

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, ETOS KERJA ISLAMI  
TERHADAP *ISLAMIC COMMITMENT* DAN *SPIRITUAL WELL BEING*  
(STUDI KASUS PADA DOSEN, GURU, TENDIK DAN KARYAWAN YAYASAN  
BADAN WAKAF SULTAN AGUNG SEMARANG)**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat S1**



**Program Studi Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**IFFAH MILLATUL MUSLIHAH**

**30401800151**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, ETOS KERJA ISLAMI  
TERHADAP *ISLAMIC COMMITMENT* DAN *SPIRITUAL WELL BEING*  
(STUDI KASUS PADA DOSEN, GURU, TENDIK DAN KARYAWAN  
YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG SEMARANG)**



**Skripsi**

Diajukan Oleh :

**IFFAH MILLATUL MUSLIHAH**

**30401800151**

Telah disetujui oleh :

Tanggal, 16 Februari 2022

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a horizontal line followed by a stylized, cursive flourish.

**Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho,MM**

NIK. 210491025

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, ETOS KERJA ISLAMI**  
**TERHADAP *ISLAMIC COMMITMENT* DAN *SPIRITUAL WELL BEING***  
**(STUDI KASUS PADA DOSEN, GURU, TENDIK DAN KARYAWAN**  
**YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG SEMARANG)**

**Dipersiapkan dan disusun oleh:**

**IFFAH MILLATUL MUSLIHAH**

**30401800151**

Telah dipertahankan diatas di depan Tim Penguji

Pada Tanggal: 18 Maret 2022

Tim Penguji

Ketua

Dr. Drs. E.Marno Nugroho, M.M

Anggota 1

Anggota 2

Digitally signed  
by Prof. Dr. Heru  
Sulistyo, SE., M.Si.  
Date: 2022.03.27  
13:22:56 +07'00

Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE, M.Si.

Dr. H. Ardian Adhitatma, MM

Mengetahui,  
Ketua Program (S-1)

Dr. H. Ardian Adhitatma, MM

NIDN: 0626027201

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iffah Millatul Muslihah

NIM : 30401800151

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islam , Etos Kerja Islami terhadap *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being* (Studi kasus pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA Semarang)

Menyatakan bahwa hasil skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islam , Etos Kerja Islami terhadap *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being* (Studi kasus pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA Semarang)” ini merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi atau penjiplakan terhadap karya oranglain, maka saya akan bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Sultan Agung.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing



Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho,MM  
NIK. 210491025

Semarang, 04 februari 2022  
Yang memberi pernyataan



Iffah Millatul Muslihah  
NIM. 30401800151

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iffah Millatul Muslihah

NIM : 30401800151

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Alamat Asal : Tanjung Mandiri, Rt. 017/ Rw. 005, Tanjung Lebar, Sungai Bahar, Muaro Jambi, Jambi.

No Hp/Email : 085601570183/ [Iffahmillah21@gmail.com](mailto:Iffahmillah21@gmail.com)

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Islami terhadap Islamic Commitment dan Spiritual Well Being (Studi kasus pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA Semarang)” dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangakalan data, diublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akedemisi selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiatisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 04 february 22  
Yang menyatakan



Iffah Millatul Muslihah

30401800151

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iffah Millatul Muslihah

NIM : 30401800151

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Alamat Asal : Tanjung Mandiri, Rt. 017/ Rw. 005, Tanjung Lebar, Sungai Bahar, Muaro Jambi, Jambi.

No Hp/Email : 085601570183/ [Iffahmillah21@gmail.com](mailto:Iffahmillah21@gmail.com)

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Islami terhadap Islamic Commitment dan Spiritual Well Being (Studi kasus pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA Semarang)” dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangakalan data, diublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akedemisi selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiatisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 04 februari 22

Yang menyatakan



Iffah Millatul Muslihah

30401800151

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Khoirunnas Anfa’uhum Linnas”

### PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karya skripsi ini saya persembahkan kepada :

Pertama,

Orangtua saya Bpk. Nasoha dan Ibu Zuhriyah serta Bpk. Sutrimo dan Ibu Karsi, yang selalu mendorong dan memberikan dukungan serta do’a dan tidak lupa selalu mengingatkan dalam pengerjaan skripsi selama ini.

Kedua ,

Suami saya Muhamad Syarifudin, yang setia mendampingi dan selalu memberikan motivasi serta bantuannya dalam pengerjaan skripsi ini.

Ketiga,

Putri saya Rumaisha Amiratul Haq, yang selalu menemani dan menguatkan saya agar tetap mengerjakan skripsi ini dalam situasi dan kondisi apapun.

Keempat,

Semua insan yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini, bantuan secara langsung maupun tidak langsung, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kelima,

Skripsi ini saya tujukan kepada semua insan yang selalu menanyakan “kapan skripsimu selesai ?”

## ABSTRAK

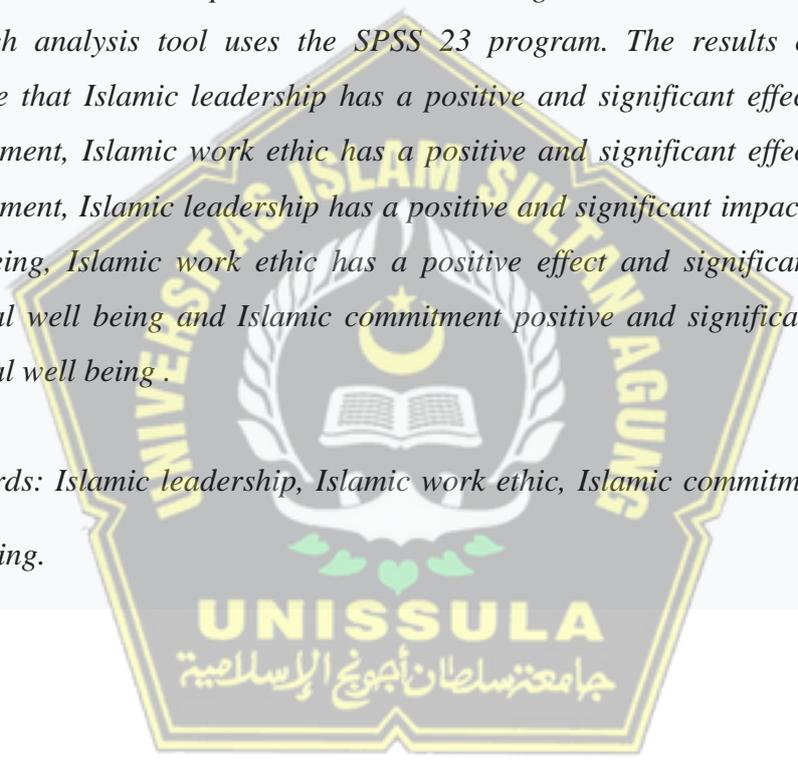
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam, etos kerja Islami terhadap *Islamic commitment* dan *spiritual well being*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan skala likert satu sampai lima. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen, guru, tendik dan seluruh karyawan di lingkungan YBW-SA Semarang dengan sampel 150 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode random sampling dimana sampel yang dipilih sesuai dengan ciri-ciri tertentu. Alat analisis penelitian menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic commitment*, etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic commitment*, kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *spiritual well being*, etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *spiritual well being* dan *Islamic commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *spiritual well being*.

**Kata kunci :** Kepemimpinan Islam, etos kerja Islami, *Islamic commitment*, *spiritual well being*.

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Islamic leadership, Islamic work ethic on Islamic commitment and spiritual well being. Data collection in this study used a questionnaire method with a Likert scale of one to five. The population used in this study were lecturers, teachers, staff and all employees in the YBW-SA Semarang with a sample of 150 respondents. The method of determining the sample used in this research is using the random sampling method where the sample is selected according to certain characteristics. The research analysis tool uses the SPSS 23 program. The results of this study indicate that Islamic leadership has a positive and significant effect on Islamic commitment, Islamic work ethic has a positive and significant effect on Islamic commitment, Islamic leadership has a positive and significant impact on spiritual well being, Islamic work ethic has a positive effect and significant impact on spiritual well being and Islamic commitment positive and significant impact on spiritual well being .*

*Keywords: Islamic leadership, Islamic work ethic, Islamic commitment, spiritual well being.*



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Kuasa karena telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini. Atas rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Islami terhadap *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being* (Studi kasus pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA Semarang)” dengan tepat waktu. Penulisan penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Kedua orangtua dan keluarga tercinta yang tidak pernah lelah dalam memanjatkan do'a, dukungan dan semangat bagi penulis.
3. Suami dan putri terkasih yang senantiasa kebersamai penulis dan memberikan semangat serta dukungan kepada penulis agar dapat selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun skripsi ini.dalam penulisan skripsi ini dalam situasi dan kondisi apapun.
4. Bapak Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu,

mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada penulis sehingga penelitian skripsi ini dapat tersusun.

5. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi khususnya dosen Manajemen yang telah memberikan serta mengajarkan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Kepada seluruh narasumber yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berkontribusi pada penelitian ini.
9. Teman-teman saya yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk menyempurnakan segala kekurangan dari penelitian skripsi ini. Semoga penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, 04 Februari 2022

Iffah Millatul Muslihah

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	1
HALAMAN PERSETUJUAN .....	2
HALAMAN PENGESAHAN.....	3
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	3
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	5
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	6
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	7
ABSTRAK .....	8
ABSTRACT .....	9
KATA PENGANTAR.....	10
DAFTAR ISI.....	12
DAFTAR TABEL .....	16
DAFTAR GAMBAR.....	16
BAB 1 .....	17
PENDAHULUAN .....	18
1.1 Latar Belakang Masalah .....	18
1.2 Rumusan Masalah .....	24
1.3 Tujuan Penelitian.....	25
1.4 Manfaat Penelitian.....	26
BAB II.....	28
KAJIAN PUSTAKA .....	28
2.1 Landasan Teori .....	28
2.1.1 Spiritual Well Being.....	28
2.1.1.1 Pengertian <i>Spiritual Well Being</i> .....	28
2.1.1.2 <i>Spiritual Well Being</i> dalam Perspektif Islam .....	31
2.1.1.3 Domain <i>Spiritual Well Being</i> .....	32
2.1.1.4 Indikator <i>Spiritual Well Being</i> .....	33
2.1.2 Islamic Commitment.....	35

2.1.2.1	Pengertian <i>Islamic Commitment</i> .....	35
2.1.2.2	Bentuk-bentuk <i>Islamic Commitment</i> .....	40
2.1.2.3	Faktor-faktor <i>Islamic Commitment</i> .....	41
2.1.2.4	Indikator <i>Islamic Commitment</i> .....	42
2.1.3	Etos Kerja Islami.....	43
2.1.3.1	Pengetian Etos Kerja Islami.....	43
2.1.3.2	Ciri-ciri Etos Kerja Islami.....	47
2.1.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Islami.....	49
2.1.3.4	Indikator Etos Kerja Islami .....	50
2.1.4	Kepemimpinan Islam.....	52
2.1.4.1	Pengertian Kepemimpinan Islam.....	52
2.1.4.2	Syarat-Syarat Menjadi Seorang Pemimpin .....	54
2.1.4.3	Indikator Kepemimpinan Islam.....	55
<b>2.2</b>	<b>Hubungan Antar Variabel</b> .....	<b>56</b>
2.2.1	Hubungan Kepemimpinan Islam dengan <i>Islamic Commitment</i> .....	56
2.2.2	Hubungan Etos Kerja Islami dengan <i>Islamic Commitment</i> .....	57
2.2.3	Hubungan Kepemimpinan Islam dengan <i>Spiritual Well Being</i> .....	58
2.2.4	Hubungan Etos Kerja Islami dengan <i>Spiritual Well Being</i> .....	59
2.2.5	Hubungan <i>Islamic Commitment</i> dengan <i>Spiritual Well Being</i> .....	61
<b>2.3</b>	<b>Model Empirik</b> .....	<b>62</b>
<b>BAB III.....</b>		
<b>METODE PENELITIAN.....</b>		
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian</b> .....	<b>63</b>
<b>3.2</b>	<b>Populasi dan sampel</b> .....	<b>63</b>
3.2.1	Populasi.....	63
3.2.2	Sampel.....	64
<b>3.3</b>	<b>Sumber dan Metode Pengumpulan Data</b> .....	<b>65</b>
3.3.1	Sumber data .....	65
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	65
<b>3.4</b>	<b>Variabel dan Indikator</b> .....	<b>66</b>
<b>3.5</b>	<b>Teknik Analisis</b> .....	<b>68</b>

3.5.1	Uji Validitas .....	68
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	69
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	69
3.5.3.1	Uji Normalitas Data .....	70
3.5.3.2	Uji Multikolonieritas.....	70
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	71
3.5.4	Uji Hipotesis .....	72
3.5.4.1	Analisis Regresi Berganda (Path Analysis) .....	72
3.5.4.2	Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	73
3.5.4.3	Uji Simultan (Uji f).....	73
3.5.4.4	Koefisien Determinasi.....	74
3.5.5	Uji Sobel .....	75
<b>BAB IV</b>	.....	<b>77</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>77</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian</b>	.....	<b>77</b>
4.1.1	Gambaran Umum Responden .....	77
<b>4.2 Analisis Deskriptif</b>	.....	<b>79</b>
4.2.1	Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Islam.....	79
4.2.2	Tanggapan Responden terhadap Etos Kerja Islami .....	81
4.2.3	Tanggapan Responden terhadap Islamic Commitment.....	82
4.2.4	Tanggapan Responden terhadap Spiritual Well Being .....	83
<b>4.3 Analisis Kuantitatif</b>	.....	<b>85</b>
4.3.1	Uji Validitas .....	85
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	86
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	87
4.3.3.2	Hasil Uji Multikolonieritas .....	88
4.3.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89
4.3.4	Uji Hipotesis .....	90
4.3.4.1	Uji Regresi Berganda.....	91
4.3.4.2	Uji t .....	93

4.3.4.3	Uji f .....	96
4.3.4.4	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	97
4.3.5	Uji sobel.....	98
<b>4.4</b>	<b>Pembahasan.....</b>	<b>100</b>
4.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Islamic Commitment.....	100
4.4.2	Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Islamic Commitment. ....	103
4.4.3	Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Spiritual Well Being. ....	107
4.4.4	Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Spiritual Well Being.....	110
4.4.5	Pengaruh Islamic Commitment terhadap Spiritual Well Being. ....	114
<b>BAB V</b>	.....	<b>119</b>
<b>PENUTUP</b>	.....	<b>119</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan.....</b>	<b>119</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran .....</b>	<b>121</b>
<b>5.3</b>	<b>Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>123</b>
<b>5.4</b>	<b>Agenda penelitian mendatang.....</b>	<b>123</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>125</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>130</b>
<b>Lampiran 1. Kuesioner Penelitian</b>	.....	<b>130</b>
<b>Lampiran 2, Tabulasi data penelitian</b>	.....	<b>136</b>
<b>Lampiran 3. Hasil Uji Standar Deviasi</b>	.....	<b>151</b>
<b>Lampiran 4. Hasil Uji Validitas</b>	.....	<b>151</b>
<b>Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas</b>	.....	<b>153</b>
<b>Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik</b>	.....	<b>155</b>
<b>Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis</b>	.....	<b>158</b>
<b>Lampiran 8. Hasil Uji Sobel</b>	.....	<b>160</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Skor Jawaban .....	66
Tabel 3.2 Tabel Indikator Variabel .....	67
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden .....	78
Tabel 4.2 Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Islam .....	80
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Etos Kerja Islami .....	81
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Islamic Commitment .....	82
Tabel 4.5 Jawaban responden terhadap Spiritual Well Being.....	84
Tabel 4.6 Hasil Uji validitas.....	85
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas .....	89
Tabel 4.10 Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Glejser.....	90
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	92
Tabel 4.12 Hasil Uji f.....	96
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefien Determinasi.....	97



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik .....	62
Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel Online .....	98
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Online .....	99



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang penting dalam menunjang perputaran suatu bisnis. Karyawan yang bekerja untuk perusahaan memiliki berbagai kemampuan mulai dari bakat, tenaga, dan kreativitas. Di lain pihak, karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya mulai kebutuhan makan, tempat tinggal, dan kesejahteraan lainnya. Hal inilah yang menjadi faktor pendorong (motivasi) karyawan untuk bekerja dan membantu bisnis perusahaan (Suryati, 2010).

Dalam organisasi, kepemimpinan memegang peranan sangat penting, seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan yang memperjuangkan perubahan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai: 2003). Kepemimpinan Islami adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Sehingga pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar, ia harus mempertanggung jawabkan organisasinya, selain itu ia juga bertanggung jawab dihadapan Alloh SWT kelak atas apa yang ia perbuat. Maka ia harus mengarahkan, membimbing para pegawainya

dengan jelas dan benar menurut syariat Islam. Kemudian ia juga harus memperhatikan para pegawainya, karena perhatian seorang pemimpin dapat membangkitkan semangat kerja para pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan dalam Islam memiliki beberapa prinsip antara lain prinsip tauhid, *asy-syura* (musyawarah), *al 'adalah* (keadilan), *al hurriyyah ma'a mas'uliyah* (kebebasan disertai tanggung jawab), kepastian hukum, jaminan *haq al-ibad* (Hakim : 2007).

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang bijaksana, pegawai juga harus mempunyai etos kerja yang tinggi. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian kesadaran atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia sangat menentukan. Jadi dalam pembangunan ekonomi, etos kerjalah yang sangat menjiwai dan menentukan langkah-langkah perilaku manusia (Raharjo: 2001).

