

Pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Karyawan Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Jawa Barat)

Noor Syifa

Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis : noorsyifa2104@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of Islamic Spirituality and Work Ethics on Organizational Commitment by examining Job Satisfaction as a mediating variabel on Employees of the Financial Services and Insurance City in West Java. This research is quantitative using primary data. Data analysis was carried out using 100 questionnaires processed with SPSS 27 which showed that Job Satisfaction (Z) was able to mediate the influence of Islamic Spirituality (X1) and Work Ethics (X2) on Organizational Commitment (Y). There is a limitation in this research which is the proportion of the number of research samples. which is less evenly distributed in workplace locations which are still centered in Greater Bandung and employment sectors which are still centered in Conventional Commercial Banks, Rural Banks and Other Financing Institutions. The nature of employees in the Financial Services and Insurance Sector required them to comply with lots of ethical standards. Therefore, Islamic Spirituality and Work Ethics need to be facilitated and encouraged to increase Job Satisfaction which has an impact on Organizational Commitment in a way to achieve organizational purposes.*

Keywords: *Islamic Spirituality, Work Ethics, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan memasukkan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan pada Karyawan Sekotar Jasa Keuangan dan Asuransi di Jawa Barat. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer. Analisis data dilakukan dengan 100 kuisioner yang diolah dengan SPSS 27 yang mengungkapkan bahwasanya Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Spiritualitas Islam (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y). Terdapat limitasi pada penelitian ini yaitu proporsi jumlah sampel penelitian yang kurang merata pada lokasi tempat kerja yang masih berpusat di Bandung Raya dan sektor pekerjaan yang masih berpusat di Bank Umum Konvensional, Bank Pembiayaan Rakyat Konvensional, dan Lembaga Pembiayaan Lainnya. Sifat pekerjaan yang dilakukan Karyawan Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi yang perlu mematuhi standar etik yang ada. Maka dari itu, Spiritualitas Islam dan Etika Kerja perlu difasilitasi dan didorong sehingga meningkatkan Kepuasan Kerja yang berdampak pada Komitmen Organisasional untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Spiritualitas Islam, Etika Kerja, Komitmen Organisasional

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang organisasi lakukan akan menjadi penentu tergapai maupun tidak tujuannya organisasi, yang kemudian mencerminkan bahwasanya sumber daya manusia termasuk sebagai harta yang sangat krusial dari organisasi dikarenakan menjalankan peranan penting yang mempengaruhi nasib dari organisasi mendatang. Peranan organisasi ini tentu sangat dibutuhkan dalam menciptakan komitmen dari karyawan yang

dimilikinya, dimana organisasi diharuskan bisa memberi sebuah dukungan untuk karyawan (Wibawa & Putra, 2018) Menurut Murty dan Gunasti (2013), karyawan dengan komitmen organisasional yakni mereka yang bisa mengidentifikasi keterlibatan diri mereka pada organisasi (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Komitmen organisasional sendiri tergolong sebagai topik umum yang sangat luas dipelajari para peneliti pada literatur perilaku organisasi (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005). memperoleh nilai dan tujuan utamanya. Komitmen organisasional juga telah dianggap sebagai konstruk penting dalam memahami perilaku kerja karyawan. Dalam arti yang lebih luas, komitmen organisasional dapat didefinisikan selaku orientasi ataupun sikap untuk organisasi yang mengaitkan maupun melampirkan identitas orang itu ke organisasi (Sheldon, 1971).

