etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Pendapat lain dari Ahmad dan Yusuf mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras.

2. Aspek-aspek Etika Kerja Islam

Aspek-aspek etika kerja Islam menurut Jansen dalam Haerudin (2016) :

- 1) Kerja adalah rahmat.
- 2) Kerja adalah amanah.
- 3) Kerja adalah panggilan.
- 4) Kerja adalah aktualisasi.
- 5) Kerja adalah ibadah.
- 6) Kerja adalah seni.
- 7) Kerja adalah kehormatan.
- 8) Kerja adalah pelayanan.

Jika kita menyadari aspek etos kerja diatas, kita akan menghargai pekerjaan dan melaksanakannya secara bertanggung jawab, penuh keyakinan dan komitmen, teliti, tekun, integritas, serta professional. Banyak orang yang menganggap suatu pekerjaan merupakan beban, sehingga dalam bekerja tidak dengan sepenuh hati, mudah mengeluh, dan selalu merasa tidak nyaman.

3. Indikator-indikator etika kerja Islam, yaitu :

- a. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan.
- b. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama.
- c. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama.
- d. Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.
- e. Pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting bagi saya.
- f. Hidup tidak bermakna tanpa kerja.
- g. Menganggur dan membuang-buang waktu adalah baik untuk masyarakat.
- h. Pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana mengontrol kebiasaan.
- i. Kreatifitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi.
- j. Seseorang harus selalu kerja keras untuk memenuhi tanggung jawab.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan di masyarakat. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian

antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi (Susilo, 2015). Jadi Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karawan dari dari pekerjaanya dibandingkan dengan yang diinginkan dan diharapkannya.

Kepuasan kerja sebagai pernyataan emosi yang menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu studi yang secara luas di-pelajari dan digunakan sebagai konstruk pengukuran dalam penelitian perilaku keorganisasian dan literatur manajemen (Locke., 2005 dalam Syamsul dan Tjahjono, 2015). Sedangkan Menurut (Handoko, 2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut teori Porter-Lawler (2009), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. *Role Perception*: Peranan Persepsi
- b. *Efoor*: Usaha, Pengupayaan
- c. *Percived Effort Reward Probability*: Upah yang diterima (probabilitas)
- d. *Value Reward*: Nilai Upah
- e. *Ability and Traits*: Kemampuan dan Sifat
- f. *Intrinsic Reward*: Upah dari dalam
- g. *Extrinsic Reward*: Upah di luar kerja
- h. *Perceived Equitable Reward*: Keadilan dalam pemberian upah

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor

yang berasal dari dalam diri. Sedangkan faktor eksrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem gaji, dan lainnya, menurut Salam (2013).

3. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian diatas, kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan seseorang yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan terhadap pekerjaannya, menurut Spector (2000), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gaji: kesesuaian gaji terhadap beban kerja.
- b. Penghargaan: adanya penghargaan bagi karyawan berprestasi.
- c. Dukungan atasan: dukungan yang diberikan atasan terhadap ide ataupun pendapat bawahannya.
- d. Kesesuaian pekerjaan: kesesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan.
- e. Kesempatan berlibur: adanya kesempatan berlibur atau cuti.
- f. Kondisi kerja: lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
- g. Pekerjaan yang menyenangkan.

C. Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasional adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi

perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sedangkan komitmen organisasional menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Meyer & Allen (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasional juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Meyer, et al (1993) mengatakan terdapat dua perspektif dalam kajian komitmen, yaitu perspektif unidimensional dan perspektif multidimensional. Perspektif unidimensional menjelaskan komitmen sebagai bentuk keterikatan karyawan dengan organisasi. Sedangkan perspektif multidimensional menjelaskan dimensi-dimensi komitmen yang bervariasi meliputi: komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen *normative* (dalam Tjahjono, 2010, Palupi, 2013).

2. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Mayer, Allen, dan Smith (dalam Fred Luthans, 2008) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

- a. *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- b. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- c. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut Katner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasional yaitu :

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

- b. Komitmen terpadu (cohesion commitment), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (control commitment), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

3. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen dalam organisasional tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.

- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Menurut Steer dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- a. Faktor personal meliputi *job expectation, pschological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. Non-organizational factors, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya

4. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

D. Motivasi Intrinsik

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu akan bertindak atau berbuat dalam tingkah lakunya baik berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga, motivasi bisa dikatakan sebagai dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu Hamzah (2007). Adapun menurut Hadari (2007) motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang terdapat dalam diri seseorang yang membuatnya melakukan sesuatu. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendukung seseorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya dalam bekerja agar muncul keinginan dari dalam diri untuk mencapai tujuan.

2. Klasifikasi Motivasi

Menurut teori Herzberg dalam Siagian (1966), Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor Motivasional dan Faktor Hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan Faktor Hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai Faktor Motivasional (Intrinsik) antara lain pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk tumbuh, kemajuan

dalam berkarier dan pengakuan orang lain. sedangkan faktor-faktor Hygiene (Ekstrinsik) atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya dan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyedia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku, keinginan seseorang untuk bertindak yang tidak memerlukan ransangan dari luar, melainkan karena memang telah ada dari dalam diri individu sendiri.

3. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dari dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya Hamzah (2007). Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri individu. Tingkah laku individu itu terjadi tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor dari lingkungan Prayitno (1989). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan keinginan, kesadaran, seseorang dalam bertindak atau melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor pendorong yang ada dari dalam diri sendiri, dimana dorongan tersebut menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu tanpa perlu diperintah atau di dorong dari luar.

4. Dimensi Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg, terdapat serangkain kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat, yang termasuk ke dalam faktor intrinsik adalah :

- a. Prestasi, aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.
- b. Tanggung jawab, aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.

- c. Kemajuan, aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.
- d. Pekerjaan itu sendiri, aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
- e. Penghargaan, aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

5. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Ivancevich, dkk (2006), terdapat beberapa indikator yang dapat membentuk motivasi yang kuat dari dalam diri seseorang sehingga menghasilkan kinerja yang baik, yang sesuai dengan keinginan. Indikator yang termasuk dalam motivasi intrinsik antara lain :

- a. Adanya minat

Minat memiliki pengaruh besar terhadap seseorang, karena apabila seseorang menaruh minat terhadap sesuatu hal, maka ia akan berminat sangat kuat untuk melakukannya dengan bersungguh-sungguh tanpa ada yang menyuruh atau dorongan lainnya dari luar.

- b. Adanya keinginan

Keinginan merupakan suatu hasrat yang di rasakan seseorang untuk memperolehnya, sehingga diperlukan usaha apa saja untuk memperolehnya.

- c. Adanya cita-cita

Cita-cita merupakan suatu impian seseorang akan masa depannya kelak, motivasi berperan penting agar seseorang meraih cita-citanya, tanpa motivasi akan sulit seseorang menggapai apa yang di cita-citakannya.

- d. Adanya ketertarikan

Ketertarikan merupakan rasa lebih suka terhadap sesuatu hal yang dirasakan dari dalam dirinya sendiri, dengan adanya ketertarikan, seseorang akan mendalaminya dan ketertarikan tersebut berfungsi sebagai pendorong yang kuat untuk terlibat dalam sesuatu yang membuat seseorang menjadi tertarik.

e. Adanya tujuan

Tujuan merupakan suatu sasaran yang akan dicapai dan diinginkan dimasa depan atau masa yang akan datang, dengan adanya tujuan maka akan menimbulkan keinginan seseorang untuk berusaha dan berusaha agar mendapatkan tujuannya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah acuan atau panduan dalam melakukan sebuah penelitian untuk memperkuat teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang lebih dalam. Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat hipotesis dalam melakukan penelitian. Jadi semakin banyak penelitian terdahulu yang digunakan maka akan semakin memperkuat hipotesis, dan akan semakin baik pula penelitian tersebut. Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian dalam table dibawah ini :

Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Rumusan Masalah	Judul Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik	<p><i>Islamic Work Ethic and Satisfaction with Intrinsic Motivation as Mediator Variables</i></p> <p>(Rio Eriawan Putra Tohari & Ririn Tri Ratnasari, 2017)</p>	Etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan Bank Syariah Mandiri di Surabaya.
		<p><i>To Investigate the Moderating Role of Intrinsic Motivation Related to Islamic Working Ethics and Staff's Job Satisfaction</i></p> <p>(Marzieh Heyrani & Sadegh Hameh Khani, 2017)</p>	Bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara etika kerja Islami terhadap motivasi intrinsik karyawan Gas di Kermanshah, Iran.
		<p><i>Islamic Work Ethic : The Role Of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance</i></p> <p>(Keumala Hayati and Indra Caniago, 2012)</p>	Etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan Bank Syariah di Bandar Lampung.
		<p><i>The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Etchics and Employee Job Satisfaction</i></p> <p>(Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, et al, 2013)</p>	Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.
		<p><i>The Mediating Role of Intrinsic between Islamic Work Etchics and Organizational Commitment</i></p> <p>(Leily Keyvanloo, et al, 2016)</p>	Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan Universitas Ilmu Kedokteran Sabzevar, Iran.
2.	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi	<p><i>Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malasyian Private Higher Education Institutions : an Empirical Study</i></p> <p>(Yuen-Onn Choong, et al, 2011)</p>	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan akademisi Universitas Swasta di Malaysia.

		<p><i>The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment</i></p> <p>(Faisal N, Al-Madi. et al, 2017)</p>	<p>Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan C-Town Retail dan Sameh Mall di Eropa.</p>
		<p><i>Employee Motivation and Organizational Commitment : A Comparison of Tipped and Nontipped Restaurant Employees</i></p> <p>(Catherine RC. Et al, 2009)</p>	<p>Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan restoran.</p>
		<p><i>The Effect of Intrinsic Motivation and Transformational Leadership on Organizational Commitment</i></p> <p>(Yao-Chieh Tsai and Cheng-Ping Shih, 2016)</p>	<p>Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pemadam kebakaran di Taiwan</p>
		<p><i>Impact of Intrinsic Motivation on Organization Commitment : Empirical Evidences From China</i></p> <p>(Huang Yundong, 2015)</p>	<p>Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di China.</p>
3.	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja	<p><i>The Impact of Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consultant Firm</i></p> <p>(Siti Nur Aishah Mohd Noor and Sr Nadzirah Hj. Zainordin, 2018)</p>	<p>Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konsultan di Malaysia.</p>
		<p><i>The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park</i></p> <p>(Amjad Ali, et al, 2016)</p>	<p>Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakistan.</p>
		<p><i>The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry</i></p> <p>(Khalizani Khalid, et al, 2011)</p>	<p>Motivasi intrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan swasta utilitas air di Malaysia.</p>
		<p><i>Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan</i></p> <p>(Ishfaq Ahmed, et al, 2010)</p>	<p>Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Staf Non-akademik Universitas Punjab, di Pakistan.</p>
		<p><i>Job Satisfaction and Motivational of Teachers of Public Educational Institutions</i></p>	<p>Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>

		(Muhammad Jamal Shah, et al, 2012)	lembaga pendidikan di Rawalpindi, Pakistan.
4.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	<i>Job Satisfaction and Organisational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables</i> (Shalini Srivastava, 2014)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional manager sektor swasta di Noida.
		<i>Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government</i> (Darwish Abdulrahman Yousef, 2018)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pemerintahan daerah di Arab.
		<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance</i> (Enis Eliyana, et al, 2019)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional para pemimin tingkat menengah dipelabuhan Indonesia.
		<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality</i> (Saimir Suma and Jonida Lesha, 2013)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan sektor publik di Albania.
		<i>The Influences of Employee Job Satisfaction an Organizational Commitment on Turnover Intention</i> (Ibrar M, 2015)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan produksi di Pakistan
5.	Pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja	<i>The Influence of Islamic Worl Ethic and Job Satisfaction on Organizational Commitment: Islamic Educational Instution Evidence</i> (Siswanto, et al, 2018)	Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja institusi pendidikan Islam di Malang.
		<i>The Effect of Islamic Work Ethic on Organizational Commitment</i> (Shahrul Nizam Salahudin, et al, 2015)	Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja UKM di Kuala Lumpur dan Johor Malaysia.
		<i>The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction in</i>	Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