Dalam kerja modern, pembicaraan etos kerja telah menjadi pembicaraan yang begitu penting. Mengingat saat ini telah berkembang semakin kompleks bukan hanya seputar manajemen dan teknologi produksi serta perluasan pasar, tetapi juga kharisma moral serta kekuatan spiritual yang mendasari kerja, sehingga semakin efektif dan efisien yang selanjutnya dapat bersaing dan memenangkan persaingan global yang semakin ketat. Maka etos kerja tinggi yang dimiliki seseorang tidak hanya ditunjukkan keseriusannya, namun semuanya dilakukan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Langkah awal menuju etos kerja terbaik adalah dengan

cara ia harus lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun tidak cukup bila hanya semangat saja, tetapi ia harus memikirkan orientasi kedepan dan diimbangi dengan kerja keras.

Etos kerja adalah pedoman manusia dalam bekerja berdasarkan norma atau aturan yang ada baik dari segi agama, budaya, ataupun kebiasaan. Etos kerja mendorong manusia untuk melakukan segala sesuatu dengan baik guna menghasilkan sebuah karya atau produk yang maksimal. Buchori (1994) berpendapat bahwa etos kerja merupakan sikap maupun sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, kelompok manusia, atau suatu bangsa. Etos kerja seseorang merupakan bagian dari tata nilai individual, begitu juga etos kerja kelompok masyarakat menjadi tata nilai pada masyarakat. Pada setiap organisasi, etos kerja yang diterapkan memiliki perbedaan. Hal ini dipengaruhi pada norma budaya, agama, maupun kebiasaan yang dianut. Begitu juga dengan penerapan etos kerja pada perbankan syariah, yang tentunya memiliki perbedaan dengan perbankan konvensional maupun dengan lembaga keuangan lainnya. Menurut UU 10 tahun 1998, dan UU No.21 tahun 2008 tentang perbankan menyebutkan terdapat dua hal penting yakni: prinsip yang dipakai oleh perbankan syariah adalah prinsip hukum Islam, serta adanya pihak yang berwenang dalam mengeluarkan fatwa yang menjadi landasan bank syariah menjalankan operasionalnya. Hal ini yang kemudian membuat perbankan syariah memiliki ciri khas dalam menjalankan aktifitas serta pengelolaan

sumber daya manusianya. Salah satunya dapat terlihat dari etos kerja yang diterapkan yakni etos kerja Islami.

Etos kerja Islami adalah etika kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwasannya bekerja bukan hanya untuk mencapai tujuan duniawi saja, melainkan juga sebagai suatu sarana memfasilitasi dirinya untuk beramal shaleh karena memiliki nilai ibadah yang tinggi (Tasmara, 2002). Etos kerja Islam tercermin dari sikap individu yang melakukan pekerjaan dengan semangat ibadah serta dilandasi dengan ilmu pengetahuan. Individu yang memiliki etos kerja Islami akan memberikan keuntungan kepada perusahaan, yakni dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain etos kerja Islami ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan, yakni komitmen dalam berorganisasi.

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah keadaan seseorang memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasinya dan memiliki tekad untuk meraih kesuksesan, sehingga berkomitmen untuk bertahan dengan organisasinya tersebut. Selanjutnya, Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah berusaha menempatkan dirinya dengan baik dan bekerja keras serta berkomitmen setia pada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Adanya komitmen yang kuat pada setiap karyawan maka akan menumbuhkan semangat dalam bekerja serta memberikan totalitas atas kemampuannya untuk perusahaan. Hal inilah yang kemudian akan membentuk iklim kerja yang kondusif pada suatu organisasi

perusahaan, sehingga tujuan atau visi dan misi perusahaan dapat segera tercapai.

Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBW-SA) Semarang adalah salah satu organisasi atau lembaga yang menerapkan *islamic commitment* dan *spiritual well-being*. YBW-SA adalah lembaga wakaf terkemuka yang dalam melaksanakan dakwah Islam memiliki visi *Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah*, melalui bidang pendidikan dan pelayanan kesehatan untuk membangun peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah SWT dalam kerangka *rahmatan lil'alamīn*. Beberapa faktor yang mempengaruhi eksistensi yayasan badan wakaf di Indonesia, antara lain kesejahteraan rohani. Konseptualisasi kesejahteraan spiritual mencakup konstruksi dua dimensi yang terdiri dari dimensi vertikal dan horizontal. Agama sebagai dimensi vertikal menunjukkan bahwa kesejahteraan individu berhubungan dengan Tuhan (Allah) atau kekuasaan Yang Maha Tinggi (kesejahteraan agama). Psikologi sosial sebagai dimensi horizontal berfokus pada seberapa baik seseorang menyesuaikan diri dengan masyarakat dan lingkungan sekitarnya (kesejahteraan eksistensial). Elemen-elemen ini mengukurnya, termasuk keyakinan subjektif, kepuasan diri, kesucian pribadi, kesejahteraan subjektif, optimisme, sinisme agama, dan elitisme (Perlman 1982).

Selain kesejahteraan spiritual, faktor yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen keagamaan. Menurut Sari (2011), komitmen beragama dapat menciptakan tatanan kehidupan yang lebih baik meskipun berbeda suku, ras,

golongan, dan agama. Unsur-unsur terdiri dari agama sebagai dasar dari semua aktivitas kehidupan, meluangkan waktu untuk memahami agama dan kepercayaan. Agama adalah sumber makna hidup. Kenyamanan berkumpul dengan sesama pemeluk agama, merasa nyaman aktif dalam kegiatan organisasi keagamaan, aktif mengembangkan informasi dan mengambil keputusan dalam kegiatan keagamaan, dan memberikan kontribusi keuangan kepada organisasi keagamaan. Menurut ajaran Islam, setiap aktifitas yang dilakukan individu, komunitas, kelompok atau masyarakat merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan beragama. Islam tidak hanya mengatur hubungan antara manusia dan Tuhan (*hablunminallah*), tetapi juga mengatur hubungan sesama manusia (*hablun-minannas*). Karena itu perlu dikembangkan nilai-nilai keseimbangan antara moral dan rasionalitas, kepentingan individu dan kolektivitas, termasuk dunia dan akhirat yang diperoleh dengan ibadah dan kerja.

Tumbuhnya kesadaran spiritual dalam dunia kerja baik di perusahaan lingkungan adalah fenomena yang telah lama dipersatukan oleh para pemerhati di bidang sosial psikologi dan perilaku organisasi. Pentingnya mengejar tujuan pekerja kesadaran spiritual, pertama karena spiritual kesadaran adalah karakteristik kesejahteraan. Kedua, kesadaran spiritualitas tidak hanya memelihara kesehatan jasmani dan rohani pekerja, tetapi juga memiliki implikasi untuk keseluruhan kesuksesan bisnis. Di sisi lain ada bukti empiris yang menunjukkan bahwa perusahaan dirasakan oleh pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab serius berpengaruh signifikan pada pekerja”

keterikatan pada perusahaan. Demikian pula pekerja yang memiliki peran ekstra tinggi cenderung memiliki etos kerja yang tinggi pula.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh A'rasyy Fahrullah (2018) menemukan bahwasanya kepemimpinan islami mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Risti Lia Sari (2017) menghasilkan pengaruh yang positif signifikan etos kerja islami terhadap kesejahteraan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sulisty, Heru (2010) menghasilkan kepemimpinan dan etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Dari latar belakang yang telah uraikan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan Islam, etos kerja islami terhadap *Islamic commitment* dan *spiritual well-being* pada karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Islami terhadap Islamic Commitment dan Spiritual Wellbeing pada dosen, guru, tendik dan karywan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang* ”. Sedangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap *Islamic Commitment* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami terhadap *Islamic Commitment* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap *Spiritual Wellbeing* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami terhadap *Spiritual Wellbeing* pada pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh *Islamic Commitment* terhadap *Spiritual Wellbeing* pada pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap *Islamic Commitment* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Etos Kerja Islami terhadap *Islamic Commitment* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.

3. Mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan Islam terhadap *Spiritual Wellbeing* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Etos Kerja Islami terhadap *Spiritual Wellbeing* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic Commitment* terhadap *Spiritual Wellbeing* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat peneliti, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai islam, khususnya pada khasanah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan konsep kepemimpinan Islam, Etos kerja Islami serta komitmen dan kinerja SDM.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengembangkan model kepemimpinan dan etos kerja berbasis nilai-nilai keislaman dalam rangka meningkatkan peran dan kinerja layanan.

### 3. Manfaat Peneliti

Dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sumber pengetahuan bagi para peneliti khususnya dengan adanya variable-variabel baru dan temuan baru yang akhirnya dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan mendatang.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Spiritual Well Being*

##### 2.1.1.1 Pengertian *Spiritual Well Being*

*Spiritual well being* atau dikenal dengan kesejahteraan spiritual berasal dari dua kata yaitu kesejahteraan dan spiritual. Sejahtera adalah suatu kondisi yang serba baik, masyarakatnya dalam keadaan makmur, sehat dan damai. Sejahtera dapat di artikan juga sebagai suatu kondisi aman sentosa, makmur, serta selamat terlepas dari berbagai gangguan. Sedangkan kesejahteraan adalah keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup, kemakmuran dan sebagainya). Kesejahteraan dalam UU No 6 tahun 1974 yaitu suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir bathin.

Kesejahteraan dapat tercapai ketika terpenuhi kebutuhan dasar, makmur, sehat, damai dan selamat, beriman dan bertaqwa. Untuk mencapai kesejahteraan tersebut manusia melakukan berbagai macam usaha, misalnya dibidang pertanian, perdagangan, kesehatan, pendidikan serta keagamaan, keamanan-pertahanan dan sebagainya. Manusia juga melakukan usaha-usaha secara individual maupun berkelompok. Upaya

mencapai kesejahteraan lewat kelompok misalnya membentuk paguyuban, koperasi, organisasi, asosiasi serta membentuk Negara.

Kata spiritual, spiritualitas dan spiritualisme berasal dari bahasa latin *spirit* atau *spiritus* yang berarti nafas, sedangkan *spirare* berarti untuk bernafas. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka untuk hidup adalah untuk bernafas, memiliki nafas berarti memiliki spirit (Jalaludin, 2012).

Spiritualitas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit dan umumnya mengacu kepada substansi non material dari tubuh manusia. Dalam sejarah manusia, spiritual merupakan unsur hakiki dan integral dari hidup manusia baik tingkat individual maupun social. Para ahli dari berbagai bidang termasuk profesional bidang kesehatan dan perawatan berusaha mendefinisikan spiritualitas sebagai suatu makna dan tujuan yang berkaitan dengan perasaan damai dan harapan. Spiritualitas menerjemahkan kebebasan eksistensial manusia mencakup kesadaran individual dengan latar belakang budaya dan agama. Spiritualitas juga mneyangkut hal transenden yang mengacu pada keadaan mengatasi ruang dan waktu (Lou,2015). Jadi, spiritualitas adalah cara berada dan mengalami yang datang melalui kesadaran akan dimensi transendental dan hal tersebut dicirikan oleh nilai bagi diri sendiri, oranglain dan hidup.

Menurut Paloutzian dan Ellison (1982), Spiritual Well Being adalah operasional untuk mengukur tujuan hidup (eksistensial well being) dan hubungannya dengan Allah (*religious well being*) sebagai kekuatan yang

Maha Tinggi, tidak berbeda dari Allah, asalkan mengacu pada kebenaran, keutuhan, cinta dan cahaya.

Pada tahun 1975, *The National Interfaith Coalition on Aging* (NICA) telah merekomendasikan bahwa *spiritual well being* merupakan afirmasi hidup yang berhubungan dengan diri sendiri (*personal*), oranglain (*others*), alam (*environment*) dan Tuhan (transenden yang lain). Mengintegrasikan konsep ini secara bersama-sama, maka *spiritual well-being* dapat didefinisikan sebagai “Pernyataan tentang ada yang merefleksikan perasaan positif, tingkah laku dan pemahaman relasi dengan diri sendiri, orang lain, transenden, dan alam, yang pada gilirannya menampilkan individu dengan identitas, keseluruhan, kepuasan, kegembiraan, cinta, respek dan sikap positif, harmoni dalam hidup (Gomez & Fisher, 2003).

*Spiritual well being* (kesejahteraan spiritual) merupakan harmonisasi antara pribadi, lingkungan dan Tuhan yang bersifat dinamis dan merupakan konsep mengenai keadaan bawaan, memiliki unsur motivasi atau dorongan untuk menemukan tujuan hidupnya, sifatnya dinamis dan subyektif, serta berpusat pada suatu keunikan tertentu yang kemudian diyakini sebagai kebenaran (Harlianty & Ediati, 2016).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *spiritual well being* (kesejahteraan spiritual) adalah suatu kondisi dimana seseorang terpenuhi kebutuhan atau bahagia secara ruhani atau kejiwaannya, ia merasa dekat dengan penciptanya, sehingga dalam

melakukan segala sesuatu / dalam berkata dan berbuat menyelesaikan permasalahan selalu dilakukan dan dimaknai positif.

### 2.1.1.2 *Spiritual Well Being* dalam Perspektif Islam

Sejahtera dalam Islam identic dengan kata bahagia, bahagia sendiri adalah terjemahan dari bahasa Arab “assa’adah” yang berarti bahagia atau mujur (Rif’at, 2011). Jiwa yang bahagia merupakan jiwa yang merasakan suasana baik dan menyenangkan serta menggembirakan, dimana segala hal yang diraih dalam kehidupan sesuai dengan yang diinginkan. Allah berfirman dalam Al-qur’an Surah Al-Baqarah : 201 :

وَمِنْهُمْ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ (٢٠١)

Artinya : “ dan diantara mereka ada orang yang berdo’a : ‘Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan didunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka ’ ” (QS. Al-baqarah : 201).

Firman Allah lainnya :

فَمَنْ رُحِرِحَ عَنِ النَّارِ وَأُدْخِلَ الْجَنَّةَ فَقَدْ فَازَ ۗ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْغُرُورِ (١٨٥)

Artinya : “ Barangsiapa dijauhkan dari neraka dan dimasukkan ke dalam syurga, maka sungguh ia telah beruntung, kehidupan dunia itu tidak lain hanyalah kesenangan yang memperdayakan.” (QS. Ali Imran : 185)

Allah juga berfirman dalam Surah Huud ayat 108 yang berbunyi :

وَأَمَّا الَّذِينَ سَعِدُوا ففِي الْجَنَّةِ خَالِدِينَ فِيهَا مَا دَامَتِ السَّمٰوٰتُ وَالْأَرْضُ إِلَّا مَا شَاءَ رَبُّكَ ۗ

عَطَاءً غَيْرَ مَجْذُوذٍ (١٠٨)

Artinya : “Adapun orang-orang yang bahagia, maka tempatnya didalam syurga, mereka kekal didalamnya selama ada langit dan bumi, kecuali jika Tuhanmu menghendaki (yang lain), sebagai karunia yang tiada putus-putusnya.” (QS. Huud : 108)

Berdasarkan beberapa paparan ayat diatas dapat dimengerti bahwa yang disebut as-sa’adah adalah suasana menyenangkan yang dirasakan penghuni syurga. Sejahtera secara spiritual (*Spiritual Well Being*) berarti kebahagiaan para insan yang ingin dekat dengan Allah dan mendamba syurga. Bagaimana meraih kesenangan dan kebaikan hidup dengan mengutamakan pencapaian kasih sayangNya.

### **2.1.1.3 Domain *Spiritual Well Being***

Merujuk kepada Fisher (2011), kesejahteraan spiritual memiliki empat domain, antara lain :

#### *1. Personal*

Mengacu kepada bagaimana seseorang saling berhubungan dengan diri sendiri sehubungan dengan arti, tujuan dan nilai dalam kehidupan serta kesadaran diri. Domain ini dapat berupa kegembiraan, pemenuhan, kedamaian, kesabaran, kebebasan, identitas, kerendahan hati, kreativitas, integritas, intuisi dan kelayakan.

#### *2. Communal*

Berisikan moralitas, kebudayaan dan agama (aspek pengetahuan) serta hubungan interpersonal yang dalam dan pencapaian hati

terhadap kemanusiaan. Ekspresi dari domain ini berupa cinta, pemaafan, harapan, keadilan, kemanusiaan dan keadilan serta kepercayaan.

### 3. *Enviromental*

Berupa kepedulian, kepengurusan dan pemeliharaan terhadap dunia fisik, ekonomi-politik, dan sosial serta keterhubungan lingkungan dengan alam atau ciptaan. Bentuk dari ekspresi domain ini meliputi rasa kagum dan heran, serta menghargai alam/ciptaan.

### 4. *Trancedental*

Domain ini meliputi hubungan dengan kekuatan yang paling tinggi yaitu Tuhan serta melibatkan kesetiaan di dalamnya yang meliputi ibadah dan pemujaan yang berkaitan dengan rasa bersatu dengan pencipta, esensi dari alam semesta dan selaras dengan Tuhan.

#### **2.1.1.4 Indikator *Spiritual Well Being***

Kesejahteraan merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, sehingga ukuran kesejahteraan bagi setiap individu atau keluarga berbeda antara satu dengan yang lain. Tetapi pada prinsipnya kesejahteraan berkaitan erat dengan kebutuhan dasar. Apabila kita lihat dalam Al-Qur'an indikator kesejahteraan dalam banyak surat diantaranya dalam surah Quraisy ayat 3-4 yang artinya : “ *Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (ka'bah) yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut.*” (QS. Quraisy : 3-4)

Berdasarkan ayat diatas, maka dapat kita lihat bahwa indikator kesejahteraan spiritual ada tiga, yaitu : (1) Menyembah Tuhan (pemilik ka'bah, (2) Hilangnya rasa lapar, (3) Menghilangkan rasa takut. (Ismail, 2012).