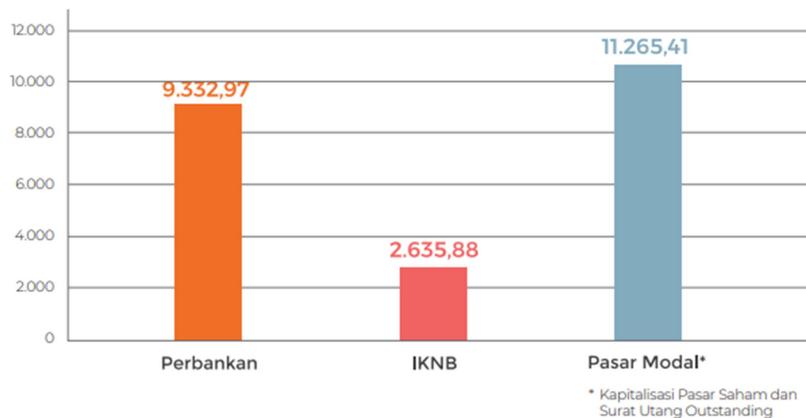
Organisasi yang telah semenjak dulu umum dikenal selaku sebuah sistem rasional, sekarang mulai memperhitungkan guna memasukan dimensi spiritual. Spiritualitas sendiri kini berperan sebagai megatren paling besar. Kondisi ini diungkapkan melalui buku dengan judul “*Megatrends 2010: The Rise of Conscious Capitalism*” dari Patricia Aburdene (2006), dimana mengutarakan bahwasanya kekuatan spiritualitas berada pada posisi satu dalam daftar megatren terbaru dunia. Spiritualitas biasakan dikaitan dengan agama namun juga kepercayaan, nilai dan praktik, kondisi formal dan general, dan menjadi tatakrama yang diharapkan mendapat kekuatan ilahi.

Etika kerja juga mempunyai peranan strategis pada sebuah organisasi dikarenakan mampu membawakan hasil yang positif untuk kinerjanya organisasi dengan komitmen, nilai-nilai, keuntungan, serta kepuasan (Ali & Al-Kazemi, 2007). Etika menjadi sesuatu yang mendasar dari seorang individu saat melaksanakan suatu hal. Etika dalam masyarakat yang masih awam umum dinamakan sebagai moral, yaitu sesuatu yang menentukan baik maupun buruk suatu tindakan.

Indonesia merupakan negara muslim yang sekular dan memiliki populasi muslim terbanyak di dunia. dan Jawa Barat adalah wilayah dengan penduduk muslim terbanyak. Diperkirakan tahun ini terdapat 229 juta penduduk di Indonesia yang beragama Islam, dimana dari jumlah tersebut dapat diketahui bahwa 87,2% penduduk di Indonesia beragama Islam atau sekitar 13% dari total populasi dunia. Bahkan, menurut data dari *Global Religious Futures* populasi muslim di Indonesia di tahun 2030 dapat lebih dari 240 juta penduduk.

Menurut wilayahnya, Jawa Barat menjadi provinsi dengan penduduk muslim terbanyak di Indonesia, yakni 46,91 juta jiwa.

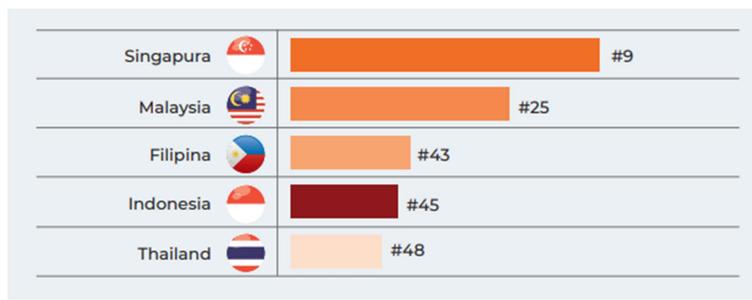
Sektor jasa keuangan dan asuransi yakni sektor yang terbilang strategis bila melihat besar dana dari masyarakat yang dikelola, dimana juga termasuk sebagai pilar pendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Berdasarkan gambar 1.1, per Desember tahun 2020, dana dari masyarakat yang dikelola dalam industri jasa keuangan telah mencetak angka hingga Rp23.234 triliun.



Gambar 1.1 Total Aset Perbankan, IKNB, dan Kapitalisasi Pasar Modal

Sumber: OJK (2020)

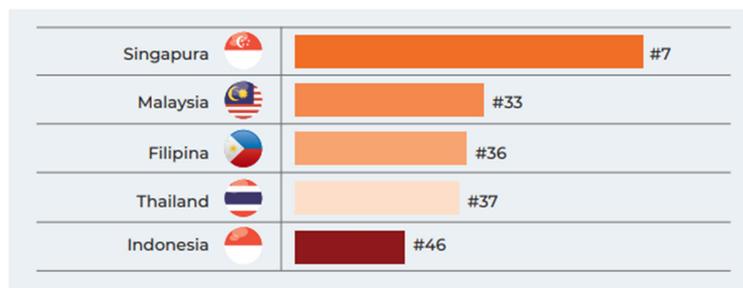
Mengacu dari kajiannya *Institute of Management Development*, dalam “*World Talent Ranking 2020*” yang ditunjukkan dalam gambar 1.2, Indonesia mendapat posisi ke-45 dari keseluruhan hingga 63 negara.