		<p><i>Organization: A Study in School Sri Abim, Kuantan</i></p> <p>(Qistina Balkis and Nurus Saadah, 2017)</p>	<p>kerja staf sekolah sri abim di Kuantan.</p>
		<p><i>The Effect of Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employees, Tejarat Bank Branches in Sanandaj</i></p> <p>(Mostafa Sahraei, et al, 2016)</p>	<p>Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank tejarat di Sanandaj.</p>
		<p><i>Relationship between Organization Justice and Job Satisfaction: Moderating Role of Islamic Work Ethics</i></p> <p>(Kalim Bangash, 2018)</p>	<p>Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja organisasi di Afghanistan.</p>
6.	Pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen organisasi	<p><i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan</i></p> <p>(Muhammad Yousuf Khan Marri, et al, 2012)</p>	<p>Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sektor pertanian di Pakistan.</p>
		<p><i>Islamic Work Ethics and Organizational Commitment</i></p> <p>(Saad Ghaleb Yaseen, 2015)</p>	<p>Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan perbankan syariah di Yordania.</p>
		<p><i>Enhancing Employees Performance Through A Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, And Organizational Commitment</i></p> <p>(Elviera Rosa Pangestika, 2018)</p>	<p>Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan rumah sakit Islam NU di Demak.</p>
		<p><i>The Causal Model of Islamic Work Ethic and Organizational Commitment</i></p> <p>(Mohammad Reza Sarmadi, et al, 2016)</p>	<p>Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional staf Ilmu Kedokteran di Universitas Yasuj.</p>
		<p><i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment</i></p> <p>(Mohamed Farah Abdi, et al, 2014)</p>	<p>Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Kuala Lumpur, Malaysia.</p>

F. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan etika kerja Islami terhadap motivasi intrinsik

Penelitian yang dilakukan oleh Rio dan Ririn (2017), menunjukkan bahwa adanya pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih baik pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bank syariah mandiri di Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Marzieh dan Sadegh (2017), menunjukkan bahwa etika kerja islami sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan gas di Kermanshah, Iran.

Penelitian yang dilakukan oleh Keumala dan Indra (2012), menyatakan bahwa etika kerja islami mempengaruhi motivasi intrinsik, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik karyawan. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan bank syariah di Bandar Lampung.

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian Rio & Ririn (2017), Marzieh dan Sadegh (2017), dan Keumala & Indra (2012), maka dapat dinyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik.

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

2. Hubungan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Yuen-Onn, et al. (2011), menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik

dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang kuat, penelitian ini dilakukan pada karyawan akademisi Universitas Swasta di Malaysia.

Penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2017), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang kuat, penelitian ini dilakukan pada karyawan C-Town Retail dan Sameh Mall di Eropa.

Penelitian yang dilakukan oleh Catherine (2009), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Restoran.

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian Yuen-Onn (2011), Faisal (2017), dan Catherine (2009), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H2 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional.

3. Hubungan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Siti & Nadzirah (2018), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konsultan di Malaysia.

Penelitian yang dilakukan oleh Amjad, et al. (2018), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan disalah satu perusahaan swasta di Pakistan.

Penelitian yang dilakukan Khalizani, et al. (2011), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan swasta utilitas air di Malaysia.

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian Siti & Nadzirah (2018), Amjad, et al. (2018), dan Khalizani (2011), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Shalini (2014), menyakatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasioanal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasioanl. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada manager sektor swasta di Noida.

Penelitian yang dilakukan oleh Darwish (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasioanl. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pemerintahan di daerah Arab.

Penelitian yang dilakukan oleh Saimir (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasioanl. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan sektor publik di Albania.

Berdarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian Shalini (2014), Darwish (2018), dan Saimir (2013), maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

5. Hubungan etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Qistina & Nurus (2017), menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ui seberapa besar pengaruh antara etika kerja islami terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf sekolah sri abam di Kuantan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mostafa (2016), menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara etika kerja islami terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank tajarat di Sanandaj.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalim (2018), menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara etika kerja islami terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja organisasi di Afghanistan.

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian Qistina & Nurus (2017), Mustafa (2016), dan Kalim (2018), maka dapat dinyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5 : Etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Hubungan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2012), menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara etika kerja islami terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada sektor pertanian di Pakistan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saad (2015), menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara etika kerja islami terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan perbankan syariah di Yordania.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohamed (2014), menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara etika kerja islami terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Kuala Lumpur, Malaysia.

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian Muhammad (2012), Saad (2015), dan Mohamed (2014), maka dapat dinyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H6 : Etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

7. Hubungan antara etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Yousef (2001), menyatakan bahwa etika kerja Islami memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif akan memungkinkan hasil kerja yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. Ketika karyawan meraih sesuai apa yang di harapkannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaan memiliki arti baginya. Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islami (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Yudi (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mediasi

kepuasan kerja pada etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional karyawan BMT di Kabupaten Purworejo.

H7 : Kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara etika kerja

Islami dan komitmen organisasional.

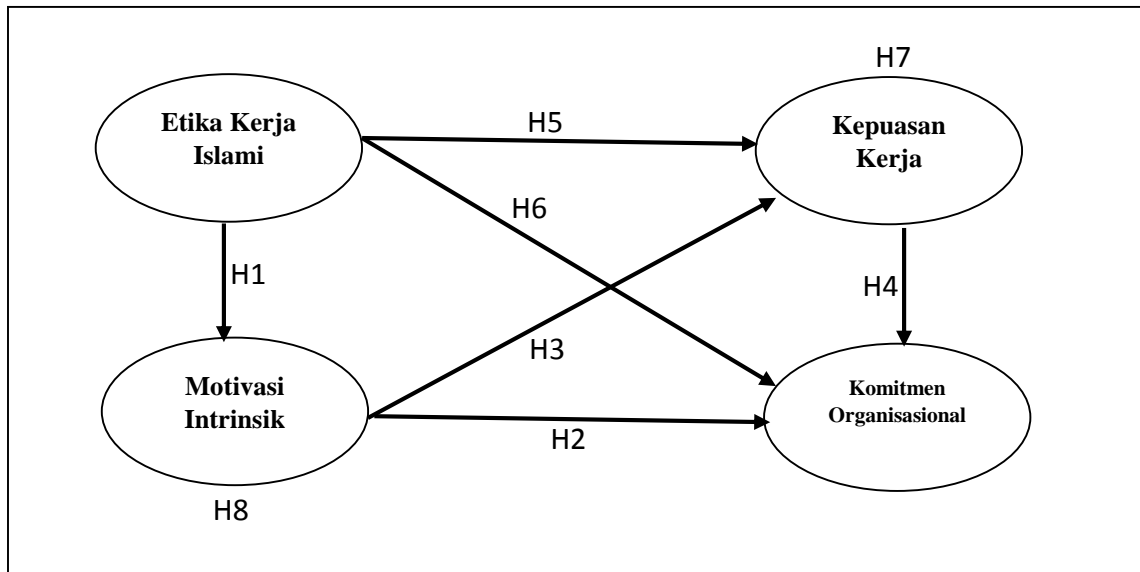
8. Hubungan antara etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik

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). 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.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Tiara (2016) menyatakan bahwa motivasi intrinsik terbukti memediasi pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mediasi motivasi intrinsik pada etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terbukti memediasi etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Pisma Putra Tekstil di Pekalongan.

H8 : Motivasi intrinsik akan memediasi hubungan antara etika kerja

Islami dan komitmen organisasional.



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Gambar di atas merupakan kerangka pemikiran yang digambarkan dengan menggunakan etika kerja islami sebagai variabel eksogen, variabel kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi, dan komitmen organisasional sebagai variabel endogen.