1. Menyembah / ketergantungan penuh kepada Tuhan pemilik ka'bah.

Indikator ini merupakan representasi dari pembangunan mental, hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh indikator kesejahteraan berpijak pada aspek materi telah terpenuhi, hal itu tidak menjamin bahwa pemiliknya akan merasakan kebahagiaan. Sering kita dengar orang yang memiliki rumah mewah, kendaraan banyak, harta yang melimpah namun hatinya gelisah dan tidak pernah tenang bahkan tidak sedikit yang mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri, padahal seluruh kebutuhan materinya telah terpenuhi. Karena itulah ketergantungan manusia kepada Tuhannya yang diaplikasikan dalam penghambaan (ibadah) kepadanya secara ikhlas merupakan indikator utama kesejahteraan (kebahagiaan yang hakiki) bagi seseorang.

2. Terpenuhinya kebutuhan konsumsi

Dalam surah Quraaisy diatas menyebutkan bahwa Dia-lah Allah yang memberi mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar, statemen tersebut menunjukkan bahwasanya dalam ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indikator kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya (hanya untuk menghilangkan lapar saja) dan tidak boleh berlebih-lebihan

apalagi sampai melakukan penimbunan demi mengeruk kekayaan yang maksimal, terlebih lagi jika harus sampai menggunakan cara-cara yang dilarang oleh agama, tentu hal tersebut sangat tidak sesuai dengan anjuran Allah. Jika hal tersebut dapat dipenuhi, maka kita tidak akan menyaksikan adanya korupsi, penipuan, pemerasan dan bentuk-bentuk kejahatan lainnya.

### 3. Terciptanya Rasa Aman

Hilangnya rasa takut merupakan representasi dari terciptanya rasa aman, nyaman dan damai. Jika berbagai macam kriminalitas seperti perampokan, pembunuhan, pemerkosaan, pencurian dan kejahatan-kejahatan lainnya masih banyak terjadi di suatu lingkungan, hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang tidak mendapatkan kedamaian dalam kehidupan atau dengan kata lain seseorang belum mendapatkan kesejahteraan.

#### 2.1.2 *Islamic Commitment*

##### 2.1.2.1 Pengertian *Islamic Commitment*

*Commitment* atau komitmen menurut KBBI memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *Islamic* atau Islami adalah istilah umum yang merujuk kepada nilai keislaman yang melekat pada sesuatu. Jadi, *Islamic Commitment* / Komitmen Islami adalah kemauan seseorang untuk melaksanakan sesuatu dengan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan dalam aturan Islam. Oleh karena itu, memiliki

komitmen Islami dalam diri seorang karyawan muslim, percaya bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah ibadah.

Komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi dan bersedia melakukan bisnis untuk pencapaian tinggi tujuan suatu organisasi (Darmawan,2013).

Gilder (2003), mengungkapkan bahwa seseorang yang telah berkompeten pada waktu yang lama dalam suatu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Sedangkan dalam penelitiannya, Chan (2006) menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energy dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Komitmen merupakan sikap yang merefleksi loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya kepada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Lunthas, 2006).

Berkaitan dengan etika kerja Islam, maka dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan satu tuntutan bahwa bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi dirinya sendiri maupun organisasi sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di muka bumi. Seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya)

dan acuh tak acuh sebab akan merendahkan makna demi ridha Allah.

Allah berfirman dalam surah Al-Kahfi : 110 :

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ  
بِعَمَلِهِ صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya : “ Katakanlah (Muhammad), ‘Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan yang Yang Maha Esa.’ Maka barang siapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya, maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia menyekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.” (QS. Al-Kahfi : 110)

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat diatas yaitu bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah is mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Allah berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (al Haq), yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia.

Dalam suatu organisasi tidak hanya komitmen di yang dibutuhkan, tetapi juga dalam kehidupan beragama. Sebagai seorang juga harus berkomitmen pada diri sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi segala larangan Allah sehingga untuk dapat menjalankan segala larangan-Nya, maka kita harus istiqomah dalam menjalankannya.

Komitmen dalam perspektif Islam tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi

larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa' ayat 146 :

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (١٤٦)

Artinya : “ kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman pahala yang besar.” (QS. An-Nisa'146)

Ayat diatas menjelaskan bahwa pahala yang besar adalah balasan bagi yang taubat dan melakukan perbaikan serta berpegang teguh kepada agama Allah dan tulus ikhls mengerjakan agama karena Allah SWT. Yang di maksud dengan mengadakan perbaikan berarti berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang buruk dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

Seorang karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa berputus asa dalam mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan inilah maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat secara lahiriyah maupun bathiniyah. Dalam hal ini Allah telah berfirman dalam surah Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا  
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : “ *sesungguhnya orang-orang yang mengatakan : ‘Tuhan kami adalah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan : ‘Janganlah kamu takut dan janganlah kamu merasa sedih, dan bergembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu.’*” (QS. Fushshilat : 30)

Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Persoalan amanah merupakan hasil transaksi dengan Allah SWT. Manusia diciptakan oleh Allah sebagai khalifah di bumi yang dibebani amanah untuk menjalankan fungsi-fungsi kekhalfahannya. Firman Allah dalam surah Al-Ma’arij ayat 32-35 :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٣٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ قَائِمُونَ ﴿٣٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ  
يُحَافِظُونَ ﴿٣٤﴾ أُولَئِكَ فِي جَنَّاتٍ مُّكْرَمُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya : “ *dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya (32). Dan orang-orang yang memberikan kesaksiannya (33). Dan orang-orang yang memelihara sholatnya (34). Mereka itu (kekal) di syurga lagi dimuliakan.* (QS. Al-Ma’arij : 32-35)

Kata amanah dalam ayat diatas dapat diartikan sebagai suatu kewajiban yang telah dibebankan kepada manusia dan kewajiban itu harus dilaksanakan. Jika manusia melaksanakan kewajiban tersebut maka akan mendapatkan pahala, namun jika tidak dilaksanakan berarti telah berdosa.

Dari beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebuah komitmen merupakan komponen yang penting menurut Islam. Islam memandang suatu komitmen dalam diri merupakan kesanggupan dalam diri untuk menjalankan sebuah amanah yang diembankan untuk dipertanggungjawabkan dikemudian hari. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri seorang anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggungjawab secara lahir maupun bathin dalam menjalani kontrak dengan suatu organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama. Barangsiapa yang setia kepada seseorang maka dia setia kepada Allah, dan barangsiapa yang menepati janjinya maka dia akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah.

#### **2.1.2.2 Bentuk-bentuk *Islamic Commitment***

Menurut Mayer dan Allen (1990) dalam Greenberg (2002) mengemukakan bahwasanya komitmen organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

1. *Komitmen Kontinu*, yaitu keterikatan psikologis pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Greenberg (2002) menambahkan *komitmen kontinu* adalah tingkat individu untuk bekerja dalam suatu organisasi karena dia membutuhkan dan tidak dapat melakukan ditempat lain. Jenis komitmen ini tergantung pada kondisi perekonomian. Seseorang dengan tingkat rendah pada jenis komitmen ini akan

segera mempertimbangkan pekerjaan dimanapun bila perekonomian meningkat.

2. *Komitmen normative*, merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Greenberg (2002) memberikan gambaran atas dengan tingkat keinginan individu untuk terus bekerja dalam organisasi karena merasa ada tekanan dari pihak lain. Jadi, individu berada dalam suatu perusahaan karena adanya keharusan “*should to*” atau “*ought to*”
3. *Komitmen Afektif*, merupakan keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu perusahaan yang tidak diperolehnya ditempat atau organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi. Sehingga definisi komitmen ini sebagai sesuatu yang merupakan refleksi atas “*want to*” dari individu kepada organisasi.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor *Islamic Commitment***

David (1997) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada empat, diantaranya yaitu :

1. Faktor personal, misalnya jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pendidikan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar-kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi) dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

#### **2.1.2.4 Indikator *Islamic Commitment***

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

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul karan dilatarbelakangi oleh rasa cinta mereka terhadap suatu organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawan akan menimbulkan sikap loyalitas dan tentunya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan diperusahaan lain.

### 3. Kebanggaan Karyawan

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta dukungan dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Sebagaimana kajian teori diatas maka penulis merangkum dan merefleksikan komitmen Islami sebagai berikut :

1. Kemauan kerja ikhlas : Sebagai refleksi kerja adalah ibadah
2. Selalu berprestasi dalam bekerja : Sebagai refleksi berlomba-lombalah dalam kebaikan.
3. Tidak memikirkan pindah kerja/loyal : Sebagai refleksi menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisasi.

## **2.1.3 Etos Kerja Islami**

### **2.1.3.1 Pengetian Etos Kerja Islami**

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis sekelompok orang. Menurut KBBI, etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan social. Menurut Arifin (2007), etos adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005).

Siagian dalam Tampubolon (2007) mengemukakan bahwa etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi. Menurut Sinamo (2011) mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau institusi. Jadi, etos dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai sesuatu yang baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Harsono dan Santoso (2016) menyatakan bahwa etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwasanya pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik.

Manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur untuk eksistensi manusia, yang disebut sebagai etos kerja (Anogara, 1992).

Tasmara (2002), menjelaskan bahwa etos kerja islami adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah mendasar terhadapnya. Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu difikir berulang kali karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar (Asifudin, 2004).

Tasmara (2002), menambahkan penjelasan bahwasanya dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral). Makna nilai moral adalah suatu pandangan bathin yang bersifat mendarah daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bahkan sempurna. Oleh sebab itu, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, jati diri dan harga diri seseorang. Sehingga, dalam etos tersebut terkandung *ghiroh* atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai hasil

sesempurna mungkin. Tinggi rendahnya derajat takwa seseorang juga ditentukan oleh prestasi kerja atau kualitas amal sholeh sebagai aktualisasi dari potensi keimanan seseorang (Muhaimin, 2010).

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan sebuah ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan *Ilahi* agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka bahwasanya bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos terbaik. Jika kerja adalah suatu ibadah dan status hukum ibadah adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Kewajiban ini pada dasarnya bersifat individual (*fardlu 'ain*), yang tidak bisa diwakilkan kepada oranglain.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “ *Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu didunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dimuka bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.* ” (77)

Melalui ayat diatas, Allah SWT memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh seorang hamba hanya mengejar duniawi saja dan melupakan

akhiratnya. Begitu juga sebaliknya, mengejar akhirat dan melupakan duniawinya. Keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang. Al-Qur'an mengajarkan manusia akan pentingnya memiliki kearifan *equilibrium*, yakni kearifan untuk menciptakan keseimbangan dalam dirinya dan kehidupannya, yaitu berupa keseimbangan intelektual dan hati nuraninya, jasmaniah dan rohaniyah serta keseimbangan dunia dan akhiratnya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya yang membedakan antara etos kerja dan etos kerja islami adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan suatu ibadah, ibadah pada dasarnya adalah wajib. Sehingga bekerja merupakan suatu kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Inilah yang dinamakan etos kerja Islami, dimana etos kerja Islami merupakan ghiroh dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan semua karena Allah SWT, sehingga pekerjaannya mendatangkan materi juga pahala.

### 2.1.3.2 Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Hafifudin dan Tanjung (2003) menyebutkan ada beberapa ciri etos kerja Islami, antara lain sebagai berikut :

1. *Al-Shalah* (baik dan bermanfaat)

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِمَّنْ ذَكَرْنَا أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “ *Barangsiapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*” (QS. An-Nahl : 97)

2. *Al-itqan* (kemantapan dan *perfectness*)

“*Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukan dengan itqan/ sempurna (professional).*” (HR. Thabrani)

3. *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan, yaitu : a) Melakukan yang terbaik dari yang dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk melakukan yang terbaik dalam segala hal. b) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Melakukan peningkatan secara terus menerus seiring dengan bertambahnya pengetahuan, waktu dan sumber lainnya. Hal ini termasuk juga dalam peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

4. *Al-Mujahadah* (kerja keras dan optimal)

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Ankabut : 69 :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَهُمْ صُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya : “ dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar bersama orang-orang yang berbuat baik.” (QS. Al-Ankabut ; 69)

5. *Tanafus dan Ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong)

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Ashr : 1-3 :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا ﴿٣﴾  
بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “ 1. Demi Masa. 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. 3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

(QS. Al'Ashr : 1-3)

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin (2004: 44) menjelaskan bahwa manusia dengan aktifitas dan etos kerja islami, mereka selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis dibarengi oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor internal, yakni faktor psikis, dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermakna-an kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan lain sebagainya.

2. Faktor eksternal, yakni faktor fisik yang datangnya dari luar lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pengalaman dan latihan, budaya, ekonomi, keadaan politik, kompensasi, serta ancaman dan janji yang bersumber dari ajaran agama.

#### **2.1.3.4 Indikator Etos Kerja Islami**

Etos kerja seorang muslim dapat dilihat dari cerminan perilaku yang ditampilkan berdasarkan pada pandangan dan keyakinan terhadap ajaran Islam mengenai kerja. Indikator dari etos kerja islam menurut Asifudin (2004) adalah:

1. Kerja merupakan penjabaran dari ibadah  
Manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang tampak. Ia terpengaruh dan diarahkan oleh keyakinan yang mengikatnya. Keyakinan tersebut bila telah tertanam mantap dalam hati, akan berusaha menyembul bersama kehendak pemiliknya. Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terbukti dengan banyaknya orang yang tidak beragama mempunyai etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang itu pasti memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi ajaran agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap

hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud. Lanjut Asifudin (2004:224) ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah; 1). Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam. 2). Berperilaku wajar tidak dibuat-buat. 3). Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh. 4). Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab. 5). Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan. 6). Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.

2. Kerja dilandasi ilmu

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dilandasi ilmu adalah (Asifudin:225): a). Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak. b). Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk. c). Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja. d). Mempunyai disiplin pribadi.

3. Kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya.

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dengan meneladani sifatsifat Ilahiah serta mengikuti petunjukNya adalah (Asifudin:226) : a). Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis. b). Mengembangkan kreativitas. c). Percaya pada potensi insani

karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT. d). Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif.

## **2.1.4 Kepemimpinan Islam**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan Islam**

Muhammad Yusron Asrofie (2007), menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan dari seorang (pemimpin maupun leader) untuk mempengaruhi oranglain (yang dipimpin atau pengikutnya), sehingga oranglain tersebut bertingkah laku sebagaimana yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk menuju tujuan-tujuan tertentu (Sudarwan Danim, 2004).

Pemimpin adalah faktor mutlak yang dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi, betapapun kecilnya organisasi tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan harus dipegang oleh seorang pribadi yang memiliki kecakapan atau kelebihan sehingga ia mampu mempengaruhi untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas demi tercapainya satu atau beberapa tujuan. Pemimpin dan manajer terutama pemimpin paling atas dan top manajer merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha (Kartini Kartono, 1993).

Menurut Colquitt, Lepine dan Wasson (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah pengguna kekuasaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2007) kepemimpinan diartikan

sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian menurut Hadari Nawawi (2001) menerangkan bahwa dalam Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, memandu, membimbing dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang selalu berpegang atau didasarkan kepada ketentuan serta ajaran-ajaran yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist (Wijayanti dan Wadji, 2012). Menurut Caniago, 2010, kepemimpinan Islam ditentukan oleh aturan-aturan kepemimpinan yang harus dijalankan sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist. Kepemimpinan Islam menggunakan intelegensi yang tinggi, kemampuan mampu membaca, menafsirkan dan menilai situasi dan kondisi yang berkembang di masyarakat yang akan digunakan untuk bertindak berdasarkan kepandaian dan perasaannya.

Pola-pola yang ada masih memandang bahwa hakikat kepemimpinan masih didominasi oleh kekuasaan dan bukan spiritualitas dan hati nurani. Pengikut dalam organisasi didorong dengan materi dan daya tarik *altruistik* dengan mengabaikan nilai-nilai keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan dan memanusiakan. Konsekuensinya kinerja yang dicapai semata-mata hanya untuk tujuan organisasi dan bukan tanggung jawab manusia kepada Tuhan sebagai *khalifatullah fil ardh* (Sulistiyo, 2010). Tugas manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah Allah. Manusia diberi kepercayaan oleh Allah sebagai pengelola dunia

yang dihuninya. Berdasarkan konsep kekhalifahan, maka manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menggali dan mengelola dunia, baik sumber daya alamnya maupun sumber daya manusianya.

Allah menegaskan fungsi manusia sebagai khalifah Allah dimuka bumi dalam melalui firman-Nya dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat : 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ  
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

Artinya : “ *Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat : ‘Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi’. Mereka (Malaikat) berkata : ‘mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) dibumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau ?’ Tuhan berfirman : ‘Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.’ ” (Al-Baqarah : 30)*

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kepemimpinan Islam, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan Islam merupakan proses atau cara mempengaruhi dari seorang pemimpin kepada seseorang atau bawahannya yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana cara mempengaruhi tersebut didasarkan pada aturan-aturan sesuai dengan syari'at Islam.