Gambar 1.2 Lima Peringkat Teratas Negara ASEAN pada World Talent Ranking 2020

Sumber: Cetak Biru Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Jasa Keuangan 2021-2025

Melalui peringkat ini terlihat bahwasanya Indonesia kalah dari negara sebelah selainya Singapura di posisi 9, Thailand di posisi 43, maupun Malaysia yang ternyata di posisi 25. Dari gambar 1.3 secara segi kemampuan *finance skills*, Indonesia tetap masih tidak bisa mengungguli sejumlah negara itu.



Gambar 1.3 Lima Peringkat Teratas Negara ASEAN pada Finance Skills Ranking 2020

Sumber: Cetak Biru Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Jasa Keuangan 2021-2025

Mercer (2019) pada survei *Price Waterhouse Coopers* menjelaskan, di tahun 2019 tingkatan *turnover* dari karyawan perbankan sektor ini sejumlah 14% sementara untuk rata-rata dari sektor yang lain sebatas 7%. Selain itu adanya fenomena *quite quitting* di mana karyawan memilih bekerja cukup sesuai cakupan tanggung jawab dan tingkatan gaji yang dapat dilihat dari kurangnya inisiatif, mengurangi interaksi, tidak merespons di luar jam kerja, pulang tepat waktu, dan *resign*.

Melihat fenomena yang sudah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melaksanakan riset mengenai **“Pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Karyawan Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Jawa Barat)”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang penelitian ini terapkan berupa deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Bisa dijelaskan bahwasanya deskriptif yakni metode statistik yang digunakan dalam menjelaskan objek yang dipelajari tanpa bermaksud menarik kesimpulan secara general

(Sugiyono, 2013). Kemudian analisis data bersifat kuantitatif yakni metode penelitian untuk menyelidiki suatu sampel ataupun populasi serta mengumpulkan data dengan penggunaan instrumen, dan analisis data yang sifatnya numerik untuk pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan. Metode ini dipilih karena dapat menjabarkan situasi yang akan dipelajari melalui dukungannya studi kepustakaan untuk mendukung analisis yang dilaksanakan guna membentuk kesimpulan. Penelitian deskriptif sendiri dilaksanakan guna memperoleh gambaran terkait Spiritualitas Islam, etika kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja pada karyawan sektor jasa keuangan dan asuransi di Jawa Barat.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mempergunakan sumber data berbentuk primer atau data langsung yang dihimpun oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, data diperoleh dari penyebaran kuisioner online yang disebarakan melalui media sosial dengan platform utama LinkedIn menggunakan Personal Invitation lalu mengirimkan *google form* guna membantu efektivitas dan efisiensi waktu dalam pengumpulan data kepada responden (karyawan Lembaga Keuangan dan Asuransi di Jawa Barat).

Kuisioner yang diterapkan pada survei ini mempergunakan skala likert, yakni untuk menentukan persepsi, pendapat, serta sikap dari individu ataupun suatu kelompok terkait sebuah peristiwa sosial. Ada empat alternatif jawaban dari kuisioner dari 1 – sangat tidak setuju hingga 4 – sangat setuju. Responden dimintai untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia yang akan dilakukan selama dua minggu.

Metode Pengambilan Sampel

Teknik untuk menentukan sampel yang dipilih berupa *convenience sampling*, dimana dilaksanakan terhadap siapapun yang peneliti temui secara kebetulan dan bisa diterapkan menjadi sampel, jika yang peneliti kebetulan temui dianggap tepat untuk menjadi sumber data melalui kriteria pokok berupa karyawan muslim yang sedang bekerja di sektor jasa keuangan di Jawa Barat minimum 3 bulan. Data sekunder yang diambil dari penelitian terdahulu dan berbagai studi kepustakaan seperti dokumen, buku, literatur, jurnal, web, situs, serta lainnya yang mempunyai kaitan terhadap penelitian selaku pendukung dan pelengkap untuk data primer.

Hasil Pembahasan

Regresi Model 1 pada penelitian ini merupakan hasil analisis regresi untuk mengungkapkan pengaruh antara variabel Spiritualitas Islam (X_1) dan Etika Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y). Berikut di bawah ini hasil analisis regresi model 2:

Tabel 1.1 Hasil Regresi Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.696	3.535		.763	.447
	Spiritualitas Islam	.069	.118	.070	.582	.562
	Etika Kerja	.452	.119	.459	3.795	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

H_0 ditolak dan H_a diterima bilamana nilai signifikansi lebih rendah dari $\alpha = 0,05$, atau nilai t-hitung lebih tinggi dari nilai t-tabel pada koefisien alpha 5% diketahui dengan $df = n - k = 100 - 4 = 96$ yaitu 1,66. Hasil analisis data pada tabel di atas mengungkapkan adanya pengaruh signifikan dan positif Etika Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y). Hal ini disebabkan nilai signifikansi variabel tersebut kurang dari 0.05 dan nilai thitung di atas 1,66. Namun, hasil tersebut menunjukkan bahwa Spriritualitas Islam (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) karena nilai signifikansi variabel tersebut lebih besar dari 0.05 dan nilai thitung di dibawah 1,66.

Selanjutnya, pengaruh dari Spriritualitas Islam (X_1) dan Etika Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) secara bersama-sama dapat diketahui melalui uji F di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.922	2	259.461	17.068	.000 ^b
	Residual	1474.518	97	15.201		
	Total	1993.440	99			

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional
 b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Spiritualitas Islam

Berdasarkan hasil Uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Spiritualitas Islam (X_1) dan Etika Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) secara Bersama-sama.

Kemudian, untuk mengetahui besar pengaruh Spiritualitas Islam (X_1) dan Etika Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) dapat dilihat melalui nilai *R-Square* pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi Regresi Model 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.245	3.89887

- a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Spiritualitas Islam

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Merujuk pada data di atas, nilai *R-Square* adalah 0,260 atau 26,0%. Nilai 26,0% inilah besarnya pengaruh yang diberikan oleh Spiritualitas Islam (X_1) dan Etika Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y). Untuk persentase selebihnya 84,0% merupakan pengaruh dari variabel independen yang tidak dikaji pada penelitian ini.

A. Pengaruh Spiritualitas Islam Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada uji t, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Spiritualitas Islam terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,190 lebih besar nilainya dari 0,05 dan nilai t-hitung yang didapat sebesar $-1,319$ lebih rendah dari 1,66. Hasil ini bermakna bahwasanya hipotesis yang menyatakan Spiritualitas Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dapat ditolak. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Di sisi lain, variabel Spiritualitas Islam (X_1) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) disebabkan nilai signifikansi variabel tersebut lebih tinggi dari 0.05 serta nilai t-hitungnya kurang dari 1,66 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya semakin tinggi spiritualitas yang dimiliki seorang karyawan, semakin rendah komitmen organisasionalnya.

Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Paripurna dkk (2020) mengungkapkan bahwasanya spiritualitas berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawar (2009) dan Buana (2013) juga mengatakan sebaliknya bahwasanya terdapat pengaruh yang bersifat negatif. Hal ini dimungkinkan karena perbedaan pandangan atau adanya hal yang bersifat personal. Penelitian bersifat kualitatif yang dilakukan oleh Wiersma (2002) menjelaskan seseorang yang memiliki nilai-nilai spiritual yang tidak sejalan dengan organisasinya maka, ia akan cenderung lebih mudah untuk melepaskan diri dari organisasinya.

Maka dari itu, komitmen organisasional ini dapat dijadikan gambaran keserasian antara individu dengan organisasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa meningkatnya spiritualitas Islam dapat mendorong karyawan untuk menemukan jawaban yang tidak terjawab oleh organisasi. Dengan kata lain, organisasi tempat ia bekerja tidak mampu mengakomodasi spiritualitas Islam karyawan sehingga menurunnya komitmen organisasional.

B. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis data yang dilaksanakan pada uji t, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,034 nilainya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung yang didapat sebesar 2,156 lebih besar dari 1,66. Hasil ini bermakna bahwasanya hipotesis yang menyatakan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dapat diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Maulida, Hamdani, dan Irfani (2018) yang menemukan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara etika kerja terhadap komitmen organisasional. Ini berarti etika kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional sedangkan etika kerja yang rendah akan menurunkan komitmen organisasional. Studi yang dilakukan Putti dkk. (1989) mengemukakan bahwa etika kerja dan komitmen organisasional berkaitan erat. Pada lingkungan pekerjaan, etika kerja ini dapat disamakan dengan kepatuhan terhadap organisasi. Hal ini juga didukung oleh temuan Yousef (2000) dari sudut pandangan Islam bahwa mereka yang menjunjung etika kerja yang tinggi akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya karena komitmen bekerja dalam Islam adalah suatu keutamaan.

C. Pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis data yang dilaksanakan pada uji F, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,000 nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini bermakna bahwasanya hipotesis yang menyatakan Spiritualitas Islam dan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dapat diterima.

1. Regresi Model 2

Regresi Model 2 dalam penelitian ini merupakan hasil analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antara variabel Spiritualitas Islam (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Hasil analisis regresi model 1 antara lain:

Tabel 4 Hasil Regresi Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.058	2.435		-.435	.665
	Spiritualitas Islam	.191	.081	.269	2.349	.021
	Etika Kerja	.257	.082	.359	3.135	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Sebagaimana hasil pengujian pada tabel tersebut, nilai konstanta yaitu $-1,058$. Pada variabel Spiritualitas Islam (X1), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,191; koefisien beta yaitu 0,269; nilai thitung yaitu 2,349; dan nilai signifikansinya 0,021. Sedangkan pada variabel Etika Kerja (X2), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,257; koefisien beta sebesar 0,359; nilai thitung senilai 3,135; dan nilai signifikansinya 0,002.

Selanjutnya, pengaruh dari Spriritualitas Islam (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) secara bersama-sama dapat diketahui melalui uji F di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	353.385	2	176.693	24.498	.000 ^b
	Residual	699.605	97	7.212		
	Total	1052.990	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Spiritualitas Islam

Berdasarkan hasil Uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Spiritualitas Islam (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara Bersama-sama. Kemudian, untuk mengungkapkan besar pengaruh Spiritualitas Islam (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi (R-Square) pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi Regresi Model 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.322	2.68560

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Spiritualitas Islam

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Merujuk pada data di atas, nilai R-Square adalah 0,336 atau 33,6%. Sebesar 33,6% inilah besarnya pengaruh yang diberikan oleh Spiritualitas Islam (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Untuk persentase sisanya sebesar 66,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas yang tidak diselidiki pada penelitian ini.

D. Pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Pengaruh Spiritualitas Islam terhadap Kepuasan Kerja

Sebagaimana hasil analisis data yang dilakukan pada uji t, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Spiritualitas Islam terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,021 nilainya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung yang didapatkan sebesar 2,349 lebih besar dari 1,66. Hasil ini bermakna bahwasanya hipotesis yang menyatakan Spiritualitas Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Hasil ini memperkuat teori dari Nunes (2009) yang mengemukakan bahwa sangat memungkinkan seseorang mempunyai spiritualitas yang tinggi sebelumnya, tanpa perlu difasilitasi oleh suatu organisasi akan merasa menikmati dan puas terhadap pekerjaannya.

Selain itu, hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiastuti (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

Sejalan dengan penelitian Adawiyah & Pramuka, 2017 mengenai spiritualitas Islam yaitu orang yang memiliki spiritualitas Islam akan bekerja dengan maksud untuk beribadah yang menekankan pada niat daripada hasil yang akhirnya dapat memberikan semangat untuk mengoptimalkan usaha hingga memberikan kepuasan kerja seperti teori dari Freeman (1978), kepuasan kerja meningkat dari usaha yang dilakukan.

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada uji t, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,002 nilainya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung yang didapat sebesar 3,135 lebih besar dari 1,66. Hasil ini bermakna bahwasanya hipotesis yang mengemukakan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