#### **2.1.4.2 Syarat-Syarat Menjadi Seorang Pemimpin**

Menurut Hafidhuddin (2008), syarat untuk menjadi seorang pemimpin ada empat, yaitu sebagai berikut :

1. Memiliki aqidah yang benar (aqidah salimah). Seorang pemimpin harus mempunyai pegangan atau keyakinan yang kuat, keyakinan terhadap Allah sebagai Rabb-nya serta beriman dan bertaqwa kepada-Nya.
2. Memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas. Seorang pemimpin yang kuat fisik dan luas pengetahuan sangat diperlukan untuk menjadikan umat yang juga kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan yang luas bagi seorang pemimpin adalah perlu.
3. Memiliki akhlak yang mulia (akhlaqul karimah). Pemimpin juga berfungsi sebagai pendidik umat, maka pada prinsipnya pemimpin wajib memiliki segala sifat yang berakhlak mulia dan sebaiknya perlu menjauhkan diri dari sifat-sifat yang tercela.
4. Memiliki kecakapan manajerial. Seorang pemimpin harus memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan mengatur semua kegiatan kerjanya serta mengatur urusan-urusan duniawi lainnya.

#### **2.1.4.3 Indikator Kepemimpinan Islam**

Menurut Mahazan (2015), terdapat empat indikator kepemimpinan Islam, diantaranya yaitu :

1. Kepercayaan/Integritas  
Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan.
2. Orientasi Karyawan

Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk saran tentang keagamaan.

### 3. Muhasabah (Retropeksi)

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.

### 4. Kesabaran

Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1 Hubungan Kepemimpinan Islam dengan *Islamic Commitment*

Pemimpin pada organisasi berfungsi untuk menggerakkan dan mengorganisir organisasi. Tanpa adanya pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan, akan sulit memunculkan sikap komitmen pada karyawan. Indica (Elsintania & Archianti, 2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri sendiri dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan bersama dalam kebaikan dengan meneladani apa yang dicontohkan oleh para nabi dan rasul. Seorang pemimpin yang senantiasa meneladani apa yang di contohkan oleh para nabi akan memberikan kontribusi positif terhadap komitmen karyawannya atau bawahan-

bawahannya yang senantiasa akan membuat pegawai atau bawahan menilai keefektifan pemimpin dari sudut pandang kepuasan yang mereka rasakan selama pengalaman kerja secara menyeluruh dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

H1 = Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Commitment* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung.

### **2.2.2 Hubungan Etos Kerja Islami dengan *Islamic Commitment***

Peran sumber daya manusia dalam memajukan suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama. Dalam agama Islam terdapat konsep etos kerja Islami yang berlandaskan Al Quran serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Menurut Ali dan Owaihan dalam Marsalia (2008:02) sejak awal masa muslim, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh seorang karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Manusia adalah suatu makhluk yang diarahkan dan terpengaruh suatu keyakinan yang mengikatnya, salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mempengaruhi perilaku orang bersangkutan (Nuwair dalam Asifudin, 2004:30).

Etos kerja Islam yang memiliki karakteristik yang dapat dijadikan dimensi dalam mempengaruhi komitmen kerja atau komitmen organisasi suatu karyawan. Etos kerja Islam atau karakter atau kebiasaan karyawan yang bersumber dari dari keyakinan atau syariat Islam dan dilandasi pada Al Quran dan sunnah akan memberikan motivasi besar kepada dirinya untuk memberikan suatu komitmen pada suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyو Heru (2010) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dan PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) di provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

H2 = Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Commitment* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung.

### **2.2.3 Hubungan Kepemimpinan Islam dengan *Spiritual Well Being***

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003), pemimpin sering juga disebut khadimal ummah (pelayan umat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan karyawan). Bagi pemimpin yang bersikap melayani, maka kekuasaan yang dimilikinya bukan sekedar kekuasaan yang bersifat formalistik karena jabatannya, melainkan sebuah kekuasaan yang melahirkan sebuah power (kekuatan) yang lahir dari kesadaran.

Seorang pemimpin yang senantiasa berpegang teguh dengan nilai-nilai islam, selain memerintah sesuai nilai-nilai islam dan membimbing karyawannya untuk mendekatkan diri kepada Allah, juga tidak akan mendzolimi karyawannya. Ia akan memperhatikan keadaan dan senantiasa menunaikan hak-hak karyawannya. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya, para karyawan akan lebih merasa dekat dengan Allah, merasa aman, nyaman dan tentram karena berada dilingkungan bernuansa islami dan mengembalikan segala urusan kepada Allah, serta merasa bahagia sebab kebutuhan konsumsinya terpenuhi.

Penelitian yang dilakukan oleh A'rasyy Fahrullah (2018) di Rumah Sakit Islam Kabupaten Tulungagung, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan.

H3 = Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung.

#### **2.2.4 Hubungan Etos Kerja Islami dengan *Spiritual Well Being***

Dalam konsepsi Islam, terbentuknya etos kerja dalam Islam adalah bersinerginya nilai moral keagamaan dengan rasionalitas kalkulasi untung-rugi sehingga terjadi keseimbangan diantara kedua elemen dasar ini. Karena itu, untuk mencapai kebahagiaan hidup tidak hanya bertumpu pada kalkulasi untung-rugi pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga mengaitkan dengan hal-hal bersifat nonmaterial. Misalnya seorang muslim bekerja keras mencari harta kekayaan. Maka hartanya ini bisa dijadikan

media untuk mendekatkan dengan Tuhan dan sesama manusia seperti ibadah haji, membangun masjid, memberikan zakat, infak, sedekah serta amal kebaikan lainnya. Selain itu, dalam konsepsi Islam etos kerja ekonomi kaum muslim tidak hanya terbentuk dari tradisi budaya, tetapi juga bersumber dari keyakinan agama yang membentuk etos spiritual individu seperti iman, ikhsan, ikhlas dan takwa. Nilai-nilai yang membentuk etos kerja ekonomi itu diimplementasikan dalam bentuk kesalehan ilahiyah, individual dan sosial yang menjadi media terciptanya kesejahteraan hidup spiritual dan material.

Bekerja dengan etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu al-ummah). Etos kerja Islami memiliki peranan yang penting dalam peningkatan kesejahteraan seorang muslim. Dengan etos kerja Islami, seorang muslim akan melakukan segala bentuk pekerjaannya secara baik dan benar serta tepat menurut perintah Islam. Sehingga sangatlah penting untuk bekerja dengan etos kerja Islami.

Menurut Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” terdapat pengaruh yang kuat antara etos kerja dengan peningkatan kesejahteraan. Hal ini secara sekilas memberikan pemahaman bahwa manusia harus memiliki sebuah etos kerja dalam mencapai kesejahteraan. Begitupun bahwa jika umat Islam ingin memperoleh

kesejahteraan baik di dunia dan akhirat harus menjalankan pekerjaan dengan etos kerja Islami. Etos kerja Islami merupakan suatu kepercayaan seorang muslim bahwa kerja merupakan implementasi dari tujuan hidupnya yaitu untuk memperoleh ridho Allah SWT. Etos kerja Islami ini sesungguhnya juga memberikan peranan yang penting dalam kesejahteraan umat Islam. Kesejahteraan di dunia berupa tercukupinya kebutuhan pangan, tempat tinggal, pakaian dan pendidikan, serta kebutuhan akhirat berupa kemudahan dan ketenangan dalam beribadah kepada Allah SWT.

Penelitian yang dilakukan oleh Risti Lia Sari (2017) di Desa Bugangan, Kecamatan Karang Tengah, Kabupaten Demak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja islami terhadap kesejahteraan petani muslim di Desa Bugangan.

H4 = Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being* pada dosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung.

#### **2.2.5 Hubungan *Islamic Commitment* dengan *Spiritual Well Being***

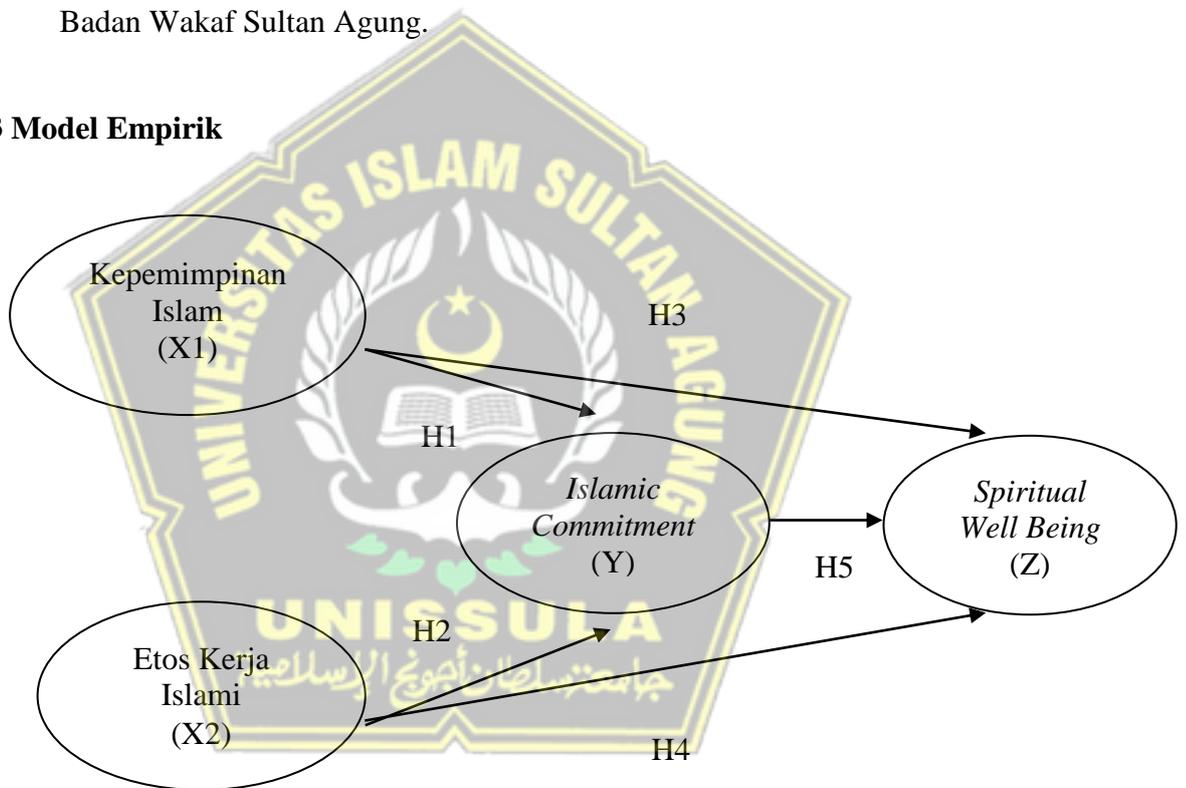
Komitmen Islami adalah kemauan seseorang untuk melaksanakan sesuatu dengan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan dalam aturan Islam. Seseorang yang mempunyai komitmen Islami akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati karena ia melakukan segala sesuatu dengan sepenuh hati dan di dalam hatinya meyakini bahwa apa

yang ia lakukan sesuai dengan nilai-nilai islam. Sesuatu yang dilakukan dengan sepenuh hati maka akan terasa ringan dan terasa menyenangkan.

Meyer dan Herschovitz (2001) menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

H5 = *Islamic Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being* padadosen, guru, tendik dan karyawan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung.

### 2.3 Model Empirik



**Gambar 2.1**  
**Model Empirik**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Menurut Sugiyono (2012), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

#### 3.2 Populasi dan sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang terdiri dari guru TK, SD, SMP, SMA, dosen Universitas dan karyawan Rumah Sakit Islam Sultan

Agung yang bekerja di lapangan dengan jumlah kurang lebih sebanyak 1.935 orang..

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada pada populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2011).

Sehubungan jumlah populasi diketahui dengan membaca data berbagai sumber maka metode pengambilan sampel dilakukan adalah *random sampling* dengan sistem pengambilan *purposive sampling*, yaitu menyesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Karyawan tetap YBWSA
- b) Masa kerja minimal 2 tahun
- c) Bersedia menjadi responden penelitian

Sebagaimana kriteria yang telah diuraikan diatas, sementara kriteria jumlah sampel adalah antara 100-200 responden sehingga dapat merepresentasikan populasinya (Hair, 2002; Cooper and Schindler, 2000). Juga kriteria kaidah AMOS adalah paling tidak 5 kali indikator yang

dikembangkan dalam penelitian. (Ferdinand, 2013). Pada penelitian ini jumlah sampel 150 responden yang dirasakan sudah cukup untuk mewakili populasi.

### **3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan. Data tersebut diperoleh dari majalah-majalah, laporan instansi YBWSA maupun dari literatur-literatur yang ada meliputi: struktur organisasi, dan deskripsi jabatan dan lain-lain.

#### **3.3.2 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, metode yang digunakan yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Metode angket atau kuesioner merupakan teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab baik secara langsung

maupun tidak langsung kepada responden (Sugiyono, 2011). Tiap-tiap jawaban dari responden diberi nilai atau skor. Tolak ukur dalam menyusun instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan didapatkan dari indikator yang merupakan penjabaran masing-masing variabel atau biasa disebut Skala Likert. Skala Likert digunakan pada penelitian ini untuk pengukuran skor dengan mengukur sikap, persepsi atau pendapat individu atau kelompok mengenai fenomena sosial dengan tujuan memudahkan peneliti dalam pengolahan data. Terdapat lima alternative jawaban pada tiap item kuesioner, dan responden hanya memilih satu dari lima tersebut. Adapun lima alternative dan skornya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Interpretasi Skor Jawaban**

SKOR	KETERANGAN SKOR
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup (C)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3.4 Variabel dan Indikator

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Islami, *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well being*. Indikator pada masing-masing variabel akan dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**

**Tabel Indikator Variabel**

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
Kepemimpinan Islam (X1)	Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang selalu berpegang atau didasarkan kepada ketentuan serta ajaran-ajaran yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist (Wijayanti dan Wadji, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan/Integritas</li> <li>2. Orientasi Karyawan</li> <li>3. Muhasabah (Retropeksi)</li> <li>4. Kesabaran</li> </ol> (Mahazan : 2015)	Skala Likert 1-5
Etos Kerja Islami (X2)	Etos kerja islami adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja merupakan penjabaran dari ibadah</li> <li>2. Kerja dilandasi ilmu</li> <li>3. Kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya.</li> </ol> (Asifudin : 2004)	Skala Likert 1-5
<i>Islamic Commitment</i> (Y)	<i>Islamic Commitment</i> / Komitmen Islami adalah kemauan seseorang untuk melaksanakan sesuatu dengan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan dalam aturan Islam.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemauan kerja ikhlas : sebagai refleksi kerja adalah ibadah</li> <li>2. Selalu berprestasi dalam bekerja : sebagai refleksi berlomba-lombalah dalam kebaikan</li> <li>3. Tidak memikirkan pindah kerja/loyal : sebagai refleksi</li> </ol>	Skala Likert 1-5

		menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisasi. (Meyer, disesuaikan)	
<i>Spiritual Well Being (Z)</i>	<i>Spiritual well being</i> (kesejahteraan spiritual) adalah harmonisasi antara pribadi, lingkungan dan Tuhan yang bersifat dinamis dan merupakan konsep mengenai keadaan bawaan, memiliki unsur motivasi atau dorongan untuk menemukan tujuan hidupnya, sifatnya dinamis dan subyektif, serta berpusat pada suatu keunikan tertentu yang kemudian diyakini sebagai kebenaran (Harlianty & Ediati, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketergantungan penuh hanya kepada Tuhan pemilik Ka'bah</li> <li>2. Terpenuhinya kebutuhan konsumsi</li> <li>3. Terciptanya rasa aman (Ismail : 2012, berdasarkan Surah Quraisy ayat 3-4)</li> </ol>	Skala Likert 1-5

### 3.5 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Dikatakan sah atau valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan ini dilakukan melalui program SPSS (*Statistic Package for Social Science* versi 20.0). yaitu dengan cara membandingkan nilai *Correlated Item Total Correlation*

variabel dalam kolom hasil hitungan program SPSS dengan hasil hitung table  $r$ . kriteria membandingkan adalah sebagai berikut :

- Jika  $r$  hitung  $> r$  table (pada taraf signifikan 5%), maka bisa disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut valid.
- Jika  $r$  hitung  $< r$  table (pada taraf signifikan 5%), maka disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable, apabila : Hasil  $\alpha > 0,60 = reliable$  dan hasil  $\alpha < 0,60$  tidak *reliable*. (Ghozali, 2011)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

### 3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas data yaitu untuk menguji apakah normal atau tidaknya pendistribusian data dalam sebuah model regresi. Karena model regresi yang baik itu ditribusi datanya normal. Hal ini dapat diketahui dari analisis grafik yang dicari menggunakan metode *normal probability plot* (P-Plot). Garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, ini menunjukkan bahwa distribusi data normal. Sedangkan uji statistiknya menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-F) dengan hipotesis :

- $\text{sig} > 0,05$  atau  $H_0$  ditolak : data residual berdistribusi normal
- $\text{sig} < 0,05$  atau  $H_0$  diterima : data residual tidak berdistribusi normal

### 3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (Ghozali, 2011). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya.

Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2011).

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-Glejser yaitu dengan mengregresikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Selain itu, dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 19, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya

SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Hipotesis

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Berganda (Path Analysis)

Path analysis adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori (Imam Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini teknik analisis jalur path dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Imam Ghozali, 20011). Untuk menentukan ketetapan prediksi apakah adanya pengaruh yang kuat antara variabel *independent* dan *dependent*. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + e$$

Keterangan :

Y : *Islamic Commitment*

Z : *Spiritual Well Being*

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan Islam

X<sub>2</sub> : Etos Kerja Islami

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> : koefisien regresi

a : konstanta

e : error (kesalahan pengganggu)

### 3.5.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t biasa digunakan untuk mengetahui atau menguji seberapa signifikansi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Pengujian menggunakan signifikansi sebesar 5% atau bisa menggunakan  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sebaliknya apabila nilai atau  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Rumus untuk menentukan t tabel :

$$t \text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_o : \beta \leq 0$  (artinya variabel independen tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen).