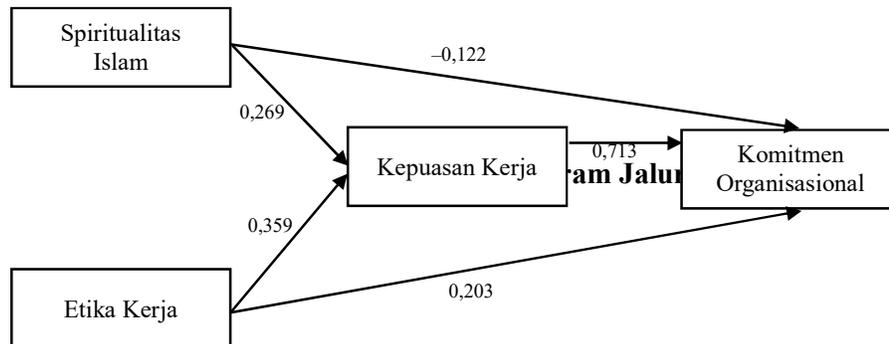
Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Maulida, Hamdani, dan Irfani (2018) yang menemukan bahwasanya secara signifikan dan positif etika kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Cherington (1980) dan Ali (1987) menguatkan pendapat ini bahwa etika kerja berikatan erat dengan kepuasan kerja di mana etika kerja menjadi sikap penentu dari perilaku sehingga dapat menjadikan pedoman bagi individu untuk bersikap mandiri. Dari kemandirian inilah yang menjadi sumber harga diri, kepuasan, dan pemenuhan diri (Valentine dan Barnett, 2003; Ali & Al-Owaidan, 2008). Dari sudut pandang Islam, Yousef (2001) sangat mendukung etika kerja agar lebih puas terhadap pekerjaan.

H_a diterima dan H_0 ditolak bilamana nilai signifikansinya lebih rendah dari $\alpha = 0,05$, atau nilai thitung lebih tinggi dari nilai ttabel pada koefisien alpha 5% dapat dilihat dengan $df = n - k = 100 - 3 = 97$ yaitu sebesar 1,66. Hasil analisa data pada tabel di atas menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Spiritualitas Islam (X_1) dan Etika Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hal ini disebabkan nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut kurang dari 0.05 dan nilai thitung di atas 1,66. Sehingga, ditolaklah H_0 dan diterimalah H_a .

3. Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur dipergunakan untuk mengungkapkan pengaruh tidak langsung Spiritualitas Islam (X_1) dan Etika Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil analisis jalur tersebut disajikan pada diagram di bawah ini:



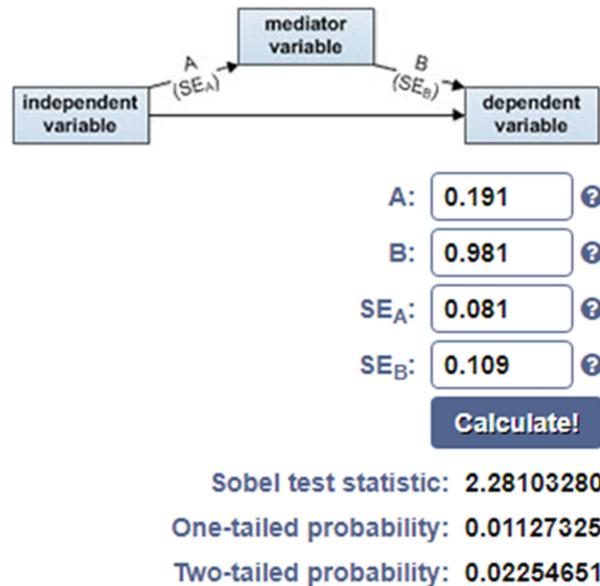
Berdasarkan diagram tersebut dapat dihitung besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Spiritualitas Islam (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

E. Peran Kepuasan Kerja memediasi Spiritualitas Islam dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

1. Pengaruh Spiritualitas Islam Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Dari diagram jalur di atas, didapatkan pengaruh langsung yang diberikan Spiritualitas Islam terhadap Komitmen Organisasional yaitu $-0,122$. Sementara pengaruh tidak langsung Spiritualitas Islam melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yaitu $0,269 \times 0,713 = 0,192$. Sebagaimana hasil penghitungan didapatkan bahwasanya pengaruh langsung yaitu $-0,122$ lebih rendah dari pengaruh tidak langsung sebesar $0,192$. Hal ini menunjukkan bahwasanya secara tidak langsung Spiritualitas Islam melalui Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasional.