$H_a : \beta > 0$  (artinya variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen).

Derajat kepercayaan yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan ditentukan sebagai berikut:

1. Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $p\text{-value} \geq 0,05$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.5.4.3 Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu ( $H_a$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel kepemimpinan Islam dan etos kerja Islami untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Adapun kriteria pengujian uji F adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_a$  diterima. Apabila F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_a$  ditolak.

Rumus untuk menentukan f tabel :

$$F \text{ tabel} = f(k ; n-k)$$

#### 3.5.4.4 Koefisien Determinasi

Dalam mencari seberapa besar nilai kepemimpinan Islam ( $X_1$ ) dan etos kerja Islami ( $X_2$ ) sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi *islamic commitment* ( $Y_2$ ) dan *spiritual well being* ( $Y_1$ ), digunakan rumus koefisien determinasi.

Koefisien determinasi dihitung dengan rumus :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Koefisien determinasi ( $R$ ) dihitung dari kuadrat korelasi ( $r^2$ ) kemudian dikalikan 100%. Sehingga hasilnya dapat diketahui

berapa persentase pengaruh kepemimpinan Islam (X1) dan etos kerja Islami (X2) terhadap *Islamic commitment* (Y) dan *spiritual well being* (Z).

### 3.5.5 Uji Sobel

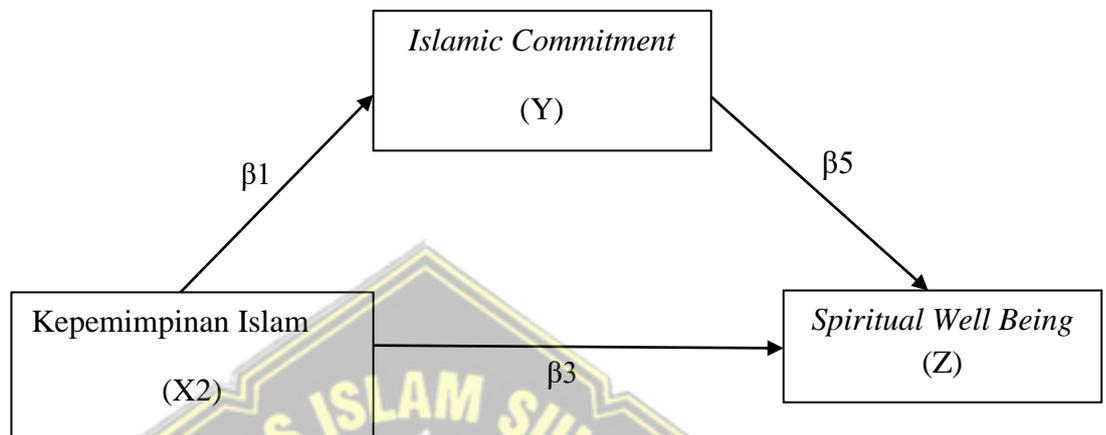
Uji sobel memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui signifikansi hubungan secara tidak langsung pada variabel independen dimediasi variabel mediator (Putra,2017)

Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening). Hubungan tidak langsung terjadi apabila ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut dengan menentukan hasil perkalian antara nilai standardised variabel independent ke variabel mediasi dengan variabel mediasi ke variabel dependen. Apabila koefisien path regresi hasil perhitungan secara tidak langsung lebih besar dari perhitungan langsung maka kesimpulannya variabel mediasi mampu menjelaskan variabel dependen artinya mediasi diterima (ada mediasi), begitu sebaliknya.

Untuk lebih jelasnya tentang hubungan langsung dan tidak langsung diantara variabel-variabel penelitian terlihat dalam gambar berikut :

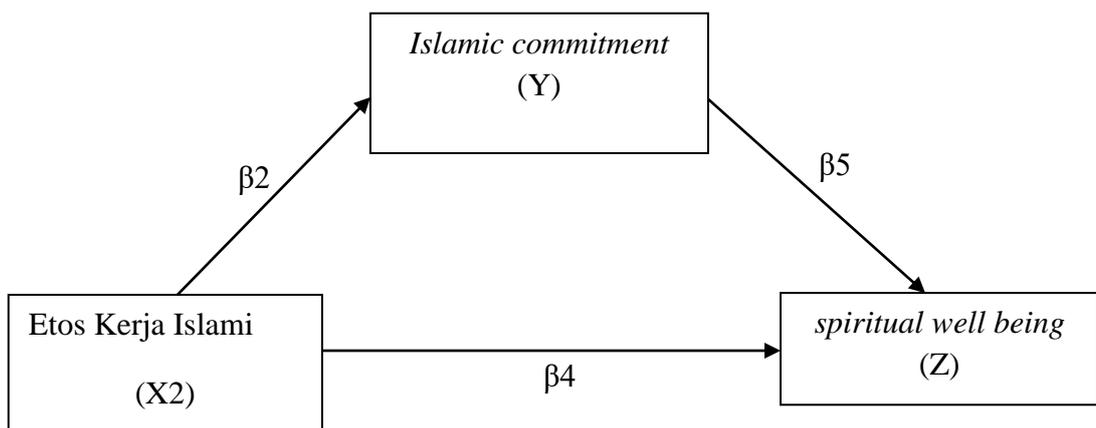
1. Jika  $b1 \times b5 > b3$  maka variabel *Islamic Commitment* merupakan variabel mediasi hubungan antara kepemimpinan Islam terhadap *Spiritual Well Being* secara langsung.

2. Jika  $b_1 \times b_5 < b_3$  maka variabel *Islamic Commitment* secara tidak langsung memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam terhadap *Spiritual Well Being* .



Untuk lebih jelasnya tentang hubungan langsung dan tidak langsung diantara variabel-variabel penelitian terlihat dalam gambar berikut :

1. Jika  $b_2 \times b_5 > b_3$  maka variabel *islamic commirment* merupakan variabel mediasi hubungan antara etos kerja Islami terhadap *spiritual well being* secara langsung.
2. Jika  $b_2 \times b_5 < b_3$  maka variabel *Islamic commitment* secara tidak langsung memediasi hubungan antara etos kerja Islami terhadap *spiritual well being*.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh data-data yang akan diuraikan dengan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 23. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini bertujuan untuk mendukung dan menjabarkan pembahasan secara rinci. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel – variabel yang telah diteliti dan untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

##### **4.1.1 Gambaran Umum Responden**

Responden yang dipilih pada penelitian ini yaitu dosen, guru, tendik dan karyawan YBWSA Semarang yang telah bekerja minimal 2 tahun yakni sebanyak 150 orang, yang identitasnya sebagai berikut : jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan nama instansi. Kuesioner yang telah disebar di setiap instansi dan mendapat responden sebanyak 150 orang, sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1****Gambaran Umum Responden**

<b>Data Responden</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	74	49,3
	Perempuan	76	50,7
Usia	Kurang dari 25 Tahun	27	19
	25 – 35 Tahun	40	26,7
	36 – 45 Tahun	47	31,3
	46 – 55 Tahun	30	20
	Lebih dari 55 Tahun	6	4
Pendidikan	SMU Sederajat	11	7,3
	Diploma	12	8
	Sarjana S1	103	68,7
	Sarjana S2/S3	24	16
Instansi	TK ISSA 1	10	15
	TK ISSA 2	8	12
	TK ISSA 4	6	9
	SD ISSA 1.3	15	22,5
	SD ISSA 2	11	16,5
	SD ISSA 4	12	18
	SMP ISSA 1	10	15
	SMP ISSA 4	15	22,5
	SMA ISSA 1	10	15
	SMA ISSA 3	7	10,5
	UNISSULA	26	39
	RSI SA	5	7,5
	RSIGM SA	3	4,5
	LAZIS SA	4	6
	DIKDASMEN	8	12
Masa Kerja	Kurang dari 5 Tahun	44	66
	5 - 10 Tahun	34	51
	10 – 20 Tahun	47	70,5
	20 – 30 Tahun	17	25,5
	Lebih dari 30 Tahun	8	12

Sumber : data primer yang diolah (2021)

## 4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan jawaban atau tanggapan dari 150 responden mengenai Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Islami, *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being*, maka tanggapan responden akan diuraikan oleh peneliti secara rinci dalam tabel sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

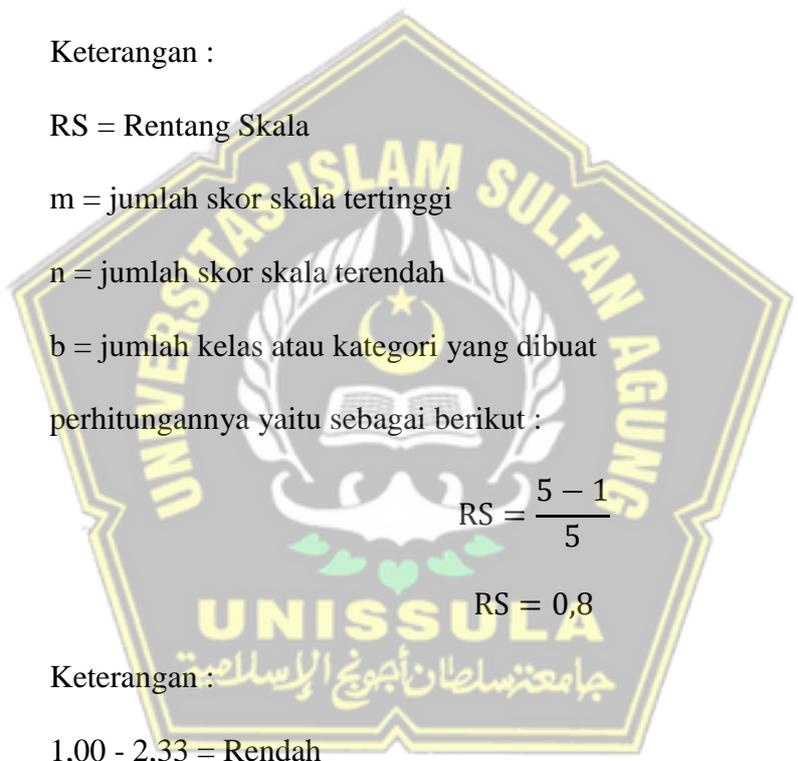
m = jumlah skor skala tertinggi

n = jumlah skor skala terendah

b = jumlah kelas atau kategori yang dibuat perhitungannya yaitu sebagai berikut :

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan : 

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 - 3,67 = Sedang

3,68 - 5,00 = Tinggi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka pada setiap indikator variabel diperoleh hasil sebagai berikut :

### 4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Islam

Tanggapan responden terhadap kepemimpinan Islam dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**

**Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Islam**

No	Indikator	SS		S		C		TS		STS		Jml	Skor	Rata-rata	Std. Dev
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	Kepercayaan/Integritas	51	255	84	336	13	39	2	4	0	0	150	634	4,23	0,751
2	Orientasi Karyawan	64	320	65	260	20	60	1	2	0	0	150	642	4,28	0,693
3	Muhasabah/Retropeksi	52	260	72	288	25	75	1	2	0	0	150	625	4,17	0,688
4	Kesabaran	43	215	78	312	28	84	1	2	0	0	150	613	4,09	0,716
<b>Rata-rata</b>													<b>4,19</b>		

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.2 merupakan diskripsi variabel kepemimpinan Islam yang dipersepsikan oleh dosen, tendik, guru dan karyawan YBWSA di wilayah Semarang. Responden dalam penelitian ini menilai variabel kepemimpinan Islam menghasilkan skor rata-rata akhir sejumlah 4,19 dimana skor 4,19 termasuk kategori tinggi. Kepercayaan/integritas sebagai indikator pertama mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,23, indikator kedua yaitu orientasi karyawan mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,28, selanjutnya indikator ketiga muhasabah/retropeksi mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,17, dan indikator terakhir yakni kesabaran mereka menjawab dengan rata-rata skor 4.09.

Dari hasil rata-rata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas dan amanahnya, para pemimpin di

lingkungan YBW-SA telah menerapkan nilai-nilai Islam dan menunaikan hak dan kewajibannya dengan baik.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Etos Kerja Islami

Tanggapan responden terhadap Etos Kerja Islami dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Jawaban Responden Terhadap Etos Kerja Islami**

No	Indikator	SS		S		C		TS		STS		Jml	Skor	Rata-rata	Std. Dev
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	Kerja merupakan penjabaran dari ibadah	103	515	38	152	7	21	2	4	0	0	150	692	4,61	0,668
2	Kerja dilandasi ilmu	38	190	87	348	23	69	2	4	0	0	150	611	4,07	0,691
3	Kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya	69	345	71	284	9	27	1	2	0	0	150	658	4,39	0,636
<b>Rata-rata</b>													<b>4,36</b>		

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.3 merupakan diskripsi variabel etos kerja Islami yang dipersepsikan oleh dosen, tendik, guru dan karyawan YBWSA di wilayah Semarang. Responden dalam penelitian ini menilai variabel etos kerja Islami menghasilkan skor rata-rata akhir sejumlah 4,36 dan termasuk kategori tinggi.

Kerja merupakan penjabaran dari ibadah sebagai indikator pertama mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,61, indikator kedua yaitu kerja dilandasi ilmu mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,07

dan indikator terakhir yaitu kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya mereka menjawab dengan rata-rata skor 4.39.

Dari hasil rata-rata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka telah dapat menanamkan sikap kerja sesuai dengan nilai-nilai islam dan mereka bekerja dengan tujuan utama untuk mendapatkan Ridha Allah SWT.

#### 4.2.3 Tanggapan Responden terhadap *Islamic Commitment*

Tanggapan responden terhadap *Islamic Commitment* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden Terhadap *Islamic Commitment***

No	Indikator	SS		S		C		TS		STS		Jml	Skor	Rata-rata	Std. Dev
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	Kemauan kerja Ikhlas ; sebagai refleksi kerja adalah ibadah	89	445	54	216	6	18	1	2	0	0	150	681	4,54	0,662
2	Selalu berprestasi dalam bekerja ; sebagai refleksi berlomba-lomba dalam kebaikan	57	285	78	312	14	42	1	2	0	0	150	641	4,27	0,699
3	Tidak memikirkan pindah kerja/loyal ; refleksi menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisai.	50	250	84	336	14	42	2	4	0	0	150	632	4,21	0,745
<b>Rata-rata</b>													<b>4,34</b>		

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.4 merupakan diskripsi variabel *Islamic commitment* yang dipersepsikan oleh dosen, tendik, guru dan karyawan YBWSA di wilayah Semarang. Responden dalam penelitian ini menilai variabel *Islamic commitment* menghasilkan skor rata-rata akhir sejumlah 4,34 dan termasuk kategori tinggi. Kemauan kerja Ikhlas ; sebagai refleksi kerja adalah ibadah merupakan indikator pertama mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,54, indikator kedua yaitu selalu berprestasi dalam bekerja ; sebagai refleksi berlomba-lomba dalam kebaikan mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,27 dan indikator terakhir yaitu tidak memikirkan pindah kerja/loyal ; refleksi menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisai. mereka menjawab dengan rata-rata skor 4.21.

Dari hasil rata-rata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka bekerja dengan tulus ikhlas, melakukan pekerjaanya dengan sebaik mungkin demi kebaikan dan kemajuan organisasi serta tidak pernah berfikir untuk berpindah ke organisasi atau perusahaan yang lain.

#### **4.2.4 Tanggapan Responden terhadap *Spiritual Well Being***

Tanggapan responden terhadap *Spiritual Well Being* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

**Jawaban responden terhadap *Spiritual Well Being***

No	Indikator	SS		S		C		TS		STS		Jml	Skor	Rata-rata	Std. Dev
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	Ketergantungan penuh hanya kepada Tuhan pemilik ka'bah	94	470	46	184	8	24	1	2	1	1	150	681	4,54	0,670
2	Terpenuhinya kebutuhan konsumsi	52	260	78	312	17	51	2	4	1	1	150	628	4,17	0,675
3	Terciptanya rasa aman	53	265	78	312	18	54	0	0	1	1	150	632	4,21	0,631
<b>Rata-rata</b>													<b>4,31</b>		

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.5 merupakan diskripsi variabel *Spiritual Well Being* yang dipersepsikan oleh dosen, tendik, guru dan karyawan YBWSA di wilayah Semarang. Responden dalam penelitian ini menilai variabel *Spiritual Well Being* menghasilkan skor rata-rata akhir sejumlah 4,31 dan termasuk kategori tinggi. Ketergantungan penuh hanya kepada Tuhan pemilik ka'bah adalah indikator pertama mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,54, indikator kedua yaitu terpenuhinya kebutuhan konsumsi mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,17 dan indikator terakhir yaitu terciptanya rasa aman mereka menjawab dengan rata-rata skor 4,21.

Dari hasil rata-rata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka dalam bekerja menggantungkan segala urusan hanya kepada Allah SWT, mereka juga telah tercukupi

kebutuhan secara konsumsi dan telah merasakan ketentraman dan kenyamanan dilingkungan dimana mereka bekerja.

### 4.3 Analisis Kuantitatif

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah indikator yang telah mewakili variable. Uji validitas menggunakan ketentuan pengambilan keputusan bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  pada taraf signifikansi 5% dinyatakan valid, hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji validitas**

Variabel	Indikator	r Tabel	r Hitung	Sign	Keterangan
Kepemimpinan Islam	X1.1	0,159	0,831	0,000	Valid
	X1.2	0,159	0,836	0,000	Valid
	X1.3	0,159	0,781	0,000	Valid
	X1.4	0,159	0,846	0,000	Valid
Etos Kerja Islami	X2.1	0,159	0,828	0,000	Valid
	X2.2	0,159	0,836	0,000	Valid
	X2.3	0,159	0,816	0,000	Valid
<i>Islamic Commitment</i>	Y1.1	0,159	0,735	0,000	Valid
	Y1.2	0,159	0,789	0,000	Valid
	Y1.3	0,159	0,826	0,000	Valid
<i>Spiritual Well Being</i>	Y2.1	0,159	0,880	0,000	Valid
	Y2.2	0,159	0,869	0,000	Valid
	Y2.3	0,159	0,860	0,000	Valid

Taraf signifikan = 5%

Sumber : Output hasil estimasi validitas, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Islami *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being*, dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator yang diajukan oleh peneliti terhadap responden valid. Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu indikator yang mewakili variabel. Indikator dalam penelitian ini dapat mewakili variabel sehingga menghasilkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai signifikan  $<$  0,05.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menentukan reliabel atau tidak, reliabilitas menunjukkan sampai sejauh mana hasil pengukuran yang didapatkan relatif konsisten. Uji reliabilitas menggunakan ketentuan pengambilan keputusan bila alpha cronbach  $>$  0,6 dinyatakan reliable, hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Kriteria
Kepemimpinan Islam	0,842	0,60	Reliabel
Etos Kerja Islami	0,768	0,60	Reliabel
<i>Islamic</i>	0,687	0,60	Reliabel

<i>Commitment</i>			
<i>Spiritual Well Being</i>	0,839	0,60	Reliabel

Sumber : Output hasil estimasi Reliabilitas, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 koefisien semua variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak diuji ke tahap selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Islami, *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being* telah memenuhi persyaratan, artinya bahwa variabel memiliki nilai alpha diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel. Realibilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten serta menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Caranya adalah dengan uji *kolmogorov smirnov test* dimana uji ini digunakan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak Hasil pengujian uji normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Normalitas

No	Model Regresi	Asymp. Sig	Koefisien Batas Minimal Uji Normalitas K-S	Keterangan
1	Model 1 Kepemimpinan Islam (X1) Etos Kerja Islami (X2) Islamic Commitment (Y)	0,80	0,05	Terdistribusi Normal
2	Model 2 Kepemimpinan Islam (X1) Etos Kerja Islami (X2) Islamic Commitment (Y) Spiritual Well Being (Z)	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data primer (2022)

Tabel 4.8 merupakan hasil pengujian normalitas, hasil regresi model 1 menunjukkan bahwa hasil uji *kolmogorov smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0,080 dimana dari hasil tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai *residuals* sudah terdistribusi secara normal. Sedangkan hasil regresi model 2 menunjukkan bahwa hasil uji *kolmogorov smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0.200 dimana dari hasil tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai *residuals* juga sudah terdistribusi secara normal.

#### 4.3.3.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolonieritas bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Kriteria uji multikolonieritas adalah jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00

maka tidak terjadi persoalan multikolonieritas. Hasil pengujian uji multikolonieritas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

No	Model Regresi	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Model 1			Tidak Terjadi Multikolonieritas
	Kepemimpinan Islam (X1)	0,956	1,046	
	Etos Kerja Islami (X2)	0,956	1,046	
2	Model 2			Tidak Terjadi Multikolonieritas
	Kepemimpinan Islam (X1)	0,939	1,065	
	Etos Kerja Islami (X2)	0,677	1,477	
	Islamic Commitment (Y)	0,709	1,411	
	Spiritual Well Being (Z)			

Sumber : Data primer (2022)

Tabel 4.9 merupakan hasil uji multikolonieritas, nilai yang dihasilkan oleh regresi model 1 dan 2 menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 (10%) dan hasil perhitungan VIP kurang dari 10. dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas. Maka model regresi tersebut layak untuk dipakai.

#### **4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009). Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Glejser**

No	Model Regresi	Sig	Keterangan
1	Model 1		Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
	Kepemimpinan Islam (X1)	0,976	
	Etos Kerja Islami (X2)	0,976	
2	Islamic Commitment (Y)		Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
	Model 2		
	Kepemimpinan Islam (X1)	0,378	
	Etos Kerja Islami (X2)	0,119	
	Islamic Commitment (Y)	0,413	
	Spiritual Well Being (Z)		

Taraf signifikan = 5%

Sumber : Data primer (2022)

Berdasarkan hasil uji glejser pada table 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua variable pada regresi model 1 dan 2 memiliki nilai signifikan > 0,05, artinya semua variable pada kedua model regresi tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

Ghozali (2013) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian, patokan duga, atau dalil sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian.

#### **4.3.4.1 Uji Regresi Berganda**

Ghozali (2013) menyatakan regresi digunakan untuk menentukan sifat-sifat dan kekuatan hubungan antara dua variabel serta memprediksi nilai dari suatu variabel yang belum diketahui dengan didasarkan pada observasi masa lalu terhadap variabel tersebut dan variabel-variabel lainnya. Selanjutnya dalam regresi kita akan mengembangkan persamaan estimasi (*estimating equation*), yaitu rumus matematika yang menghubungkan variabel-variabel yang diketahui dengan variabel-variabel yang tidak diketahui. Setelah dipelajari pola hubungannya, kemudian kita dapat mengaplikasikan analisis korelasi (*correlation analysis*) untuk menentukan tingkatan dimana variabel-variabel tersebut berhubungan. Kesimpulannya, analisis korelasi mengungkapkan seberapa benar persamaan estimasi sebenarnya menggambarkan hubungan tersebut. Hasil pengujian uji regresi linier berganda data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.11**

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

No	Model Regresi	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficient	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Model 1					
	Kepemimpinan Islam (X1)	0,081	0,050	0,114	2,612	0,009
	Etos Kerja Islami (X2)	0,554	0,071	0,552	7,777	0,000
	Islamic Commitment (Y)					
2	Model 2					
	Kepemimpinan Islam (X1)	0,120	0,045	0,164	2,667	0,009
	Etos Kerja Islami (X2)	0,551	0,075	0,529	7,331	0,000
	Islamic Commitment (Y)	0,196	0,073	0,188	2,667	0,009
	Spiritual Well Being (Z)					

Sumber : Data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian regresi yang diperoleh, maka dapat ditentukan model persamaan regresi sebagai berikut :

Model 1

$$Y = 0,114X_1 + 0,552X_2$$

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai koefisien kepemimpinan Islam menunjukkan hasil positif sebesar 0,114 terhadap *Islamic commitment*, sehingga apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan Islam, maka akan terjadi peningkatan pula pada *Islamic Commitment*.
2. Nilai koefisien etos kerja Islami menunjukkan hasil positif sebesar 0,552 terhadap *Islamic commitment* , sehingga apabila terjadi

peningkatan pada etos kerja Islami, maka akan terjadi peningkatan juga pada *Islamic Commitment*.

Model 2

$$Z = 0,164 X_1 + 0,529 X_2 + 0,188 Y$$

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai koefisien kepemimpinan Islam menunjukkan hasil positif sebesar 0,164 terhadap *spiritual well being*, sehingga apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan Islam, maka akan terjadi peningkatan juga pada *spiritual well being*.
2. Nilai koefisien etos kerja Islami menunjukkan hasil positif sebesar 0,529 terhadap *spiritual well being*, sehingga apabila terjadi peningkatan pada etos kerja Islami, maka akan terjadi peningkatan juga pada *spiritual well being*.
3. Nilai koefisien *Islamic commitment* menunjukkan hasil positif sebesar 0,188 terhadap *spiritual well being*, sehingga apabila terjadi peningkatan pada *Islamic commitment*, maka akan terjadi peningkatan juga pada *spiritual well being*.

#### 4.3.4.2 Uji t

Uji t bisa digunakan untuk mengetahui atau menguji seberapa signifikansi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji t menggunakan ketentuan pengambilan keputusan bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$  pada signifikansi sebesar 5% dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk pada tabel 4.11 maka hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap *Islamic commitment*

Nilai koefisien kepemimpinan Islam sebesar 0,114 dengan nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari taraf signifikan yang dipergunakan sebesar 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) dan t hitung 2,612 lebih besar dari t tabel 1,976 ( $2,612 > 1,976$ ). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Commitment*, sehingga kesimpulannya hipotesis penelitian ini yang mengatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap *Islamic Commitment* diterima.

2. Pengaruh etos kerja Islami terhadap *Islamic commitment*

Nilai koefisien etos kerja Islami sebesar 0,552 dengan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan yang dipergunakan sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung 7,777 lebih besar dari t tabel 1,976 ( $7,777 > 1,976$ ). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Commitment*, sehingga kesimpulannya hipotesis penelitian ini yang mengatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap *Islamic Commitment* diterima.

3. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap *spiritual well being*.

Nilai koefisien kepemimpinan Islam sebesar 0,164 dengan nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari taraf signifikan yang dipergunakan

sebesar 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung 7,331 lebih besar dari  $t$  tabel 1,976 ( $7,331 > 1,976$ ). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being*, sehingga kesimpulannya hipotesis penelitian ini yang mengatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap *Spiritual Well Being* diterima.

4. Pengaruh etos kerja Islami terhadap *spiritual well being*

Nilai koefisien kepemimpinan Islam sebesar 0,529 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yang dipergunakan sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung 2,667 lebih besar dari  $t$  tabel 1,976 ( $2,667 > 1,976$ ). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being*, sehingga kesimpulannya hipotesis penelitian ini yang mengatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap *Spiritual Well Being* diterima.

5. Pengaruh *Islamic commitment* terhadap *spiritual well being*

Nilai koefisien kepemimpinan Islam sebesar 0,188 dengan nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari taraf signifikan yang dipergunakan sebesar 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung 2,667 lebih besar dari  $t$  tabel 1,976 ( $2,667 > 1,976$ ). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Islamic Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being*, sehingga kesimpulannya hipotesis penelitian

ini yang mengatakan bahwa *Islamic Commitment* berpengaruh positif terhadap *Spiritual Well Being* diterima.

#### 4.3.4.3 Uji f

Uji f berguna untuk menunjukkan variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel independen. Uji f menggunakan ketentuan pengambilan keputusan bila  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  atau  $\text{sig} < 0,05$  pada signifikansi sebesar 5% dinyatakan berpengaruh simultan. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji f**

No	Model Regresi	F	Sig
1	Model 1 Kepemimpinan Islam (X1) Etos Kerja Islami (X2) Islamic Commitment (Y)	30.243	0,000
2	Model 2 Kepemimpinan Islam (X1) Etos Kerja Islami (X2) Islamic Commitment (Y) Spiritual Well Being (Z)	45.711	0,000

Sumber : Data primer (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa model 1 memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang dipergunakan sebesar 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $f \text{ hitung}$  30,243 lebih besar dari  $f \text{ tabel}$  3,06 ( $30,243 > 3,06$ ). sehingga disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam dan etos kerja Islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Commitment*.

Sedangkan model 2 memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yang dipergunakan sebesar 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ) dan f hitung 45,711 lebih besar dari f tabel 2,67 ( $45,711 > 2,67$ ). sehingga disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam, etos kerja Islami dan *Islamic Commitment*. secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being*.

#### 4.3.4.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2013) menyatakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengujian uji koefisien determinasi data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefien Determinasi**

No	Model Regresi	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimated
1	Model 1 Kepemimpinan Islam (X1) Etos Kerja Islami (X2) Islamic Commitment (Y)	0,592	0,582	1,402
2	Model 2 Kepemimpinan Islam (X1) Etos Kerja Islami (X2) Islamic Commitment (Y) Spiritual Well Being (Z)	0,784	0,774	1,247

Sumber : Data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 nilai *Adjusted R Square* pada koefisien determinasi model 1 adalah 0,582. Artinya variabel kepemimpinan Islam dan etos kerja Islami dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel *Islamic Commitment* sebesar 58,2% dan sisanya variabel

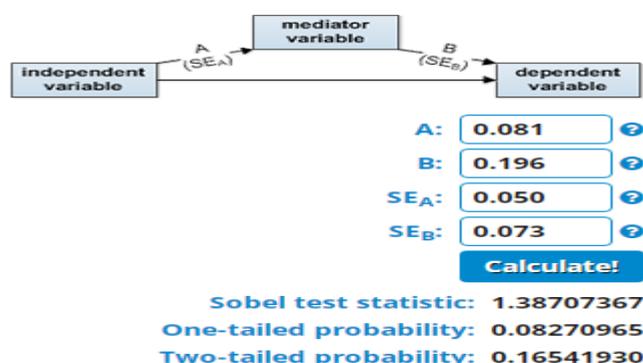
*Islamic Commitment* sebesar 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai *Adjusted R Square* pada koefisien determinasi model 2 adalah 0,774. Artinya variabel kepemimpinan Islam, etos kerja Islami dan *Islamic Commitment* dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel *Spiritual Well Being* sebesar 74,4% dan sisanya variabel *Spiritual Well Being* sebesar 25,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.3.5 Uji sobel

Uji sobel memiliki tujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan secara tidak langsung pada variabel independen dimediasi variabel mediator. Penelitian ini menggunakan *calculator for the sobel* dengan analisis jika *p-value* lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau *two tailed probability* memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ .

Model 1 pengujian pada variabel kepemimpinan Islam, *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being* sebagai berikut :

1. Model 1 pengujian pada variabel kepemimpinan Islam, *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being* sebagai berikut :

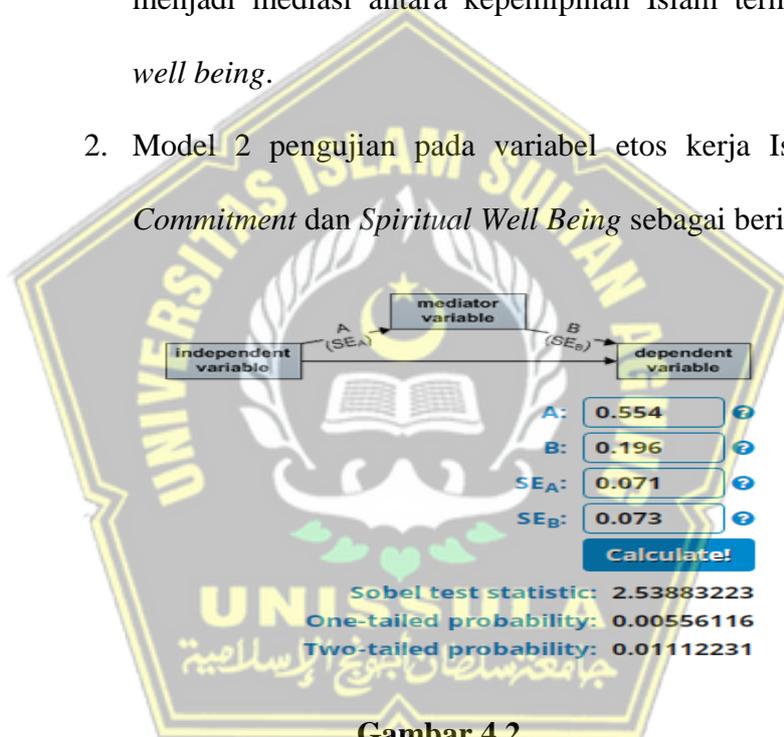


**Gambar 4.1**

### Hasil Uji Sobel Online

Berdasarkan gambar 4.3 Menunjukkan hasil uji *sobel test statistic* sebesar  $1,387 < 1,96$  (taraf 5% yaitu 1,96) dengan nilai sebesar 0,165 ( $0,165 > 0,05$ ). Sehingga belum ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan Islami, *Islamic commitment* dan *spiritual well being*. Artinya, *Islamic commitment* belum mampu menjadi mediasi antara kepemimpinan Islam terhadap *spiritual well being*.

2. Model 2 pengujian pada variabel etos kerja Islami, *Islamic Commitment* dan *Spiritual Well Being* sebagai berikut :



Gambar 4.2

### Hasil Uji Sobel Online

Berdasarkan gambar 4.4 Menunjukkan hasil uji *sobel test statistic* sebesar  $2,538 > 1,96$  (taraf 5% yaitu 1,96) dengan nilai *two tailed pobability* sebesar 0,011 ( $0,011 < 0,05$ ). Sehingga ada pengaruh tidak langsung antara etos kerja Islami, *Islamic commitment* dan *spiritual well being*. Artinya, *Islamic*

*commitment* mampu menjadi mediasi antara etos kerja Islami terhadap *spiritual well being*.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap *Islamic Commitment*.**

Menurut hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Islamic Commitment*. Kepemimpinan Islam melalui aspek kepercayaan/Integritas, orientasi Karyawan, muhasabah (retropeksi), dan kesabaran mampu memberikan pengaruh positif terhadap kemauan kerja ikhlas: sebagai refleksi kerja adalah ibadah, selalu berprestasi dalam bekerja : sebagai refleksi berlomba-lombalah dalam kebaikan dan tidak memikirkan pindah kerja/loyal : sebagai refleksi menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisasi..