Untuk mengungkapkan akankah variabel Kepuasan Kerja (Z) mampu menjadi mediator antara Spiritualitas Islam (X₁) dengan Komitmen Organisasional (Y) maka dilakukan uji Sobel. Berikut di bawah ini hasil uji Sobel dengan menggunakan *Sobel Test Calculator*:



Gambar 5. Hasil Uji Sobel Pengaruh Spiritualitas Islam melalui Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

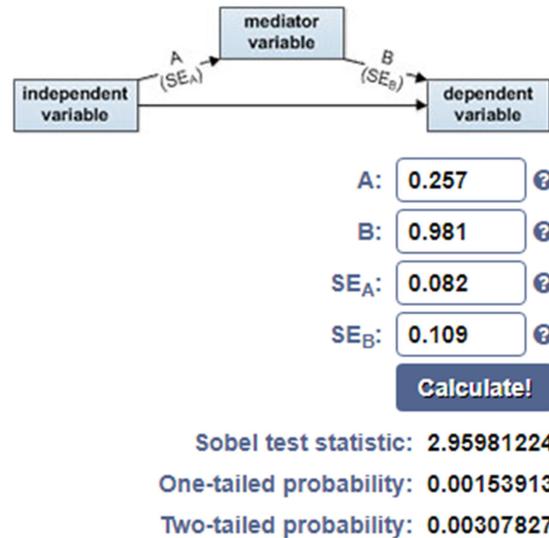
Dari hasil penghitungan uji Sobel tersebut, didapatkan nilai *Sobel test statistic* yaitu 2,281. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai *t* tabel pada koefisien alpha 5% dengan $df = n - k = 100 - 4 = 96$ yaitu 1,66. Dikarenakan nilai *Sobel test statistic* yang didapatkan yaitu $2,281 > 1,66$ maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Spiritualitas Islam (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

F. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Dari diagram jalur di atas, didapatkan pengaruh langsung yang diberikan Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,203. Sementara pengaruh tidak langsung Etika Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional ialah $0,359 \times 0,713 = 0,256$. Sebagaimana hasil penghitungan didapatkan bahwasanya pengaruh langsung yaitu 0,203 lebih rendah dari pengaruh tidak langsungnya yaitu 0,256. Hal ini mengungkapkan bahwasanya secara tidak langsung Etika Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja (Z) mampu menjadi mediator antara Etika Kerja (X_2) dengan Komitmen Organisasional (Y) maka dilakukan uji Sobel. Berikut di bawah ini hasil uji Sobel dengan menggunakan *Sobel Test Calculator*:

Gambar 6 Hasil Uji Sobel Pengaruh Etika Kerja melalui Kepuasan Kerja



Terhadap Komitmen Organisasional

Dari hasil penghitungan uji Sobel di atas, didapatkan nilai *Sobel test statistic* yaitu 2,959. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai *t* tabel pada koefisien alpha 5% dengan $df = n - k = 100 - 4 = 96$ yaitu 1,66. Dikarenakan nilai *Sobel test statistic* yang didapatkan $2,959 > 1.66$ maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Etika Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51, 1.
- Aburdene, P. (2005). *Megatrends 2010: The Rise of Conscious Capitalism*. Hampton Roads Publishing Company.
- al-Ghazali, A. I. (2004). *Ihyâ 'Ulûm ad-Dîn*. Dâr alKutub al-Islâmiyah.
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 575-583.
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic Work Ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management An International Journal*, 93-104.

- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: a Critical Review. *Cross Cultural Management An International Journal*, 5-19.
- Ali, A. J., Falcone, T. W., & Azim, A. A. (1995). Work Ethic in the USA and Canada. *Journal of Management Development*, 26-34.
- Al-Khalifah, A. (1994). Religiosity in Islam as a protective mechanism against criminal temptation. *The American Journal of Islamic Social Sciences*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Amalia, F., & Yunizar. (2009). Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Anari, N. N. (2011). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*.
- Anderson, R., & Linder, J. (2019). Spirituality and Emergent Research Methods. *The Routledge International Handbook of Spirituality in Society and the Professions*.
- Anwar, M. A., Osman-Gani, A. M., & Rahman, M. S. (2020). Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 216-232.
- Ashmos, D. P., & Dunchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*.
- Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). ORGANISATIONAL COMMITMENT AND CITIZENSHIP BEHAVIOUR: TOOLS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE; AN INTERNAL MARKETING APPROACH. *European Scientific Journal*.
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*.
- Athar, S. (2001). *Islam dan Etika Kedokteran*. Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Bateman, T., & Strasser, S. A. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *The Academy of Management Journal*, 95-112.
- Chaplin, J. (1998). *Kamus Lengkap Psikologi*.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Academy of Management Journal*, 847-858.
- Dean, K. L., Fornaciari, C. J., & McGee, J. J. (2003). Research in Spirituality, Religion, and Work: Walking the Line between Relevance and Legitimacy. *Journal of Organizational Change Management*.
- Donde P. Ashmos, D. D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*, 134-145.

- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work unit Performance. *Leadership Quarterly*.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARN Journal of Science and Technology*, 85-91.
- Ferdinand. (2002). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk. Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fleming, S., & Evans, D. (2008). The Concept of Spirituality: Its Role within Health Promotion Practice in the Republic of Ireland. *Spirituality and Health International*, 79-89.
- Fry, L. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2018). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). THE RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUALITY AND MEANING AT WORK AND THE JOB HAPPINESS AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: A SPIRITUAL-AFFECTIVE APPROACH TO THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING. *International Journal of Management and Sustainability*.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New York: Pearson.
- Hasan, A. P. (2008). *Psikologi Perkembangan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hashim, J. (2010). Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective. *Personnel Review*, 785-799.
- Hendrawan, S. (2009). *Spiritualitas Management: From Personal Enlightenment*. Bandung: Mizan.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, VI.
- Kahnweiler, W., & Otte, F. L. (2006). In search of the soul of HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 171-181.
- Kale, S., & Shrivastava, S. (2003). The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality. *Journal of Management Development*.
- Khodayarifard, M., & Fatemi, S. M. (2013). Combination of Spirituality and Cognitive-Behavioral Family Therapy on Treatment of Generalized Anxiety Disorders. *Journal of Psychology*.
- Klerk, M. D. (2005). Spirituality, Meaning in Life, and Work Wellness: a Research Agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 64-68.

- Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research*.
- Konz, G. N., & Ryan, F. X. (1999). Maintaining an Organizational Spirituality: No Easy Task. *Journal of Organizational Change Management*.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *Journal of Management Development*, 497-520.
- Loan, L. T. (2020). The influence of organizational commitment on employees’ job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1343.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Maclagan, P. (1991). 'Having' and 'Being' in Organisations. *Management Education and Development*, 234-241.
- Mangkuprawira, T. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Marques, J. F. (2006). The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in- and outside the work environment. *The Journal of Management Development*.
- Maslow, A. (2012). *Teori Hierarki Motivasi*. Jakarta: Hasibuan.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*.
- McCormick, D. W. (1994). Spirituality and Management. *Journal of Managerial Psychology*, 9.
- McGhee, P., & Grant, P. (2008). 25_Spirituality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality. *EJBO: Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 20-52.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 451-489.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.

- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2, 220.
- Neal, J., & Biberman, G. (2003). Introduction The Leading Edge in Research on Spirituality and Organizations. *Journal of Organizational Change Management*.
- Neck, C., & Milliman, J. (1994). Thought self leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2012). *Understanding Organizational Behaviour*. Cengage Learning.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 492-499.
- Polley, D., Vora, J., & SubbaNarasimha, P. N. (2005). Paying the devil his due: Limits and liabilities of workplace spirituality. *International Journal of Organizational Analysis*, 50-62.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education and Training*.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 151-176.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1972). Organizational Commitment and Managerial Turnover: a Longitudinal Study. *Organizational Behavior & Human Performance*.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 603-609.
- Rego, A., Sousa, M. F., Cunha, M. P., Correia, A., & Saur-Amaral, I. (2007). Leader Self-Reported Emotional Intelligence and Perceived Employee Creativity: An Exploratory Study. *Creativity and Innovation Management*, 250-264.
- Robbins, S., & Judge, M. (2009). *Management and Organization Behavior*. Prentice Hall International.
- Rudito, B., & Famiola, M. (2007). *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab. Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media.
- Sekaran. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, T. (2008). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Tischler, L., Biberman, G., & Mckeage, R. L. (2002). Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance. *Journal of Managerial Psychology*.

- Trisnaningsih, S. (2002). Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada KAP di Jawa Tmur). *Undip*.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. (1992). Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 153-167.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 153–167.
- Wibawa, I. W., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional di mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7, 2.
- Winahyu, L. (2007). Perbedaan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Berdasarkan Komitmen pada Organisasi. *Jurnal Psikologi Universitas Tarumanegara*.
- Yousef, D. A. (1999). Organizational Commitment: a Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*.