Tingginya *Islamic Commitment* pada karyawan YBW-SA di Semarang salah satunya disebabkan oleh kepemimpinan Islam yang ada pada lingkungan YBW-SA. Artinya semakin tinggi kepemimpinan Islam maka semakin tinggi pula *Islamic Commitment*. Penelitian ini menghasilkan bahwa semakin baik kepemimpinan Islam di lingkungan YBW-SA Semarang mampu meningkatkan *Islamic Commitment* para bawahannya. Seorang pemimpin yang dalam menjalankan tugasnya sesuai

dengan nilai-nilai islam mampu memberikan kontribusi positif terhadap komitmen karyawannya atau bawahan-bawahannya yang senantiasa akan membuat pegawai atau bawahan menilai keefektifan pemimpin dari sudut pandang kepuasan yang mereka rasakan selama pengalaman kerja secara menyeluruh dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwasanya pada variabel kepemimpinan Islam indikator terendah adalah kesabaran dengan nilai rata-rata sebesar 4,09, sedangkan pada variabel *Islamic commitment* indikator terendah adalah tidak memikirkan pindah kerja/loyal dengan nilai rata-rata 4,21. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya para pemimpin dilingkungan YBW-SA masih memiliki kesabaran yang rendah sehingga dengan demikian dapat menyebabkan para dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA kurang loyal dan masih berfikir untuk pindah kerja dari YBW-SA. Oleh sebab itu hendaknya para pemimpin YBW-SA lebih meningkatkan kesabarannya dalam memimpin dan dalam menghadapi para bawahan dan segala sesuatu agar dapat tercipta situasi dan kondisi yang hubungan yang lebih nyaman antara bawahan dan atasannya sehingga akan membuat para bawahannya dapat bekerja lebih ikhlas, loyal dan tidak berfikir untuk pindah kerja ke tempat lain.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indica (Elsintania & Archianti, 2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pertanyaan terbuka mengenai kepemimpinan Islam pada kuesioner yang telah di sebar terhadap para responden, mendapat jawaban bahwa masih ada banyak hal perlu ditingkatkan para pemimpin dilingkungan YBW-SA Semarang diantaranya yaitu : kedisiplinan, konsistensi, keadilan, ketegasan, komunikasi, lebih open mengayomi anggotanya, semangat, tanggungjawab, kerjasama, lebih sering lagi diadakan pertemuan, relasi, pelayanan, progres, pemerhatian sosial, keistiqomahan, sarana dan prasarana serta fasilitas umum, kesabaran, kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan budaya yang produktif, kesabaran, kejujuran, amanah, kekeluargaan, akademis anak didik, struktural diperbaiki, loyalitas, keterbukaan dan menerima saran, inovasi, kewibawaan, kreatifitas, pelayanan, tidak tumpul ke atas,tajam ke bawah, nilai-nilai budaya akademik harus di kaji dan di evaluasi, pemahaman IT, kompetensi, penelitian dan kehati-hatian, lebih menguasai situasi dan selalu berpijak pada syariat.

Dengan adanya jawaban dari para responden tersebut, semoga dapat membangun dan menjadi bahan evaluasi diri bagi para pemimpin dilingkungan YBW-SA Semarang agar bisa menjadi pribadi pemimpin yang lebih baik dan sesuai yang di harapkan para bawahannya. Dengan demikian , jika kepemimpinan Islami meningkat sesuai yang diharapkan para bawahannya, maka *Islamic commitment* para bawahannya akan ikut meningkat pula.

#### **4.4.2 Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap *Islamic Commitment*.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel etos kerja Islami terhadap *Islamic Commitment*. Etos kerja Islami melalui aspek kerja merupakan penjabaran dari ibadah, kerja dilandasi ilmu serta kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya mampu memberikan pengaruh positif terhadap kemauan kerja ikhlas : sebagai refleksi kerja adalah ibadah, selalu berprestasi dalam bekerja : sebagai refleksi berlomba-lombalah dalam kebaikan dan tidak memikirkan pindah kerja/loyal : sebagai refleksi menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisasi.

Tingginya *Islamic Commitment* yang ada pada karyawan YBW-SA di Semarang salah satunya disebabkan oleh etos kerja Islami yang dimiliki oleh para karyawan. Artinya

semakin tinggi etos kerja Islami maka semakin tinggi pula *Islamic Commitment* di lingkungan YBW-SA. Penelitian ini menghasilkan bahwa semakin baik etos kerja Islami mampu meningkatkan *Islamic Commitment* di lingkungan YBW-SA Semarang. Etos kerja Islami yang memiliki karakteristik yang dapat dijadikan dimensi dalam mempengaruhi komitmen kerja atau komitmen organisasi suatu karyawan yaitu dengan meyakini bahwa kerja merupakan penjabaran dari ibadah, kerja dilandasi ilmu kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya dapat memberikan motivasi besar kepada dirinya untuk memberikan suatu komitmen pada suatu organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwasanya pada variabel etos kerja Islami indikator terendah adalah kerja dilandasi ilmu dengan nilai rata-rata sebesar 4,07, sedangkan pada variabel *Islamic commitment* indikator terendah adalah tidak memikirkan pindah kerja/loyal dengan nilai rata-rata 4,21. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya dalam bekerja para dosen, guru, tendik dan karyawan masih kurang dilandasi ilmu. Artinya dalam bekerja, mereka belum sepenuhnya mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk. belum memiliki efisiensi dan efektivitas kerja, dan kurangnya disiplin pribadi. Mereka masih

menganggap bahwasanya bekerja hanya sekedar menggugurkan kewajiban saja, atau dalam kalimat lain “yang penting bekerja”. Dengan kurangnya pengetahuan tersebut menyebabkan para dosen, guru, tendik dan karyawan masih berfikir untuk pindah bekerja dari YBW-SA karena mereka belum sepenuhnya dapat membedakan pekerjaan dengan tujuan yang benar dan yang salah, mereka masih berfikir mencari pekerjaan yang mereka sesuai menurut mereka.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistyono Heru (2010) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dan PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) di provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pertanyaan terbuka mengenai etos kerja Islami pada kuesioner yang telah di sebar terhadap para responden, mendapat jawaban bahwa ada beberapa hal perlu ditingkatkan pada diri para dosen, guru, tendik dan karyawan agar lebih meningkatkan etos kerja Islami di lingkungan YBW-SA Semarang diantaranya yaitu : kedisiplin, lingkungan kerja yang kondusif, bekerja lebih baik, kenaikan gaji, lebih giat bekerja, bekerja sungguh-sungguh karena Allah, belajar terus,

lebih difikirkan lebih baik lagi hak hak karyawan, mengatur waktu, berusaha tidak mengecewakan, konsistensi, sabar dan kontinu, harus semangat, terus mempertahankan budaya keislaman sebagai pondasi dalam kehidupan, selalu bersemangat dan berkhidmah agar hidup selalu penuh dengan keberkahan, terus berusaha lebih baik dan juga keras dalam pekerjaan, lelah boleh, menyerah jangan, tanggung jawab, komitmen., selalu menjaga sikap dalam bekerja, divasilitasi dan dimotivasi, kerja keras ihlas dan tuntas, selalu meniatkan bekerja untuk beribadah dan mengharap ridho Allah semata, keistiqomahan, dimulai dari diri sendiri., bekerja secara profesional, meningkatkan kerja dan skill, selalu belajar dari pengalaman, kerja Lillahi Ta'ala, memiliki masa depan yang baik, semoga selalu diberi kesehatan dan kemudahan dalam melakukan segala hal, lebih rajin, selalu melakukan apa yg menjadi tugas pokok dan tujuan perusahaan, beri yg terbaik disetiap pekerjaan, dan etika yg baik terhadap sesama pekerja, peduli dan senantiasa mengingatkan sesama dalam hal hal kebaikan, saling percaya dan tidak ada yang disembunyikan, berintegrasi dan memiliki profesionalisme yg tinggi, ta'awun, memperbaiki diri, terus belajar untuk mampu menjawab perkembangan dan dinamika pekerjaan, lebih diperhatikan pelengkapan dan fasilitas, adanya penghargaan

dari atasan, kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan, minimal berpedoman pada tupoksi, berfikir maju, bermanfaat lagi bagi orang lain, konsentrasi dan bekerja maksimal.

Dari hasil jawaban dari para responden diatas, semoga bisa terwujud dan terlaksana oleh para dosen, guru, tendik dan karyawan dilingkungan YBW-SA Semarang agar dapat meningkatkan etos kerja Islami sesuai yang diharapkan. Dengan demikian, jika etos kerja Islami para dosen, guru tendik dan karyawan meningkat, maka *Islamic commitment* mereka pun akan ikut meningkat pula.

#### **4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap *Spiritual Well Being*.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan Islam terhadap *Spiritual Well Being*. Kepemimpinan Islam melalui aspek kepercayaan/Integritas, orientasi Karyawan, muhasabah (retropeksi), dan kesabaran mampu memberikan pengaruh positif terhadap ketergantungan penuh hanya kepada Tuhan pemilik Ka'bah, terpenuhinya kebutuhan konsumsi dan terciptanya rasa aman.

Tingginya *Spiritual Well Being* pada karyawan YBW-SA di Semarang salah satunya disebabkan oleh kepemimpinan Islam yang ada pada lingkungan YBW-SA. Artinya semakin tinggi

kepemimpinan Islam maka semakin tinggi pula *Spiritual Well Being* dilingkungan YBW-SA. Penelitian ini menghasilkan bahwa semakin kepemimpinannya Islam mampu meningkatkan *Spiritual Well Being* di lingkungan YBW-SA Semarang. Seorang pemimpin yang senantiasa berpegang teguh dengan nilai-nilai Islam, selain memerintah sesuai nilai-nilai Islam dan membimbing karyawannya untuk mendekati diri kepada Allah, juga tidak akan mendzolimi karyawannya. Ia akan memperhatikan keadaan dan senantiasa menunaikan hak-hak karyawannya. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya, para karyawan akan lebih merasa dekat dengan Allah, merasa aman, nyaman dan tentram karena berada dilingkungan bernuansa Islami dan mengembalikan segala urusan kepada Allah, serta merasa bahagia sebab kebutuhan konsumsinya terpenuhi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwasanya pada variabel kepemimpinan Islam indikator terendah adalah kesabaran dengan nilai rata-rata sebesar 4,09, sedangkan pada variabel *spiritual well being* indikator terendah adalah terpenuhinya kebutuhan konsumsi dengan nilai rata-rata 4,17. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya para pemimpin dilingkungan YBW-SA masih memiliki kesabaran yang rendah. Artinya para pemimpin masih mudah emosi dan mendahulukan ego baik dalam menghadapi para

bawahannya maupun dalam mengambil keputusan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwasanya, pemimpin dengan tingkat kesabaran yang masih rendah dapat menyebabkan para bawahannya masih merasakan kurangnya kebutuhan konsumsi, karena para pemimpinnya kurang sabar dalam segala hal termasuk kurang sabar dalam mendengarkan aspirasi, keinginan dan kebutuhan para bawahannya.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh A'rsy Fahrullah (2018) di Rumah Sakit Islam Kabupaten Tulungagung, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan.

Pertanyaan terbuka mengenai kepemimpinan Islam pada kuesioner yang telah di sebar terhadap para responden, mendapat jawaban bahwa masih ada banyak hal perlu ditingkatkan para pemimpin dilingkungan YBW-SA Semarang diantaranya yaitu : kedisiplinan, konsistensi, keadilan, ketegasan, komunikasi, lebih open mengayomi anggotanya, semangat, tanggungjawab, kerjasama, lebih sering lagi diadakan pertemuan, relasi, pelayanan, progres, pemerhatian sosial, keistiqomahan, sarana dan prasarana serta fasilitas umum, kesabaran, kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan budaya yang produktif, kesabaran,

kejujuran, amanah, kekeluargaan, akademis anak didik, struktural diperbaiki, loyalitas, keterbukaan dan menerima saran, inovasi, kewibawaan, kreatifitas, pelayanan, tidak tumpul ke atas,tajam ke bawah, nilai-nilai budaya akademik harus di kaji dan di evaluasi, pemahaman IT, kompetensi,k etelitian dan kehati –hatian, lebih menguasai situasi dan selalu berpijak pada syariat.

Dengan adanya jawaban dari para responden tersebut, semoga dapat membangun dan menjadi bahan evaluasi diri bagi para pemimpin dilingkungan YBW-SA Semarang agar bisa menjadi pribadi pemimpin yang lebih baik dan sesuai yang di harapkan para bawahannya. Dengan demikian , jika kepemimpinan Islami meningkat sesuai yang diharapkan para bawahannya, maka *spiritual well being* para bawahannya akan ikut meningkat pula.

#### **4.4.4 Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap *Spiritual Well Being***

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel etos kerja Islami terhadap *Spiritual Well Being*. Etos kerja Islami melalui aspek kerja merupakan penjabaran dari ibadah, kerja dilandasi ilmu serta kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya mampu memberikan pengaruh positif terhadap ketergantungan

penuh hanya kepada Tuhan pemilik Ka'bah, terpenuhinya kebutuhan konsumsi dan terciptanya rasa aman.

Tingginya *Spiritual Well Being* pada karyawan YBW-SA di Semarang salah satunya disebabkan oleh etos kerja Islami yang ada pada karyawan YBW-SA. Artinya semakin tinggi etos kerja Islami maka semakin tinggi pula *Spiritual Well Being* di lingkungan YBW-SA. Penelitian ini menghasilkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islami mampu meningkatkan *Spiritual Well Being* di lingkungan YBW-SA Semarang. Bekerja dengan etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan diri dirinya sebagai hamba Allah SWT dan menempatkan diri sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu al-ummah). Etos kerja Islami memiliki peranan yang penting dalam peningkatan kesejahteraan seorang muslim. Dengan etos kerja Islami, seorang muslim akan melakukan segala bentuk pekerjaannya secara baik dan benar serta tepat menurut perintah Islam.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwasanya pada variabel etos kerja Islami indikator tertinggi adalah kerja merupakan penjabaran dari Ibadan dengan nilai rata-rata sebesar 4,61, sedangkan pada variabel *spiritual well*

*being* indikator tertinggi adalah ketergantungan penuh hanya kepada Allah dengan nilai rata-rata 4,54. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya dalam bekerja para dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA sudah meyakini dan menanamkan dalam diri mereka bahwasanya bekerja bukan hanya sekedar menggugurkan kewajiban akan tetapi bekerja merupakan suatu ibadah kepada Allah. Dengan keyakinan tersebut maka dapat menimbulkan ketergantungan penuh pada diri mereka kepada Allah SWT atas hasil kerja dan usaha serta segala sesuatu yang akan terjadi pada dirinya.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Risti Lia Sari (2017) di Desa Bugangan, Kecamatan Karang Tengah, Kabupaten Demak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja islami terhadap kesejahteraan petani muslim di Desa Bugangan.

Pertanyaan terbuka mengenai etos kerja Islami pada kuesioner yang telah di sebar terhadap para responden, mendapat jawaban bahwa ada beberapa hal perlu ditingkatkan pada diri para dosen, guru, tendik dan karyawan agar lebih meningkatkan etos kerja Islami di lingkungan YBW-SA Semarang diantaranya yaitu : kedisiplin, lingkungan kerja yang kondusif, bekerja lebih baik, kenaikan gaji, lebih giat bekerja, bekerja sungguh-sungguh karena Allah, belajar terus,

lebih difikirkan lebih baik lagi hak hak karyawan, mengatur waktu, berusaha tidak mengecewakan, konsistensi, sabar dan kontinu, harus semangat, terus mempertahankan budaya keislaman sebagai pondasi dalam kehidupan, selalu bersemangat dan berkhidmah agar hidup selalu penuh dengan keberkahan, terus berusaha lebih baik dan juga keras dalam pekerjaan, lelah boleh, menyerah jangan, tanggung jawab, komitmen., selalu menjaga sikap dalam bekerja, divasilitasi dan dimotivasi, kerja keras ihlas dan tuntas, selalu meniatkan bekerja untuk beribadah dan mengharap ridho Allah semata, keistiqomahan, dimulai dari diri sendiri., bekerja secara profesional, meningkatkan kerja dan skill, selalu belajar dari pengalaman, kerja Lillahi Ta'ala, memiliki masa depan yang baik, semoga selalu diberi kesehatan dan kemudahan dalam melakukan segala hal, lebih rajin, selalu melakukan apa yg menjadi tugas pokok dan tujuan perusahaan, beri yg terbaik disetiap pekerjaan, dan etika yg baik terhadap sesama pekerja, peduli dan senantiasa mengingatkan sesama dalam hal hal kebaikan, saling percaya dan tidak ada yang disembunyikan, berintegrasi dan memiliki profesionalisme yg tinggi, ta'awun, memperbaiki diri, terus belajar untuk mampu menjawab perkembangan dan dinamika pekerjaan, lebih diperhatikan pelengkapan dan fasilitas, adanya penghargaan

dari atasan, kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan, minimal berpedoman pada tupoksi, berfikir maju, bermanfaat lagi bagi orang lain, konsentrasi dan bekerja maksimal.

Dari hasil jawaban dari para responden diatas, semoga bisa terwujud dan terlaksana oleh para dosen, guru, tendik dan karyawan dilingkungan YBW-SA Semarang agar dapat meningkatkan etos kerja Islami sesuai yang diharapkan. Dengan demikian, jika etos kerja Islami para dosen, guru tendik dan karyawan meningkat,, maka *spiritual well being* mereka pun akan ikut meningkat pula.

#### **4.4.5 Pengaruh *Islamic Commitment* terhadap *Spiritual Well Being*.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Islamic Commitment* terhadap *Spiritual Well Being*. *Islamic Commitment* melalui aspek kemauan kerja ikhlas : sebagai refleksi kerja adalah ibadah, selalu berprestasi dalam bekerja : sebagai refleksi berlomba-lombalah dalam kebaikan dan tidak memikirkan pindah kerja/loyal : sebagai refleksi menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisasi. mampu memberikan pengaruh positif terhadap ketergantungan penuh hanya kepada Tuhan pemilik Ka'bah, terpenuhinya kebutuhan konsumsi dan terciptanya rasa aman.

Tingginya *Spiritual Well Being* pada karyawan YBW-SA di Semarang salah satunya disebabkan oleh *Islamic Commitment* yang ada pada karyawan di lingkungan YBW-SA. Artinya semakin *Islamic Commitment* maka semakin tinggi pula *Spiritual Well Being* di lingkungan YBW-SA. Penelitian ini menghasilkan bahwa semakin tinggi *Islamic Commitment* mampu meningkatkan *Spiritual Well Being* di lingkungan YBW-SA Semarang. Komitmen Islami adalah kemauan seseorang untuk melaksanakan sesuatu dengan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan dalam aturan Islam. Seseorang yang mempunyai komitmen Islami akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati karena ia melakukan segala sesuatu dengan sepenuh hati dan di dalam hatinya meyakini bahwa apa yang ia lakukan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Sesuatu yang dilakukan dengan sepenuh hati maka akan terasa ringan dan terasa menyenangkan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwasanya pada variabel *Islamic commitment* indikator tertinggi adalah kemauan kerja ikhlas yang merupakan refleksi dari kerja adalah ibadah dengan nilai rata-rata sebesar 4,54, sedangkan pada variabel *spiritual well being* indikator tertinggi adalah ketergantungan penuh hanya kepada Allah dengan nilai rata-rata 4,54. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwasanya dalam bekerja para dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA sudah menanamkan keikhlasan dalam hati mereka karena mereka meyakini bahwasanya bekerja bukan hanya sekedar menggugurkan kewajiban akan tetapi bekerja merupakan suatu ibadah kepada Allah. Dengan keyakinan tersebut maka dalam bekerja mereka ikhlas dalam melakukan pekerjaannya dan mengharapkan balasan dari Allah semata serta menyerahkan diri mereka sepenuhnya kepada Allah SWT atas hasil kerja dan usaha serta segala sesuatu yang akan terjadi pada dirinya.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Meyer dan Herschovitz (2001) menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

Pertanyaan terbuka mengenai *Islamic commitment* pada kuesioner yang telah di sebar terhadap para responden, mendapat jawaban bahwa ada beberapa hal perlu ditingkatkan pada diri para dosen, guru, tendik dan karyawan agar lebih meningkatkan *Islamic commitment* di lingkungan YBW-SA Semarang diantaranya yaitu : kedisiplinan, loyalitas, kerja keras, profesionalitas, kerjasama, totalitas, tepat waktu, kepedulian akan tanggungjawab masing masing, ikhlas melaksanakan tugas, jujur, ditingkatkan ibadah, komitmen

untuk masa depan yg lebih cerah, integritas diri, mengabdikan diri dalam visi membangun generasi khaira ummah & untuk kemaslahatan umat, menjaga komitmen yg sudah diberikan, profesional dalam bekerja, bekerja sesuai topoksi, ghiroh dan handarbeni, lillahita'ala, keseriusan dalam segala hal, kesejahteraan karyawan di tingkatkan, semangat mengabdikan dan sebagai ibadah, terus berbenah, semangat pantang menyerah, saling membantu, istiqomah dalam bekerja, spiritual dan kreativitas, tanggungjawab pribadi saya terhadap keluarga maupun terhadap diri saya sendiri, menjaga etos kerja, integritas, rasa memiliki, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing, tidak malu bekerja di organisasi, lebih sabar, adanya kerjasama antar karyawan, menjaga dan memajukan reputasi organisasi, saling menghormati, punya skil, wawasan dan kreatif, semangat bekerja utk mewujudkan tujuan menjadi generasi khaira ummah, on time, pelayanan birokrasi, jangan kerja hanya karna uang tapi harus di niatkan karna ibadah, selalu ingin mengembangkan diri dan ikut serta memajukan organisasi, mengurangi interest pribadi, kerja cerdas, kerja tim dan kekompakan, mempunyai integritas tinggi, do the best, give the best, kepedulian terhadap sesama, ketekunan, rasa peduli

dan tanggungjawab atas tugasnya, serta meningkatkan skill dan profesionalitas.

Dari hasil jawaban dari para responden diatas, semoga bisa terwujud dan terlaksana oleh para dosen, guru, tendik dan karyawan dilingkungan YBW-SA Semarang agar dapat meningkatkan *Islamic commitment* sesuai yang diharapkan. Dengan demikian, jika *Islamic commitment* para dosen, guru tendik dan karyawan meningkat, maka *spiritual well being* mereka pun akan ikut meningkat pula.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Commitment*. Hal ini mengindikasikan jika kepemimpinan Islam terus ditingkatkan dan diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan *Islamic Commitment* pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA di Semarang. Peningkatan kepemimpinan Islam dapat dibangun melalui indikator - indikator kepemimpinan Islam yang meliputi kepercayaan/integritas, orientasi karyawan, muhasabah (retropeksi) dan kesabaran.
2. Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Islamic Commitment*. Hal ini mengindikasikan jika etos kerja Islami terus ditingkatkan dan diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan *Islamic Commitment* pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA di Semarang. Peningkatan etos kerja Islami dapat dibangun melalui indikator-indikator etos kerja Islami yang meliputi kerja merupakan penjabaran dari ibadah, kerja

dilandasi ilmu dan kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya.

3. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being*. Hal ini mengindikasikan jika kepemimpinan Islam terus ditingkatkan dan diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan *Spiritual Well Being* pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA di Semarang. Kepemimpinan Islami dapat dibangun melalui indikator-indikator kepemimpinan Islam yang meliputi kepercayaan/integritas, orientasi karyawan, muhasabah (retropeksi) dan kesabaran
4. Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being*. Hal ini mengindikasikan jika etos kerja Islami terus ditingkatkan dan diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan *Spiritual Well Being* pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA di Semarang. Peningkatan etos kerja Islami dapat dibangun melalui indikator-indikator etos kerja Islami yang meliputi kerja merupakan penjabaran dari ibadah, kerja dilandasi ilmu dan kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya.
5. *Islamic Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Well Being*. Hal ini mengindikasikan jika *Islamic Commitment* terus ditingkatkan dan diterapkan dengan baik

maka akan meningkatkan *Spiritual Well Being* pada dosen, guru, tendik dan karyawan YBW-SA di Semarang. *Islamic Commitment* dapat dibangun melalui indikator-indikator *Islamic Commitment* yang meliputi kemauan kerja ikhlas : sebagai refleksi kerja adalah ibadah, selalu berprestasi dalam bekerja : sebagai refleksi berlomba-lombalah dalam kebaikan, tidak memikirkan pindah kerja/loyal : sebagai refleksi menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menghasilkan sarang sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan kepemimpinan Islam, indikator kesabaran memiliki penilaian yang paling rendah dibanding indikator-indikator lainnya. Oleh karena itu, para pemimpin dilingkungan YBW-SA Semarang hendaknya bisa lebih bersikap sabar dalam menjalankan tugas dan menghadapi para bawahannya serta dalam menghadapi segala sesuatu yang berada dilingkungan YBW-SA Semarang.
2. Berkaitan dengan etos kerja Islami, indikator kerja dilandasi ilmu memiliki penilaian yang paling rendah dibanding dengan indikator-indikator lainnya. Oleh sebab itu hendaknya para dosen, guru, tendik dan seluruh karyawan YBW-SA hendaknya lebih menganggap bahwasanya bekerja tidak hanya

menggugurkan kewajiban saja akan tetapi lebih berhati-hati dan memperhatikan antara tujuan yang benar dan yang salah, yang baik dan yang buruk.

3. Berkaitan dengan *Islamic Commitment*, ternyata indikator tidak memikirkan pindah kerja/loyal yang merupakan refleksi dari menghidupi organisasi bukan mencari hidup di organisasi memiliki nilai paling rendah diantara indikator-indikator lainnya. Oleh karena itu hendaknya para dosen, guru, tendik dan seluruh karyawan YBW-SA harus lebih fokus memikirkan kepentingan organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi demi masa depan organisasi yang lebih baik.
4. Berkaitan dengan *Spiritual Well Being*, indikator terpenuhinya kebutuhan konsumsi memiliki nilai paling rendah diantara indikator-indikator lainnya. Oleh karena itu hendaknya para pemimpin dilingkungan YBW-SA Semarang bisa lebih memperhatikan kebutuhan dan keperluan para bawahannya diantaranya yaitu dengan menaikkan gaji jika memungkinkan, memberi tunjangan, memberi bonus bagi pekerjaan dilakukan dengan baik dan tepat waktu, memberi reward atas prestasi yang diraih para bawahannya dan lain sebagainya. Dengan demikian akan membuat para bawahannya merasa lebih semangat dan akan melakukan yang lebih baik lagi untuk organisasi.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini masih terbatas mencakup dosen, guru, tendik dan karyawan yang berada di lingkungan YBW-SA Semarang saja, belum mencakup YBW-SA yang berada diluar Semarang dikarenakan keterbatas waktu, biaya dan tenaga peneliti.
2. Penelitian ini mencakup variabel kepemimpinan Islam, etos kerja Islami, *Islamic commitment* dan *spiritual well being* dengan objek penelitian para dosen, guru, tendik, dan karyawan dilingkungan YBW-SA Semarang. Keterbatasan pada indikator bahkan variabel ada kemungkinan untuk bisa menambahkannya.
3. Adanya keterbatasan dalam hal pengambilan data dengan kuesioner yang mana terkadang responden tidak memberikan jawaban atau tanggapan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

### 5.4 Agenda penelitian mendatang

1. Menambahkan metode kuesioner terbuka serta wawancara secara langsung untuk memperkuat dan untuk meningkatkan hasil penelitian yang lebih akurat. Sehingga mengurangi kebiasaan dalam penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini merujuk pada objek seluruh instansi yang berada dilingkunga YBW-SA Semarang, penelitian yang akan datang

agar bisa memperinci objek seperti TK ISSA/SD ISSA/SMP ISSA/ SMA ISSA/Unissula/RSI-SA/RSIGM-SA saja.

3. Penelitian ini merujuk pada objek responden para dosen, guru, tendik dan seluruh karyawan di lingkungan YBW-SA, penelitian selanjutnya agar bisa memperinci objek responden seperti para dosen/guru/tendik/karyawan YBW-SA saja.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambahkan indikator atau variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti faktor lingkungan secara internal maupun eksternal.
5. Penelitian ini terbatas hanya pada lingkungan YBW-SA saja, penelitian berikutnya diharapkan mampu melakukan penelitian pada instansi-instansi Islam lainnya diluar lingkungan YBW-SA.
6. Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup wilayah Semarang saja, penelitian selanjutnya bisa memperluas wilayah yang akan diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- A'rasy Fahrullah (2018), "Pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi, kinerja, serta kesejahteraan islami" *al-Uqud: Journal of Islamic Economics Volume 2 Nomor 2*, E-ISSN 2548-3544,P-ISSN 2549-0850
- Adnan, Hakim. 2015. "*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital Employees District Konawe of Southeast Sulawesi.*" *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 4 (5).
- Amin, A, Yusnita, Y., Ibrahim, M. Y., and Muda, S. 2013. "*Transformational leadership and life satisfaction among homestay participants program: The mediating effect of attitude.*" *International Journal of Business and Social Science*, 4 (3) : 235-243.
- Anoraga. 1992. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, J. 2007. *Fiqih Perlindungan Konsumen*. Semarang: Rasail.
- Asifudin, A. J. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: UII Press.
- Asrofie, and Muhammad Yusron. 2007. *Kepemimpinan Islam KH Ahmad Dahlan*. Makalah.
- Bennis W., and Nanus B., 2006. *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Budiman, Sutomo Muhammad Ali. 2009. "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang.*" *Analisis Manajemen*, 4(1) : 1411-1799.
- Buchori Moctar. 1994. *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Ikip Muhammadiyah press.
- Caniago S.A. 2010. "*Kepemimpinan Islam dan Konvensional (sebagai Studi Perbandingan).*" *Religia*, Vol. 13, No. 2 : 239-254.
- Chan, and Sow Hup. 2006. "*Organizational identification and commitment of members of a human development organization.*" *Journal of Management Development*, Vol 25, Iss 3 : 249-268.
- Colquitt, J. A , Lepine, and Wesson M.J. 2009. *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.

- Daswati. 2012. "Implementasi peran kepemimpinan." *Jurnal Academika Fisip* : 56.
- Daswati. 2012. "Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi." *Jurnal Academika Fisip Untad* Vol. 04 No. 01 : 783-798.
- E. Kevin Kelloway, dkk., "transformational Leadership and Employee Psychological Well-Being: The Mediating Role of Employee Trust in Leadership" dalam *Work & Stress*, vol 26, N0 1, 2012, h 52
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual well being : conceptualization and measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11 (4), 330-340.
- Elsintania, F. & Archianti, P. (2016). Pengaruh kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi*, 2(1), 41 – 55
- Fisher, J. 2011. The Four Domains Model: Connecting Spirituality, Health and Well-Being. *Religions*. 2(1):17–28.
- Fisher, J. W. (2010). Development and application of a spiritual well being questionnaire called shalom. *Journal of Psychology Religions*, 1, 277-284.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Invanchevich, and Donnelly. 1996. *Organisasi, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara,
- Gilder, and Dick de. 2003. "Commitment, trust and work behavior The case of contingent workers." *Personnel Review*, Vol 32 No. 5 : 588-604.
- Gomez, R, & Fisher, J.W. (2005). Item response theory analysis of the spiritual well-being questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 38, 1107-1121.
- Greenberg. 2002. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work. 6th edition*. USA: Prentice Hall.
- Hafidhuddin, Didin, and Fan Hendri Tanjung. 2003. *manajemen syariah dalam praktek*. Jakarta: Gema Insani.
- Hafidhuddin D. 2008. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hakim, Abdul, 2007. *Kepemimpinan Islam*. Semarang: Unissula Press
- Harlianty, R. A., & Ediati, A. (2016). Hubungan antara kesejahteraan spiritual dengan kepuasan hidup pada pasien kanker payudara di RSUD Dr. H.

- Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Jurnal Empati, Volume 5(2),(Hubungan antara kesejahteraan), 261-266.*
- Harsono, and J Santoso. 2016. "Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan Ponorogo." *Jurnal Penelitian Humaniora.*
- Ismail, A. U. (2012). Al-Qur'an dan Kesejahteraan Sosial: Sebuah Rintisan Pembangunan Paradigma Sosial Islam yang Berkeadilan dan Berkesejahteraan. Lentera Hati.
- Jalaludin, *Psikologi Agama*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, Hlm. 330
- Kartono, Kartini. 1993. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R, and Kinicki. 2008. *Organizational Behavior, 8th Edition*. Boston: MC Graw Hill.
- Low, V.W.Q. (2015). Spiritual well-being of Chinese older adults. Conceptualization, measurement and intervention. Heidelberg:Springer.
- Luthan, F. 1992. *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., ... & Abdullah, A. G. (2015). *Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions*
- Mardani. 2014. *Hukum Bisnis Syariah*. Jakarta: Kencana.
- McNulty, K., Livneh, H., & Wilson, L. M. (2004). Perceived uncertainty, spiritual well being, and psychosocial adaptation in individuals with multiple sclerosis. *Rehabilitation Psychology*, 49 (2), 91-99.
- Meyer, j, p., & herschovitzh (2001) commitment in the workplace toward general model. *Human Resource management Resource*, 11 , 299-326
- Muhaimin. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Hadari H. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Paloutzian, R. & Ellison, C. (1991). *Manual for spiritual well-being scale-version 1.0*. Nyack, New York: Raymond F. Paloutzian and Craig W. Ellison.
- Perlman, David. 1982. *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. Vol. 36. John Wiley & Sons Incorporated.

- Rif'at Syauqi Nawawi, kepribadian Qur'ani, Jakarta: Amzah, 2011, hlm 170 of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153- 162.
- Rivai, V Bachtiar, and Amar, B.R. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.
- Risti Lia Sari. (2017). Pengaruh iman dan etos kerja islam terhadap kesejahteraan petani muslim di desa Bugangan kecamatan Karang Tengah kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Unwahas* akses volume 12 nomor 24.
- Rivai, V F Syam, A Mujahidin, S Asyari, and Rizqullah. 2010. *Islamic Performance Appraisal For Human Capital Sistem Penilaian Kinerja SDM Secara Islami untuk Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Peilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P Stephen, and Handyana Pujaatmaka. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep,* Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. *sebagai Variabel Moderating. III." Jurnal PPKM. 1 (2) : 185-192.*
- Sari, Armida. 2011. "Pengaruh Atribut Produk Islam, Komitmen Agama, Kualitas Jasa Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung". Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara.
- Sinamo, J. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Sinamo Jensen. 2011. *Etos Kerja Profesional*. PT. Spirit Mahardika.
- Sono, Nanda Hidayan, Hakim Lukman, and Oktaviani Lusi. (2017), "Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja." Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (411-420) : 978-602-5617-01-0.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudarwan, Danim. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, cet. Ke-1*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistyo, Heru. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dan PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Di Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Laporan Hasil penelitian, Bidang studi ekonomi islam Universitas Airlangga.*
- Tampubolon. 2007. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan." *Jurnal Standarisasi* : 9.
- Tasmara, and Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wijayanti, R. and Miftahudin. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja

