

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KESIAPAN
UNTUK BERUBAH DAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati)**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Dody Alfayeth

NIM : 30401800089

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

SEMARANG

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KESIAPAN UNTUK
BERUBAH DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ekspedisi Ninja
Xpress Cabang Kab. Pati)**

Disusun Oleh :

Dody Alfayeth

30401800089

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan siding panitia ujian Skripsi
Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 14 Desember 2022

Pembimbing,

UNISSILA
جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية



Dr.H. Ardian Ardhiatma, SE., MM

NIK. 210499042

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KESIAPAN UNTUK
BERUBAH DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ekspedisi Ninja
Xpress Cabang Kab. Pati)**

Disusun Oleh :

Dody Alfayeth

Nim : 30401800089

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus

NIK. 210499042

NIK. 210498040

Penguji II

Zaenudin, SE., MM

NIK. 210492031

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 23 Desember 2022

Ketua Progam Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE, MM

NIK. 210416055

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dody Alfayeth

Nim : 30401800089

Progam Studi : Manajemen

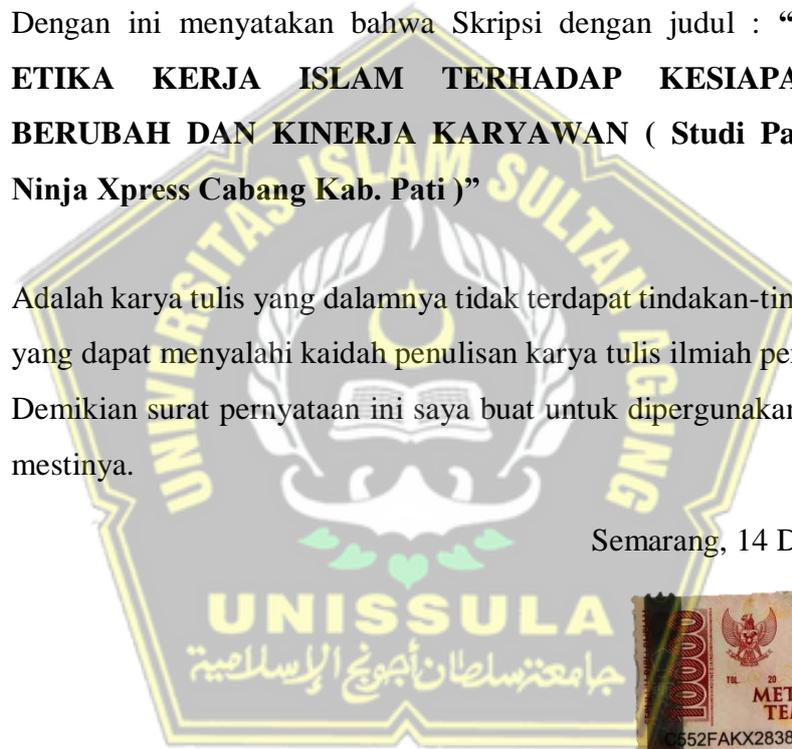
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul : **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati)”**

Adalah karya tulis yang dalamnya tidak terdapat tindakan-tindakan plagiasi yang dapat menyalahi kaidah penulisan karya tulis ilmiah penelitian. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 14 Desember 2022



Dody Alfayeth

Nim: 30401800089

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

-MOTTO-

Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari esok. Yang Penting adalah jangan berhenti bertanya

(Albert Einstein)

Kalau ingin melakukan perubahan jangan tunduk terhadap kenyataan. Asalkan kau yakin di jalan yang benar maka lanjutkan

(Gus Dur)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji bagi Allah SWT Tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Ibu (Miftahur Rohmah) dan bapak (Suradi), berkat kerja keras selama ini untuk mendidik dan membesarkan saya, yang senantiasa selalu mendo'akan saya untuk masa depan dan kelancaran dalam menjalani perkuliahan.

Teruntuk dosen pembimbing saya Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., M.M terima kasih banyak telah sabar membimbing serta mengarahkan saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Teruntuk teman-teman seperjuangan saya yang telah kebersamaan saya dari maba hingga sekarang, tak lupa untuk teman semasa sekolah yang masih memberikan support dan do'a hingga sekarang.

KATA PENGANTAR

Assalmualaikum Wr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan kasih sayang Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN KINERJA KAYAWAN (Studi Pada Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati)”**.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi. Ucapan terimakasih ini ditujukan kepada :

1. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan sabarnya dalam memberikan arahan, saran dan bimbingan bagi penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan Staff fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Staff Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati yang sudah membantu penelitian melakukan penelitiannya.
6. Bapak dan Ibu saya tercinta, yang telah membesarkan saya, selalu mendukung dan mendo'akan yang terbaik untuk saya dan semua keluarga besar.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Kelas B angkatan 2018.

8. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan penelitian skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian skripsi masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, baik dari materi maupun dari kata tata penulisan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat membangun guna menyempurnakan penelitian skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 14 Desember 2022



Dody Alfayeth

Nim: 30401800089

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kesiapan untuk perubahan dan performa karyawan di Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kabupaten Pati. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi di penelitian ini adalah 130 karyawan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah kurir yang didedikasikan untuk ekspedisi Ninja Xpress di Kabupaten Pati yang terdiri dari 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan PLS 3.0 sebagai alat analisis. Berdasarkan hasil Dari penelitian tersebut, ditemukan bahwa etika kerja Islami, kesiapan untuk berubah memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir. Sedangkan etos kerja Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah juga mempengaruhi kurir pertunjukan. Variabel kesiapan untuk berubah memediasi antara kerja Islami variabel etika terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya menerapkan etika kerja Islam yang baik dan memiliki nilai-nilai adab, itu akan mudah bagi kurir untuk siap menerima perubahan sehingga kinerja kurir akan meningkat.

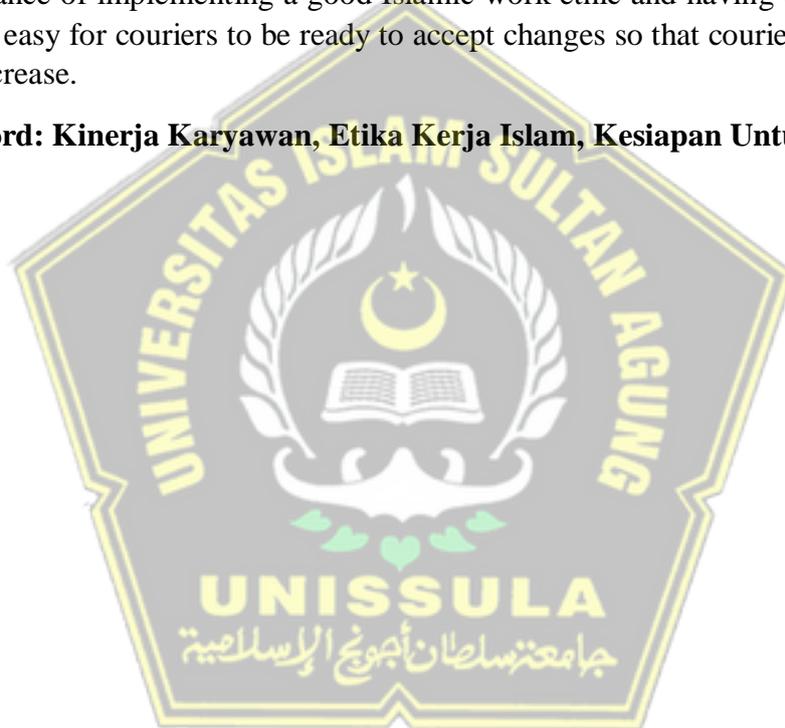
Kata kunci: Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam, Kesiapan Untuk Berubah



ABSTRACT

The aim of the study was to analyze the effect of Islamic work ethics on readiness for change and employee performance on the Ninja Xpress Expedition of the Pati District Branch. This type of research is quantitative research. The population in this study is 130 employees. In this study, the sample used for this study was a courier dedicated to the Ninja Xpress expedition in Pati Regency, which consisted of 100 employees. This study uses PLS 3.0 as an analytical tool. Based on the results of the study, it was found that Islamic work ethics, readiness to change had a significant effect on courier performance. Meanwhile, the Islamic work ethic has a significant effect on readiness to change. Readiness to change also affects courier performance. The readiness to change variable mediates between Islamic work ethics variables on employee performance. The implication of this research is the importance of implementing a good Islamic work ethic and having adab values, it will be easy for couriers to be ready to accept changes so that courier performance will increase.

Keyword: Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam, Kesiapan Untuk Berubah

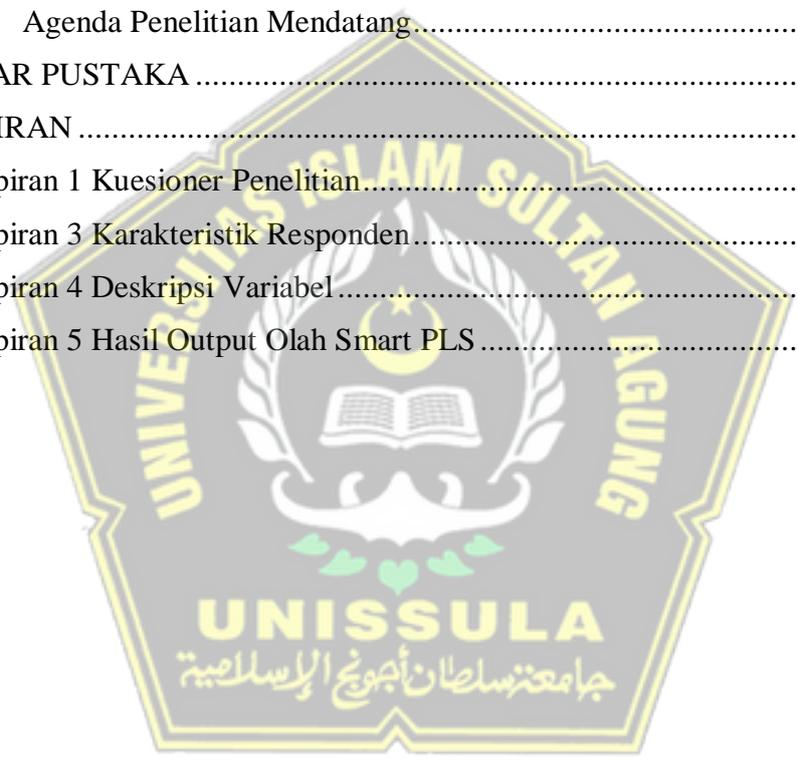


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Telaah Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan (Work Performance)	10
2.1.2 Etika Kerja	13
2.1.3 Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethic)	15
2.1.4 Kesiapan Untuk Berubah (Readiness for change).....	18
2.2 Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan	22
2.3 Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan.....	24
2.4 Etika Kerja Islam dan Kesiapan untuk berubah	26
2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	30

BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Populasi dan sampel.....	31
3.2.1 Populasi	31
3.2.2 Sampel.....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3.1 Data Primer	32
3.3.2 Data Sekunder	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
3.4.1 Data Primer	32
3.4.2 Data Sekunder	33
3.5 Variabel Penelitian.....	34
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	34
3.7 Teknik Analisis Data	36
3.7.1 Outer Model (Measurement Model)	36
3.7.2 Inner Model (Structural Model)	37
BAB IV	39
HASIL PEMBAHASAN	39
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	39
4.1.1 Gambaran Umum Responden	39
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	40
4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.2 Analisis Data	41
4.2.1 Analisis Deskripsi.....	41
4.2.2 Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam	42
4.2.3 Deskripsi Variabel Kesiapan untuk Berubah	43
4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	46
4.3 Hasil Penelitian.....	48
4.3.1 Analisis Outer Model (Measurement Model)	48
4.3.2 Uji Hipotesis (Analisis Inner Model)	50
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54

4.4.1	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kesiapan untuk Berubah	54
4.4.2	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan.....	55
4.4.3	Pengaruh Kesiapan untuk berubah Terhadap Kinerja karayawan...	56
4.4.4	Peran Kesiapan untuk Berubah Memediasi Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB V.....		58
PENUTUP.....		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran	58
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	60
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	60
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN		68
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....		68
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....		74
Lampiran 4 Deskripsi Variabel.....		75
Lampiran 5 Hasil Output Olah Smart PLS.....		78



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Dan Indikator	34
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4. 2 Usia Responden	39
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden	40
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden	41
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam	42
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kesiapan untuk Berubah	44
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 8 Outer Loading	49
Tabel 4. 9 Nilai Reliability	49
Tabel 4. 10 R-square	51
Tabel 4. 11 Koefisien Jalur	52
Tabel 4. 12 Pengaruh Tidak Langsung Spesifik	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	xvi
Gambar 4. 1 Outer Model PLS Algoritma	48
Gambar 4. 2 Inner Model Bootstrapping	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2 Tabulasi	72
Lampiran 3 Karakteristik Responden	74
Lampiran 4 Deskripsi Variabel	75
Lampiran 5 Hasil Output Olah Smart PLS.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan senantiasa meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya serta kompetensi dan keterampilan para pekerjanya. Tanpa kinerja yang prima, suatu perusahaan tidak akan maju. Jika suatu organisasi atau bisnis berkinerja baik, itu akan mendapat manfaat darinya; jika tidak, maka akan mengalami kinerja yang rendah (Liana, 2019).

Kinerja disebut sebagai pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang berperilaku dalam keadaan tertentu (Putro, 2018). Karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap suatu bisnis atau organisasi. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan seberapa besar kemungkinan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan seberapa besar kemungkinan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Sikap terhadap perubahan organisasi atau sikap karyawan terhadap perubahan organisasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja. Menurut penelitian oleh (Putro, 2018), sikap karyawan terhadap transformasi organisasi memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja pekerja. Pekerja yang berpikiran terbuka tampil lebih baik karena mereka lebih mampu mencapai tujuan perusahaan (Putro, 2018).

Unsur lain yang mempengaruhi kinerja adalah etika, atau dalam hal ini etika kerja Islami (Putro, 2018). Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, menurut penelitian Yousef (2000). Untuk mengontrol perilaku karyawan dalam organisasi, setiap organisasi harus memiliki kebijakan yang etis. Pedoman atau etika ini dimaksudkan untuk membantu pekerja mencapai tujuan organisasi sambil tetap berada dalam batasan yang ditetapkan.

Topik filosofis seperti nilai, norma, dan moralitas dibahas secara rasional dan kritis di bidang etika. Sebagai subbidang filsafat, etika

menekankan untuk mengambil sudut pandang kritis saat memeriksa standar dan norma moral ini serta masalah yang ditimbulkannya (Sirajuddin & Muhakko, 2016).

Penerapan konsep atau aturan moral mendasar pada bidang kehidupan tertentu dikenal sebagai etika spesifik. Dalam hal ini, standar dan cita-cita moral ditegakkan dalam konteks keunikan bidang-bidang tertentu dari keberadaan manusia. Dengan kata lain, etika dapat dianggap sebagai pandangan rasional, kritis dan refleksi kehidupan manusia yang mendasarkan diri pada norma dan nilai moral yang ada di satu sisi, dan pada keadaan khusus kehidupan sehari-hari dan aktivitas unik yang dilakukan oleh setiap individu atau kelompok dalam masyarakat di sisi lain. Perilaku dan kehidupan manusia secara keseluruhan tidak lagi diterima begitu saja dalam etika; sebaliknya, mereka terlihat di bidang keberadaan tertentu dan dalam aktivitas tertentu (Sirajuddin & Muhakko, 2016).

Seorang kurir pengiriman layanan bekerja di lingkungan sekitar sebagai salah satu pekerjaan mereka. Seorang kurir harus mematuhi etika profesional untuk mempraktekkan karirnya, dan standar SOP perusahaan menjadi contoh praktis dari hal ini. Kurir terkadang menemukan diri mereka dalam posisi genting saat melakukan tugas mereka; selain diharuskan untuk mengikuti aturan tempat kerja, mereka juga harus memenuhi tuntutan masyarakat untuk pengiriman paket yang cepat, yang menyebabkan seringnya penyimpangan etika dalam kapasitas mereka sebagai pengantar paket. Etika kerja Islam menempatkan penekanan kuat pada inovasi di tempat kerja sebagai sumber kegembiraan dan keunggulan dalam hidup. Pada hakekatnya, seseorang berusaha untuk mencapai falah (sukses, kejayaan atau kemenangan). Etos kerja Islami adalah seperangkat prinsip atau cara berpikir tentang pekerjaan yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah (Khotijah & Helmy, 2021).

Islam memandang kerja sebagai ibadah. Dengan kata lain, hasil kerja disyaratkan berorientasi pada keberkahan dan juga keuntungan duniawi. Ini tidak dianggap bekerja dalam Islam karena hanya berkaitan dengan menghasilkan banyak uang sambil mengabaikan bagaimana

melakukannya atau mempertahankan berbagai cara yang jelas-jelas bertentangan dengan hukum Islam. Islam juga mengajarkan kita untuk membelanjakan penghasilan kita, yang berupa upah, dengan cara yang menjunjung tinggi hak-hak orang miskin. Salah satu contohnya adalah menyumbangkan sebagian penghasilan kita untuk amal (Mulyajansih, 2019).

Etos kerja Islami terdiri dari pola pikir yang memotivasi seorang Muslim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Yang diharapkan dari seorang muslim adalah mereka bekerja dengan niat mengantisipasi ridha Allah; Pahala yang diharapkan tidak hanya berupa harta duniawi tetapi juga pahala yang dijamin oleh Allah, sehingga pahala tersebut menjadi dorongan bawaan dalam diri umat Islam untuk melaksanakan tugas tersebut. Etika kerja Islam memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan, oleh karena itu perlu mendapat perhatian khusus (Sirajuddin & Muhakko, 2016).

Unsur lain yang mempengaruhi kinerja adalah etika, atau dalam hal ini etika kerja Islami (Wahono, 2016). Dalam penelitiannya, (Omang & Haddade, 2022) menemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di suatu perusahaan. Setiap organisasi wajib menerapkan undang-undang yang mengandung etika untuk mengontrol perilaku karyawan di dalam organisasi. Hukum atau etika ini dirancang untuk memungkinkan karyawan mencapai tujuan organisasi dalam batas yang telah ditentukan sebelumnya. Etika sangat dipengaruhi oleh kemajuan zaman. Etika mulai berkembang dalam organisasi yang berbudaya Islami sesuai dengan hukum yang ada di kitab suci, Al-Qur'an, dan sumber-sumber pendukung lainnya seperti As-Sunnah atau Hadits.

karena kemampuan menggunakan waktu kerja secara efektif merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan saat mengevaluasi kinerja. Untuk menganalisis kinerja karyawan, sangat penting untuk memahami dampak etika kerja Islam, antara lain (Haryati et al., 2021).

Siapa pun yang bekerja keras akan menerima kompensasi. Sebagaimana dinyatakan dalam QS, prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan semua bangsa. Al-Anfal (08): ayat (53)

ذٰلِكَ بِاَنَّ اللّٰهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً اَنْعَمَهَا عَلٰى قَوْمٍ حَتّٰى
يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ وَاَنَّ اللّٰهَ سَمِيْعٌ عَلِيْمٌ

Artinya : “Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”.

Di zaman yang lebih maju ini, hal ini diabaikan karena orang bekerja secara eksklusif dengan perspektif global dan membenarkan banyak strategi untuk mencapai tujuan mereka. Misalnya, sektor pelayaran saat ini sangat kompetitif dan padat. Untuk memuaskan dan mempertahankan pelanggan, banyak perusahaan perjalanan darat bersaing untuk menawarkan layanan terbaik. Untuk menjadi perusahaan jasa yang kompetitif, organisasi harus berkinerja baik (Bisnis et al., 2015).

Salah satu syarat suatu organisasi adalah perubahan. Perusahaan harus memiliki keberanian dan tekad untuk menerima perubahan agar fleksibel. Kemampuan beradaptasi perusahaan terhadap lingkungannya merupakan salah satu strategi untuk menghadapi perubahan tersebut (Putro, 2018).

Mayoritas organisasi mengubah praktik mereka dalam menanggapi tuntutan lingkungan. Organisasi harus melalui prosedur tertentu, rumit, dan eksklusif untuk bertransformasi. Unsur-unsur perusahaan, budaya, ekonomi, sosial, teknologi, dan perilaku karyawan semuanya berperan dalam banyak keadaan dalam proses transisi ini (Jasa, 1982).

Sumber daya manusia adalah salah satu landasan perubahan efektif organisasi (Wardan, 2019). Sikap karyawan terhadap perubahan organisasi

merupakan reaksi emosional mereka terhadap perubahan, apakah itu baik atau negatif (Putro, 2018). Oleh karena itu, jika suatu bisnis atau organisasi memiliki anggota staf yang dapat melihat perubahan dengan baik. Proses perubahan organisasi kemudian akan dipastikan berhasil. Di sisi lain, jika sumber daya manusia perusahaan menolak untuk berubah. Proses pembuatan modifikasi kemudian akan ditarik keluar. Organisasi, teknologi, dan sudut pandang pribadi adalah tiga variabel yang harus dipertimbangkan bisnis saat melakukan perubahan, menurut Mitroff (Benu et al., n.d.).

Sulit untuk berurusan dengan perspektif eksklusif dalam situasi ini. Akibatnya, mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi diberikan pertimbangan yang besar, dan sikap terhadap perubahan dari Kesamaan kognitif, kecenderungan afektif, dan kecenderungan perilaku adalah tiga dimensi (Muhammad, 2016). Setiap dimensi memengaruhi cara karyawan memandang perubahan. Apakah perubahan dilihat secara positif, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sederhana (Juliani, 2016).

Perkembangan teknologi informasi dan perjalanan waktu terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan di bidang jasa pengiriman barang. Perubahan tersebut semata-mata karena pengaruh lingkungan, yang memaksa bisnis penyedia jasa pengiriman untuk beradaptasi. Kekuatan perubahan lainnya adalah tuntutan publik, yang mencakup aspirasi sistem penyampaian layanan yang terus meningkat. Sebagai misi penyampaian jasa, kurir diharapkan menjunjung tinggi organisasi profesi yang digelutinya, yang tercermin dalam etika profesi, termasuk profesionalisme di tempat kerja. Dengan rasa tanggung jawab tersebut, dibutuhkan kurir yang menunjukkan perilaku siap menghadapi perubahan di tempat kerja, terlepas dari sifatnya, karena sikap ini akan mempengaruhi kinerja (Putro, 2018).

Hidup kita berubah sebagai hasil dari kemajuan teknologi yang tak terhindarkan dengan cepat. Manajemen organisasi yang menekankan pada komponen sumber daya manusia, termasuk manajemen sumber daya manusia. Manusia adalah komponen paling penting dari setiap bisnis. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus dicapai oleh

dunia usaha di era global saat ini guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa manusia, berbagai elemen akan dibutuhkan (Fazrin et al., 2022).

Salah satu PT. Anak perusahaan NinjaXpress adalah Cabang Ekspedisi Ninja Xpress Kab. Pati, yang bergerak di industri jasa pengiriman. Jl. Raya Banyu Urip, Gebyaran, Sukoharjo, Kec. Margorejo, Kab. Pati adalah tempat bisnis ini berada. Ninja Xpress merupakan bisnis anyar yang menawarkan jasa pengiriman barang atau dokumen serta transportasi. Layanannya memiliki banyak manfaat dan kemudahan. Kiriman dapat diantar dan diambil oleh Siprinter (kurir). Selain menawarkan pengiriman paket offline di lokasi Ninja Xpress terdekat, kini Ninja Xpress menawarkan teknologi online terbaru bernama On Demand Pickup, yang hanya mengharuskan pelanggan (Shipper) melakukan pemesanan melalui telepon, melalui WhatsApp, on line, atau di situs web perusahaan. Paket kemudian akan diambil oleh kurir Ninja Xpress. Ninja Xpress juga menawarkan layanan Cash On Delivery (COD), yang akan mempermudah jual beli barang secara online. Di website www.ninjaxpress.co, pengguna juga dapat mengikuti pengiriman paket secara real time.

Saat ini lokasi Ninja Xpress menggunakan sistem komputerisasi dan manual untuk input pengiriman paket. Meskipun Ninja Xpress memiliki sistem input paket elektronik dan Standar Operasional Prosedur (SOP), seiring berjalannya waktu, perubahan terjadi di lokasi Ninja Xpress. Petugas toko harus secara fisik mengisi lembar catatan konsinyasi karena dianggap tidak memadai mengingat betapa pentingnya bukti fisik atau lembar tertulis bagi sebagian konsumen. Dan mayoritas kurir Ninja Xpress Cabang Kab. Pati beragama Islam dimana semua kurir selalu diingatkan dalam peraturan SOP yang berlaku agar bekerja dengan maksimal dan tepat waktu, selain itu didalam SOP diharapkan kurir bersikap jujur dalam menyetor uang COD paket karena sering terjadi kekurangan uang setoran, sehingga para kurir dituntut untuk bertanggung jawab mengganti.

Selain itu adanya perubahan dari Pusat mengenai Prosedur upah yang selalu berubah-ubah membuat adanya keresahan pada karyawan khususnya Kurir. Yang dimana Perusahaan Ninja Xpress masih ditahap Pengembangan, adanya perubahan ini terjadi setiap 3 bulan sekali yang membuat dan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga diperlukan adanya kesiapan sikap dalam menerima perubahan di Perusahaan Ninja Xpress.

(Sumber : Hasil wawancara dengan HRD Ninja Xpress Cabang Kab. Pati)

Etika kerja Islami dan sikap perubahan organisasi adalah topik penting yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Khusus dilakukan dalam konteks ekspedisi pengiriman layanan Ninja Xpress yang bernuansa Islami, dengan tujuan untuk mengetahui apakah cita-cita kerja Islami benar-benar diimplementasikan dalam kehidupan organisasi. Peneliti harus mempertimbangkan studi yang dilakukan di perusahaan non-Islam, khususnya dalam konteks ekspedisi pengiriman layanan Ninja Xpress dengan basis Islam.

Motivasi untuk melakukan penelitian ini adalah bahwa, dalam pengaturan ekspedisi pengiriman layanan Ninja Xpress, ada sangat sedikit data empiris dampak etika kerja Islam terhadap sikap kesiapan untuk berubah dan kinerja staf. Akan menarik untuk melihat bagaimana peneliti yang melakukan penelitian lanjutan (Novianti & Gunawan, 2010) pada sampel lain dan dalam berbagai konteks budaya dapat mendukung atau menantang kesimpulan mereka.

Berdasarkan research gap dan uraian diatas maka peneliti mengangkat studi dengan judul berjudul **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN KINERJA KAYAWAN (Studi Pada Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti mengadopsi ungkapan masalah berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kesiapan untuk berubah ?
3. Bagaimana pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan ?
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kesiapan untuk berubah ?
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Manfaat penelitian

Hal ini diantisipasi untuk menawarkan keuntungan berikut berdasarkan tujuan yang dinyatakan peneliti:

1. Penelitian ini diantisipasi untuk memajukan teori perilaku, khususnya dalam kaitannya dengan bagaimana bisnis dapat merangkul sikap terhadap perubahan, untuk karyawan atau kurir pengiriman layanan.
2. Mengenali dan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan etika kerja Islam, dan khususnya, meningkatkan pemahaman tentang unsur-unsur yang mempengaruhi sikap individu (kurir) terhadap perusahaan, dapat membantu karyawan atau kurir untuk jasa pengiriman.

3. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh bisnis untuk menciptakan lingkungan kerja di mana pembawa pesan yang menolak perubahan dapat menerima perubahan, yang akan membantu organisasi merencanakan dan mengimplementasikan transformasi organisasi dengan sukses.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan (Work Performance)

Istilah kinerja (perform) berasal dari kata "per" dan "form", yang keduanya menunjukkan cara atau metode untuk mencapai sesuatu yang memerlukan kompetensi. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan dalam kamus ekonomi untuk mendefinisikan tindakan atau kegiatan organisasi sepanjang periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan berbagai tolok ukur. Biaya dari masa lalu atau biaya yang diproyeksikan, efektivitas mendasar, tanggung jawab manajerial, dan faktor serupa (Sodiq, 2018). Salah satu unsur penunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh usaha atau organisasi adalah kinerja. Sesuai dengan kewajiban tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, karyawan berkewajiban untuk menghasilkan hasil kerja yang terbaik bagi organisasi. Keberhasilan karyawan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan hasil dari prestasi kerja yang baik. Sedangkan kinerja karyawan mengukur seberapa baik pekerja memenuhi kriteria pekerjaan. Kinerja adalah sejauh mana tugas-tugas yang membentuk pekerjaan diselesaikan oleh seorang karyawan. Kinerja mengukur seberapa baik pekerja memenuhi kriteria pekerjaan (Prakoso, 2014).

Kinerja, menurut Wirawan, merupakan konsekuensi dari banyak elemen yang menyatu, termasuk faktor lingkungan internal bisnis, faktor lingkungan eksternal, dan aspek lingkungan internal manusia. Variabel internal karyawan adalah faktor internal, bawaan (hadir saat lahir), dan diperoleh (diperoleh saat karyawan berkembang). Bakat, kualitas karakter, dan masalah kesehatan fisik dan mental adalah faktor warisan. pengetahuan, kemampuan, etos kerja, pengalaman, dan motivasi di tempat kerja adalah semua faktor yang diperoleh. Kinerja karyawan meningkat ketika faktor internal meningkat. variabel yang mempengaruhi lingkungan internal

organisasi Tingkat bantuan yang diberikan oleh perusahaan tempat seseorang bekerja mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Elemen internal organisasi meliputi strategi organisasi, pendanaan untuk sumber daya kerja yang diperlukan, dan struktur manajemen dan remunerasi. faktor lingkungan eksternal organisasi Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah kejadian di lingkungan eksternal organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Mengambil contoh kelesuan ekonomi dan penurunan nilai kompensasi karyawan (Sodiq, 2018).

Kinerja dapat diukur dengan tujuan kerja (niat kinerja) dari manajer senior dan staf garis depan, menurut Shore, et al. (1990) (dalam Sodiq, 2018). Karyawan di garis depan adalah mereka yang berhadapan langsung dengan klien atau konsumen. Teller bank, sekretaris, juru tulis, petugas keamanan, dan personel kantor adalah beberapa contoh karyawan garis depan. Motivasi yang kuat datang dari memiliki tujuan yang jelas. Cara terbaik untuk meningkatkan kinerja adalah menetapkan tujuan pekerjaan yang spesifik dan sulit bagi karyawan (Robbins 2008:239).

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh anggota staf dalam hal kualitas dan kuantitas tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya (Jamaludin, 2017). Kinerja karyawan adalah komponen penting dari setiap bisnis karena tanpa itu, tujuan organisasi akan sulit dicapai. Menurut (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022), kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau kelompok individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan etika dan moral, secara legal, dan tanpa melanggar hukum yang berlaku. Masa depan organisasi dapat diprediksi dari etika yang diterapkan dan dijadikan nilai-nilai perusahaan. Penggunaan etika kerja agama Islam sebagai landasan nilai-nilai yang ditetapkan dalam bisnis merupakan salah satu perubahan terkini dalam manajemen organisasi.

Smith mengklaim bahwa kinerja adalah "output drive dari proses, manusia atau lainnya" dalam Asih (2021). Kinerja adalah apa yang keluar atau apa yang dihasilkan oleh proses. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam

(Muzakki et al., 2016), kinerja (atau prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, dan kesungguhan usaha. Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Setyaningrum et al., 2016) adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai selama melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Nawawi dalam (Zein & Hadijah, 2018), kinerja adalah outcome atau keluaran dari suatu proses, maka jika kinerja rendah, niscaya ada beberapa unsur yang berkontribusi terhadap hal tersebut.

Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya dalam organisasi, menurut (Afandi & Bahri, 2020). Kinerja adalah nama umum lainnya untuk kata tersebut. Meskipun definisi kinerja dapat diinterpretasikan dalam beberapa cara yang berbeda, hal itu dijelaskan dalam kasus ini. Kinerja dibahas dari berbagai sudut pandang. Ketika seorang karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, kinerjanya ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Supatmi et al., 2012). Menurut (Lina, 2014), kinerja adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang atau suatu barang atau jasa yang mereka hasilkan atau sediakan. Secara singkat menyatakan bahwa kinerja adalah hasil perilaku yang sangat diinginkan, (Khotijah & Helmy, 2021). Menurut Lopez (dalam Khornelis Dehotman, 2016), kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu, yang dicapai melalui keterampilan dan kemampuan untuk bertindak dalam keadaan tertentu. Kinerja terdiri dari lima variabel terukur yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian, menurut Robbins dalam (Supriaddin, 2020).

Kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya, sesuai dengan pengertian kinerja pegawai yang diuraikan di atas.

Sebaliknya, (Fadhlorrohman & Mas'ud, 2022) menyatakan bahwa metrik berikut dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Beban kerja lebih besar dari biasanya.
2. unggul dibandingkan karyawan lainnya
3. Timeline penyelesaian tugas sesuai dengan proses dan kebijakan perusahaan

2.1.2 Etika Kerja

Pengertian etika kerja adalah suatu nilai yang dijunjung baik oleh manajemen maupun karyawan sebagai pekerja dan pengatur/regulator dalam bekerja. (Indrawan, 2017) mendefinisikan “etika” sebagai suatu keyakinan yang berperan sebagai kode moral bagi individu, kelompok, atau institusi. Oleh karena itu, etos kerja dapat dilihat sebagai teori tentang kerja yang dianut oleh individu atau kelompok individu untuk menjadi baik dan adil dan yang menunjukkan dirinya dengan cara yang unik dalam perilaku mereka di tempat kerja. Menurut (Indrawan, 2017), etika kerja mengacu pada semangat kerja berdasarkan cita-cita atau konvensi tertentu. Menurut Sukriyanto (2000: 29), etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif guna memaksimalkan nilai kehidupannya. Etika kerja mendikte bagaimana penilaian manusia muncul di tempat kerja. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan dapat meningkatkan performa kerja, menurut (Jufrizen, 2018). Etos kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri, atau ciri-ciri tentang cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok, atau suatu bangsa. Etos kerja yang kuat bersumber dari motivasi untuk mempertahankan kualitas output seseorang, oleh karena itu yang memilikinya secara aktif menyumbangkan ide dan saran dalam bekerja.

Menurut etimologinya, etika adalah studi tentang tradisi yang berkaitan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima secara universal tentang sikap, perilaku, kewajiban, dan hal-hal lain. Pada hakekatnya, moral mengacu pada pedoman yang telah disepakati oleh sekelompok orang, sedangkan etika biasanya lebih terkait dengan standar yang telah ditetapkan melalui berbagai wacana atau peraturan etika yang dijunjung tinggi oleh

para profesional. Tujuan etika, menurut (Bhastary Dwipayani, 2020), adalah untuk mengkaji perilaku, baik yang bermoral maupun yang tidak bermoral, agar dapat membuat penilaian yang adil dan pada akhirnya sampai pada saran yang dapat diterima yang dapat diterima oleh kelompok atau individu tertentu. Sebaliknya, etika didefinisikan oleh (Haerudin, 2016) sebagai upaya sistematis yang menggunakan rasio untuk memahami pengalaman moral pribadi dan masyarakat untuk membedakan antara membatasi perilaku manusia dan nilai-nilai penting yang harus dikejar dalam kehidupan.

Etos kerja menurut (Hamid et al., 2021) adalah semangat kerja yang dilandasi prinsip atau konvensi tertentu. Etika kerja mendikte bagaimana penilaian manusia muncul di tempat kerja. Etos kerja adalah sikap, gagasan, kebiasaan, kualitas, atau karakteristik tentang cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, kelompok, atau suatu bangsa (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Etos kerja yang kuat tentu saja akan membuat Anda tidak bosan dengan rutinitas Anda dan bahkan dapat membantu Anda tampil lebih baik di tempat kerja. Etos kerja yang kuat bersumber dari motivasi untuk mempertahankan kualitas output seseorang, oleh karena itu yang memilikinya secara aktif menyumbangkan ide dan saran dalam bekerja. Secara umum, etika kerja berfungsi sebagai motivator konstan untuk perilaku individu. Berikut peran etika kerja menurut (Bhastary Dwipayani, 2020): 1) Motivator untuk tindakan, 2) Semangat dalam aktivitas, dan 3) Motivator, seperti mesin mobil raksasa. Menurut (Bhastary Dwipayani, 2020), etos kerja dinilai menggunakan:

1. Kerja keras didefinisikan sebagai berjuang atau berjuang dengan keras atau tulus untuk mencapai sesuatu, atau, dengan kata lain, bekerja atau berjuang untuk mencapai tujuan atau kesuksesan.
2. "Gaya bicara" atau "metode berbicara" pembicara dapat menarik pendengar.

3. Nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk memproduksinya, dengan pengetahuan bahwa bentuk produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan, menurut teori nilai tenaga kerja yang dikenal sebagai "Nilai Kerja".
4. Kerja Kreativitas kerja adalah kapasitas untuk kerja produktif yang dimiliki setiap orang, bukan bantuan dari luar.

(Rahimaji, 2019) Etika adalah gagasan tentang apa yang benar atau salah secara moral, atau apa yang baik atau buruk, dan bagaimana gagasan itu memengaruhi hal-hal lain. Oleh karena itu, etika kerja dapat dilihat sebagai doktrin tentang pekerjaan yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan adil dan yang menunjukkan dirinya dengan cara tertentu dalam perilaku mereka di tempat kerja.

2.1.3 Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethic)

Kata "etika" berasal dari kata Yunani "ethos," yang juga berarti "tempat tinggal", "padang rumput", "kandang", "kebiasaan", "kebiasaan", "karakter", "perasaan", dan " cara berpikir." Bea Cukai disebut sebagai ta etha dalam bentuk jamak. Istilah "etika" di sini setara dengan "moral". Moral berasal dari kata latin mos, yang dapat digunakan untuk merujuk pada konvensi, kebiasaan, karakter, akhlak, dan cara hidup (Zamrodah, 2016). Etos kerja adalah acuan yang digunakan orang atau bisnis sebagai peta jalan untuk menjalankan operasi perusahaan mereka sehingga operasi tersebut tidak mengakibatkan kerugian bagi orang atau organisasi lain. Etos kerja Islami mengacu pada perilaku karyawan yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah (Sodiq, 2018).

Dengan kata lain, etos kerja Islami adalah rangkaian kegiatan ekonomi dalam berbagai bentuk yang dibatasi oleh hukum halal dan haram dalam hal bagaimana memperoleh dan menggunakan aset mereka bukan oleh kuantitas aset (barang atau jasa) yang dimiliki (Marzuqi). & Latif,

2010). Baik Al-Qur'an dan hadits berisi pedoman khusus untuk tata krama dan menyarankan untuk mengikutinya saat melakukan bisnis. Seorang pebisnis Muslim harus berperilaku sesuai dengan apa yang disarankan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Tiga poin utama digunakan untuk meringkas perilaku bisnis yang tepat: Kemurahan hati, keinginan untuk melayani dan mengingat Allah, dan kepentingan tertinggi-Nya (Sodiq, 2018). Aspek ukhrawi dan duniawi adalah dua segi etos kerja Islam. Islam menekankan nilai niat dalam bekerja dalam aspek ukhrawi. Bekerja berdasarkan prinsip-prinsip agama akan menunjukkan fitrah seorang muslim dan mengangkat derajat dan martabat seseorang sebagai hamba Allah yang terpercaya. Tentu niat ini harus untuk mendapatkan keutamaan Allah. Agama, di sisi lain, sangat menekankan gagasan ihsan dan itqon dalam bekerja. Ihsan berarti memberi manfaat bagi diri sendiri dan orang lain, sedangkan itqon berarti melaksanakan tugas secara penuh, kompeten, dan bertanggung jawab (Sodiq, 2018).

Islam adalah iman yang memuliakan kerja sebagai Firman Allah, sesuai dengan surat Az-Zumar ayat 39 Al-Qur'an:

قُلْ يَاقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ قَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya : Katakanlah, “Wahai kaumku, berbuatlah menurut kedudukanmu! Sesungguhnya aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.

Surat At-Taubah (09) : ayat (105)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an tersebut di atas, jelaslah bahwa Islam berpandangan dan berpandangan bahwa kerja keras merupakan suatu keharusan bagi manusia untuk menyelesaikannya yang merupakan perintah Allah yang patut disembah.

Seperti yang dikemukakan oleh peneliti, etika kerja islami berdampak pada kinerja karyawan. Etos kerja yang baik yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan akan menimbulkan efektifitas dalam bekerja, tanggung jawab, dan keinginan untuk berinovasi dalam pekerjaannya, meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa ciri-ciri yang menjadi komponen krusial etika kerja Islami: Dengan tetap memperhatikan pertimbangan halal dan haram, visi dan misi kerja dilaksanakan dengan tujuan bekerja dengan tujuan mencari keutamaan atau keridhaan Allah SWT. Menerapkan tanggung jawab dalam bekerja pada kepedulian sosial dan sifat kehandalan (reliability). Kesabaran, efektivitas, efisiensi, ketekunan, dan ketepatan waktu adalah tanda profesionalisme (Ogotan & Dengo, n.d.).

Menurut Yousef (dalam Fauzan & Tyasari, 2012), etika kerja Islam merupakan pandangan Islam tentang pedoman norma dan syarat dalam bekerja yang sesuai dengan ajaran Islam dan bersumber dari Al-Qur'an dan hadits yang mengangkat kerja sebagai suatu kebajikan. Etos kerja Islam melihat pekerjaan sebagai cara untuk memajukan kesejahteraan ekonomi, sosial, dan psikologis seseorang, untuk mempertahankan kedudukan sosial, untuk memajukan kesejahteraan sosial, dan untuk menegaskan kembali keyakinan agama seseorang.

Etos kerja Islami adalah seperangkat norma yang membedakan antara yang baik dan yang salah dalam konteks Islam, menurut (Putro,

2018). Etika kerja Islami adalah seperangkat prinsip atau cara hidup yang bersumber dari Al-Quran dan As-Sunnah serta mengatur kerja dan ketekunan (Sari et al., 2021).

Berdasarkan definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami merupakan cara pandang tentang kerja yang sesuai dengan ajaran Islam, yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadits, yang memandang kerja sebagai suatu kebajikan dan ibadah.

Namun demikian, (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022) mencantumkan faktor-faktor berikut yang dapat digunakan untuk mengukur etika kerja Islami:

1. Niat pekerjaan menentukan nilainya lebih dari hasilnya.
2. Karena merupakan suatu keyakinan, komitmen terhadap suatu tugas (pengetahuan) merupakan suatu kebajikan.
3. berkolaborasi dan berkonsultasi sambil memecahkan masalah

2.1.4 Kesiapan Untuk Berubah (Readiness for change)

Perubahan selalu terjadi, baik disengaja maupun tidak. Hal yang sama berlaku untuk bisnis. Hanya organisasi yang dapat beradaptasilah yang akan hidup. Sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan ini menentukan seberapa efektifnya, oleh karena itu setiap perubahan lingkungan yang terjadi perlu diperhatikan. Intinya, setiap modifikasi meningkatkan kinerja organisasi dengan tujuan meningkatkan daya adaptasi organisasi terhadap perubahan eksternal dan perilaku anggota (Nasution & Tasri, 2022).

Weiner mengembangkan konsep kesiapan untuk berubah, dimana kesiapan organisasi sekarang dipahami sebagai kebalikan dari kesiapan individu (karyawan). Sutarto mendefinisikan dan memahami organisasi sebagai “sekelompok orang dengan sistem kerja yang berusaha bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan”. Menurut pemahaman ini, sistem yang

dimiliki oleh sekelompok individu dalam organisasi atau lembaga itu sendiri menentukan kesiapan yang terakhir. Ketika dihadapkan dengan lingkungan yang dinamis, kesiapan organisasi untuk berubah dilihat sebagai tanda tingkat motivasi, bakat, dan fleksibilitas organisasi karyawannya.

Ada dua cara untuk melihat kemauan seseorang untuk berubah: dari perspektif struktural dan dari sudut pandang psikologis. Peran struktur organisasi dalam memfasilitasi keberhasilan implementasi transformasi organisasi dibahas dalam kaitannya dengan perspektif struktural. Pendekatan psikologis, sementara itu, berfokus pada seberapa yakin anggota kelompok dalam kapasitas mereka untuk mengatasi masalah perubahan organisasi. Kemampuan lembaga untuk mengatur organisasinya secara efektif dan efisien untuk mengakomodasi tantangan perubahan yang akan datang dapat dilihat sebagai kesiapan dari struktur organisasi. Kemampuan setiap orang dalam organisasi untuk berdedikasi dan bekerja sama untuk mengalami transformasi yang terjadi dikenal dengan kesiapan psikologis.

Untuk menentukan seberapa siap sebuah perusahaan menghadapi perubahan, skala Organizational Readiness for Implementing Change (ORIC) dikembangkan. Berdasarkan hipotesis Weiner tentang kesiapan untuk berubah, Shea et al. menciptakan skala ini. Dua indikator kesiapan untuk berubah diwakili oleh pertanyaan skala: komitmen untuk berubah dan kepercayaan diri untuk berubah. Sementara indikasi keyakinan untuk berubah terkait dengan gagasan kolektif kelompok tentang kapasitas mereka sendiri untuk menangani perubahan, indikator komitmen terhadap perubahan terkait dengan dorongan karyawan untuk setia dalam melakukan perubahan. Kesiapsiagaan dalam dua bidang ini sangat penting karena ketika karyawan di perusahaan memiliki komitmen dan percaya diri yang tinggi, mereka diharapkan dapat mendedikasikan diri untuk terus bekerja secara efektif meskipun menghadapi kesulitan.

Ada 5 variabel yang mempengaruhi kesiapan perubahan, antara lain:

1. budaya dan iklim perusahaan Sedangkan iklim organisasi digambarkan sebagai bagaimana karyawan memandang

kondisi tempat kerja mereka, budaya organisasi terkait dengan sistem kerja organisasi yang terkait dengan nilai-nilai, pola hubungan, dan konvensi yang menjadi landasan perilaku kerja karyawan.

2. Saat menghadapi perubahan, karyawan bekerja sama untuk mengkoordinasikan banyak tugas, yang menunjukkan dinamika ikatan antarpribadi di dalam organisasi.
3. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mengomunikasikan visi dan kemampuan manajerial untuk membujuk pengikut agar berusaha keras untuk mencapai tujuan.
4. Kebiasaan dan pola pikir lama. Menurut Weiner¹², pengalaman masa lalu membentuk pola pikir lama yang bisa menjadi positif dan negatif, terutama dalam hal kemampuan karyawan untuk beradaptasi di tempat kerja terhadap teknologi baru dan keterbukaan mereka untuk menghadapi perubahan.

Pengetahuan untuk mengelola kesiapan untuk berubah dan keberhasilan pelaksanaan program perubahan dapat disederhanakan dengan analisis kemauan individu untuk berubah. (Tampubolon, 2020) mendefinisikan kesiapan sebagai "suatu pola pikir yang ada di antara karyawan selama pelaksanaan perubahan organisasi. Ini terdiri dari keyakinan, sikap dan niat anggota target perubahan mengenai kebutuhan dan kemampuan menerapkan perubahan organisasi". Persepsi kesiapan menarik untuk umpan balik tenaga kerja untuk berubah, memainkan peran penting dalam perubahan organisasi (Ulum, 2016). Selain itu, kesiapan merupakan faktor utama, rumit dalam dukungan awal karyawan untuk imajinasi perubahan (Shaleh & Firman, 2018). Kesiapan untuk berubah merupakan konsep multidimensi yang dipengaruhi oleh pendapat dalam pola pikir karyawan bahwa mereka memiliki keterampilan untuk melakukan perubahan di masa depan karena itu baik untuk organisasi, terlebih lagi, mereka memiliki dukungan manajemen dan perubahan yang diusulkan bermanfaat bagi karyawan (Inge S, 2013).

Salah satu variabel yang tidak mungkin diabaikan oleh perusahaan adalah perubahan. Organisasi harus berani dan terbuka terhadap perubahan agar fleksibel. Jenis kemampuan beradaptasi untuk berubah ini adalah salah satu metode untuk membantu organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Nashrudin Setiawan, 2019). Mayoritas organisasi berkembang sebagai akibat dari tekanan eksternal. Berdasarkan keadaan tertentu, proses kesiapan untuk mengubah organisasi harus dilalui berbeda dan kompleks. Variasi situasi dalam proses transisi ini dipengaruhi oleh aspek bisnis, lingkungan, budaya, ekonomi, masyarakat, dan teknologi, serta sikap karyawan (Tampubolon, 2020).

Sumber daya manusia organisasi merupakan salah satu kunci sukses perubahan organisasi (Djuwita, 2011). Tingkat kenyamanan karyawan dengan perubahan menentukan apakah mereka akan melihatnya sebagai hal yang baik atau negatif (Putro, 2018). Oleh karena itu, proses perubahan organisasi akan berjalan dengan mudah jika perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang dapat melihat perubahan secara positif.

Sebaliknya, jika sumber daya manusia organisasi resisten terhadap perubahan, maka proses implementasi perubahan akan tersendat. Organisasi, teknologi, dan sudut pandang pribadi adalah tiga elemen yang perlu menjadi perhatian organisasi saat melakukan perubahan, menurut Listone dan Mitroff (Benu et al., n.d.). Dalam keadaan itu, berurusan dengan perspektif pribadi itu menantang. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia adalah penekanan yang sangat signifikan dan masalah besar bagi perusahaan. Yousef (dalam Putro, 2018) mengidentifikasi tiga unsur kesiapan perubahan: kecenderungan kognitif, kecenderungan afektif, dan kecenderungan perilaku. Masing-masing faktor ini memengaruhi cara karyawan melihat perubahan dari berbagai perspektif. Akankah perubahan itu dianggap sebagai sesuatu yang positif atau sesuatu yang negatif? Tujuan organisasi akan mudah dicapai jika perubahan dipandang baik (Becker et al., 2015).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keyakinan dan sikap mental individu terhadap perubahan yang dihadapi organisasilah yang

menentukan kesiapannya untuk berubah. Perubahan sumber daya manusia harus dimulai dengan menghilangkan pola perilaku usang yang cenderung mempertahankan keadaan untuk perubahan sehingga karyawan siap untuk mengadopsi mentalitas pertumbuhan baru yang dinamis.

Adapun menurut (Holt et al., 2007), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesiapan untuk berubah yaitu:

1. *Appropriateness* (Kelayakan untuk melakukan perubahan)

Komponen pendapat individu bahwa organisasi dapat mencapai perubahan yang diusulkan dan bahwa organisasi akan memperoleh keuntungan dari membuat perubahan dijelaskan oleh indikasi ini.

2. *Change efficacy* (Keyakinan pada kemampuan seseorang untuk berubah)

Ketika orang merasa kompeten dan mampu melakukan tugas yang terkait dengan perubahan, indikasi ini menunjukkan komponen kepercayaan mereka pada kompetensi mereka untuk membawa perubahan yang diinginkan.

3. *Personal valence* (Nilai manfaat bagi individu)

Indikator ini menguraikan komponen keyakinan kepentingan pribadi yang akan terwujud jika dilakukan penyesuaian. Dengan kata lain, sumber daya manusia berpikir bahwa melakukan modifikasi yang disarankan akan bermanfaat bagi mereka.

2.2 Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

(Fadhlorrohman & Mas'ud, 2022) Menurut etika, komitmen umat Islam terhadap etos kerja bersumber dari keyakinan mereka bahwa mencapai pahala dari Allah SWT adalah tujuan akhir hidup. Karena seorang pekerja yang mengamalkan etika kerja Islami akan memiliki rasa keikhlasan dan kegairahan kerja yang tinggi melalui profesionalisme kerja, etika kerja memberikan dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. sehingga seorang Muslim yang menganut standar Islam akan berbuat lebih baik.

Menurut (Indrawan, 2017), orang yang memiliki etos kerja islami yang kuat akan menghasilkan karya terbaiknya. guna meningkatkan kinerja pegawai. Menurut temuan penelitiannya, pekerjaan Islami berdampak besar terhadap kinerja karyawan (Putro, 2018). Landasan kreativitas karyawan serta sumber kepuasan dan kenyamanan mereka dalam bekerja adalah etos kerja.

Etos kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, menurut penelitian Rokhman (2010), Ahmad (2011), Shafique et al (2015), dan (Sodiq, 2018), sedangkan Shafissalam dan Azzuhri tidak menemukan korelasi antara etos kerja Islami dan kinerja karyawan.

Telah dibuktikan bahwa memiliki etos kerja yang baik dapat membantu orang bekerja lebih baik (I Wayan Marsalia Indica, 2011; Ridwan, 2013; Syahrul Nizam et al., 2016; Wahono, 2016). Telah ditetapkan bahwa etika kerja yang baik tidak dapat meningkatkan kinerja individu (Sodiq, 2018). Unsur lain yang mempengaruhi kinerja adalah etika, atau dalam hal ini etika kerja Islami (Putro, 2018). Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, menurut penelitian oleh (Indrawan, 2017). Untuk mengontrol perilaku karyawan dalam organisasi, setiap organisasi harus memiliki kebijakan yang etis. Pedoman atau etika ini dirancang untuk membantu pekerja mencapai tujuan organisasi sambil tetap berada dalam batasan yang ditetapkan. Etika sangat dipengaruhi oleh kemajuan zaman. Seiring waktu, etika mulai berubah sesuai dengan ciri-ciri bisnis. Di perusahaan dengan budaya Islam, etika mulai terbentuk sebagai aturan berdasarkan Al-Qur'an, kitab suci, dan sumber pelengkap lainnya seperti Sunnah.

Etos kerja Islami memainkan peran yang perlu mendapat perhatian khusus karena berdampak pada kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada keberhasilan perusahaan atau dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan berkinerja baik, maka visi, misi, dan strategi perusahaan akan berhasil (Daulay et al. al., 2019). Metrik kinerja akan digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja individu ini dan seberapa baik mereka

mematuhi etos kerja perusahaan yang telah ditetapkan. Etos kerja Islam telah terbukti berdampak pada komitmen organisasi, sikap terhadap perubahan, kebahagiaan kerja, kepuasan hidup, kinerja karyawan, kemampuan berinovasi, dan keterlibatan kerja, menurut temuan penelitian Haerudin (Ahmad, 2021).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kapasitas mereka untuk membandingkan hasil kerja mereka dengan standar yang telah ditetapkan. Sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam kaitannya dengan gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang terbaik (Siahaan & Bahri, 2019). Kinerja karyawan juga dapat merujuk pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh sekelompok orang dari waktu ke waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Leatemia, 2018). Kinerja karyawan sangat penting karena mempengaruhi kinerja perusahaan (Fachreza, 2018).

H1 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.3 Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan

(Susyanto, 2019) menemukan bahwa ketika organisasi siap untuk menerapkan perubahan, karyawan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. (Chrisanty et al., 2021) juga menemukan bahwa pertemanan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pelayanan inovatif. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut dipersiapkan dengan baik oleh organisasinya untuk menghadapi perubahan, dipastikan manfaat dan risiko perubahan, dan yakin organisasi mereka akan membantu dan membantu mereka dalam mengatasi tantangan dan hambatan yang dapat menghambat kinerja mereka. Dengan kata lain, kesiapan untuk berubah diyakini dapat mendukung karyawannya untuk menerapkan perubahan yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja mereka.

Kesiapan untuk berubah atau kemauan untuk beradaptasi merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi kinerja. (Putro, 2018) menemukan bukti dalam studinya bahwa kemampuan beradaptasi terhadap perubahan secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja.

Kinerja pegawai yang merangkul perubahan akan menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi tujuan organisasi (Putro, 2018).

Perilaku yang mendorong perubahan akan muncul dari kemauan untuk berubah. Karyawan yang terbuka terhadap perubahan akan lebih bersemangat untuk mengemban tanggung jawab baru dan berusaha lebih keras untuk mewujudkan perubahan yang diinginkan. Tingkat keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan juga akan bergantung pada kemauan karyawan untuk beradaptasi. Telah banyak penelitian sebelumnya tentang hubungan antara kinerja karyawan dan kesiapan untuk berubah. Sebagian besar temuan menunjukkan korelasi yang kuat dan positif antara kinerja karyawan dan kesiapan untuk berubah. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Meria & Tamzil, 2021).

Weeks, Roberts, Chonko dan Jones dalam (Chrisanty et al., 2021) menemukan bahwa ketika organisasi siap untuk menerapkan perubahan, karyawan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. (Sinambela, 2021) juga menemukan bahwa pertemanan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pelayanan inovatif. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut dipersiapkan dengan baik oleh organisasinya untuk menghadapi perubahan, dipastikan manfaat dan risiko perubahan, dan yakin organisasi mereka akan membantu dan membantu mereka dalam mengatasi tantangan dan hambatan yang dapat menghambat kinerja mereka. Dengan kata lain, kesiapan untuk berubah diyakini dapat mendukung karyawannya untuk menerapkan perubahan yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja mereka.

(Saf'ani & Ratnawati, 2020) mengungkapkan bahwa pada perkembangan teknologi yang pesat, dimana teknologi sudah berperan penting dalam perusahaan maka perubahan akan selalu mengikuti. Lebih khusus pada kesiapan untuk berubah karyawan dapat dilihat dari kemampuan adaptasi karyawan dalam menerima konsep revolusi industri 4.0. Ramnarayan dalam (Saf'ani & Ratnawati, 2020), kesiapan untuk berubah adalah keadaan adaptasi organisasi dalam hal usaha untuk

mereorganisasi organisasi mengikuti lingkungan yang berubah. (Saf'ani & Ratnawati, 2020), menyatakan bahwa kesiapan untuk berubah mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan adaptabilitas pada proses perubahan. Semakin cepat karyawan beradaptasi dapat menjadi salah satu indikator bahwa perusahaan siap dalam mengimplementasikan perubahan khususnya konsep revolusi industri 4.0.

Tujuan dari kesiapan untuk berubah adalah menemukan cara baru atau cara yang diperbaiki dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka peningkatan kualitas (quality improvement), efektifitas dan akuntabilitas organisasi kepada stakeholders-nya. Artinya perubahan yang dilakukan dalam organisasi tidak lepas dari upaya perbaikan atau peningkatan kinerja pegawai dari kondisi masa lallalu (Poluakan, 2016).

(Sony dan Naik, 2019). Schlund dan Hammerle (2014), sejalan perkembangan revolusi industri 4.0, kinerja karyawan menjadi lebih dinamis. Efisiensi kerja akan meningkat seiring dengan terbukanya akses sistem digital yang dibuat oleh perusahaan. Pemanfaatan sistem digital pun mempermudah perusahaan dalam melakukan fungsi pengawasan kinerja karyawan. Dengan catatan perusahaan harus memastikan bahwa karyawan aware atau sadar akan sistem teknologi digital yang diterapkan pada perusahaan. (Susyanto, 2019) mengungkapkan bahwa dalam sebuah proses perubahan untuk mencapai kesuksesan kinerja, perlu membuat perencanaan mengenai kesiapan untuk berubah yang dapat menunjukkan tingkat partisipasi karyawan dalam sebuah proses perubahan. Intan Ratnawati et al., (2020), kesiapan untuk berubah terbukti mampu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan serta kemampuan adaptasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, Andrew dan Mohankumar (2017) Muhdin (2018) (Yuwono et al., 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4 Etika Kerja Islam dan Kesiapan untuk berubah

Dalam konteks perubahan, Islamic Work Ethic mendorong individu untuk membantu organisasi mereka dalam mempromosikan dan menerapkan perubahan (Ali, 2020). Kesiapan untuk berubah berpusat pada pengakuan bahwa perubahan terjadi untuk memperbaiki masa depan organisasi mereka (Kusumaputri, 2018). Ciri-ciri pemikiran seperti itu juga tercermin melalui IWE. Karena kode etik membujuk anggotanya untuk tidak hanya terbuka terhadap perubahan, tetapi juga bekerja untuk menerapkan perubahan yang bersifat progresif (Yunus, 2016). Lebih jauh lagi, diduga bahwa dukungan karyawan yang berkomitmen secara afektif untuk perubahan mungkin tidak hanya didasarkan pada perasaan senang bahwa perubahan dapat bermanfaat bagi organisasi tetapi juga bagi diri mereka sendiri (Sutrisno, 2019).

Hunt (dalam Putro, 2018) mendefinisikan kesiapan untuk berubah sebagai kecenderungan untuk bereaksi baik atau buruk terhadap seseorang atau sesuatu. Sementara itu, Khatoun & Farooq (dalam Putro, 2018) mengklaim bahwa sikap emosional karyawan terhadap perubahan merupakan indikator yang baik apakah suatu perubahan akan berdampak positif atau negatif. Selain itu, mereka melihat bahwa sikap positif yang kuat (keterbukaan, kemauan untuk beradaptasi) dapat menimbulkan sikap negatif (penolakan, pesimisme). Mengingat pengetahuan tersebut di atas, mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada sikap positif karyawan terhadap transformasi organisasi. Ada dua macam perubahan, yaitu perubahan yang terjadi begitu saja dan perubahan yang direncanakan, menurut Cummings & Worley (dalam Kusumaputri, 2018). Modifikasi yang bertujuan dan berorientasi pada tujuan yang direncanakan adalah perubahan yang dibuat. Dua sasaran transformasi terencana adalah sebagai berikut:

1. Modifikasi organisasi yang dilakukan dalam upaya memperbaiki dan
2. beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang juga bertujuan untuk mengubah sikap karyawan.

Kesiapan untuk berubah atau kemauan untuk beradaptasi merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi kinerja. Menurut penelitian oleh (Kusumaputri, 2018), kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi memberikan dampak positif yang cukup besar terhadap kinerjanya. Kinerja karyawan yang menganut perubahan akan menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi tujuan organisasi (Rismayadi & Maemunah, 2016).

Satu hal yang tidak dapat dihindari oleh organisasi adalah kemampuan untuk beradaptasi. Organisasi harus berani dan terbuka terhadap perubahan agar fleksibel. Jenis kemampuan beradaptasi untuk berubah ini adalah salah satu metode untuk membantu organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Yousef, 2000). Mayoritas organisasi berkembang sebagai akibat dari tekanan eksternal. Berdasarkan keadaan tertentu, proses yang harus dilalui organisasi untuk berubah adalah berbeda dan kompleks. Keadaan yang berbeda dalam proses transformasi ini bergantung pada sikap karyawan serta faktor komersial, lingkungan, budaya, ekonomi, sosial, dan teknologi (Abdul Rashid et al, 2004). Sumber daya manusia organisasi merupakan salah satu kunci sukses perubahan organisasi (Januarti, n.d.).

Hasil penelitian Arifuddin dkk. (dalam Yousef, 2000) tidak mendukung premis bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan kesiapan untuk berubah. Menurut temuan studinya, keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang terlihat pada hubungan antara etika kerja Islami dan keterbukaan terhadap perubahan.

Bukti menunjukkan bahwa zaman terus berkembang dengan perubahan dan dinamika berbagai sisi kehidupan, seperti yang dikemukakan oleh Aly et al. (1997) dalam (Januarti, n.d.). Orang kadang-kadang dipaksa untuk menjadi kabur dan ambigu, dan bahkan bertindak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka saat ini, karena adanya berbagai tantangan baru. Untuk mencari banyak referensi dan petunjuk dalam Al-Qur'an dan Sunnah dengan jihad, orang harus berpikir jernih dan memiliki pikiran yang sehat. Itjihad adalah metodologi atau cara memahami prinsip-prinsip Islam

yang belum sepenuhnya dijelaskan dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk mencapai kepastian hukum. Strategi transformasi organisasi yang berbeda dikatakan dipengaruhi di Arab dengan adanya etika kerja dan standar (Ali, 1996).

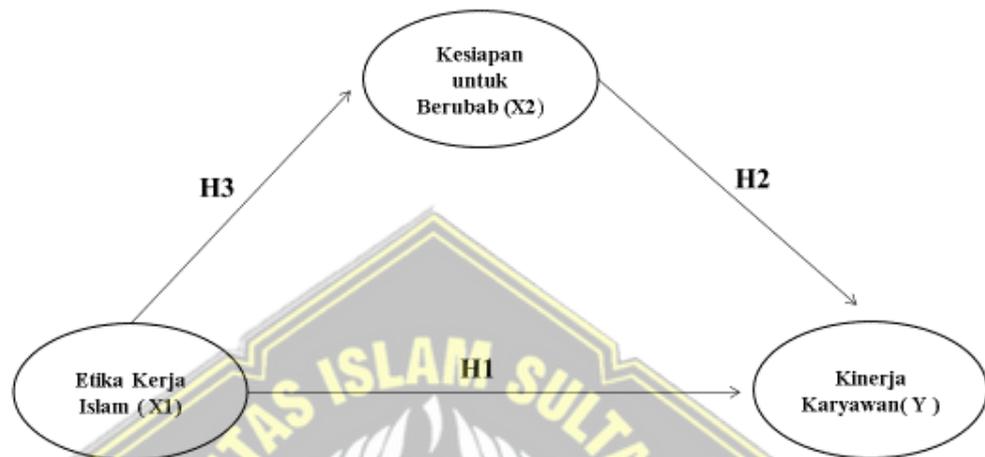
Beberapa penelitian telah menemukan bahwa perhatian etis termasuk dalam perubahan organisasi yang direncanakan, menurut (Yousef, 2000). (perubahan organisasi yang direncanakan). Menurut temuan penelitian (Yousef, 2000), dimensi kecenderungan kognitif, afektif, dan perilaku terhadap kemauan untuk berubah secara langsung dan menguntungkan dipengaruhi oleh etos kerja Islam. Hasil ini didukung oleh penelitian (الوزير & الشعراي, 2006) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam mempengaruhi keterbukaan terhadap perubahan ke arah yang menguntungkan. Temuan studinya didasarkan pada gagasan bahwa, sesuai dengan prinsip kerja Islam, akuntan sering berpikir dan bertindak dengan cara yang mendorong pertumbuhan kepribadian dan jaringan sosial mereka. Peningkatan kecenderungan kognitif, afektif, dan perilaku akan dihasilkan dari bekerja dengan hubungan interpersonal dan sosial yang positif.

H3 : Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah

UNISSULA
جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka teori yang menjadi ciri hipotesis adalah sebagai berikut, dan diturunkan dari kajian teori yang menghasilkan hipotesis sebelumnya:



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Explanatory research yang mencoba menjelaskan keterkaitan antara dua variabel atau lebih digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini, untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap perubahan organisasi dan prinsip kerja Islami.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Generalisasi yang disebut “populasi” mengacu pada item atau orang yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini adalah 130 orang yang merupakan komponen SDM kurir Ekspedisi Ninja Xpress Kab Pati.

3.2.2 Sampel

Meskipun sebagian kecil dari populasi, sampel tersebut dianggap mencerminkan populasi penuh saat memeriksa fitur-fiturnya. Jumlah sampel yang dikumpulkan dianalisis menggunakan rumus Slovin untuk menghasilkan hasil yang dapat diandalkan:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = margin error (5%)

besarnya populasi diketahui sebanyak 130 orang. Jadi besarnya sampel yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{130}{1,32} = 98,484 \text{ dibulatkan menjadi } 100.$$

Dengan demikian, jumlah sampel adalah komponen sumber daya manusia kurir untuk cabang Ekspedisi Ninja Xpress Kab berdasarkan temuan perhitungan di atas. Pati menerima 100 tanggapan secara keseluruhan.

Purposive sampling, yang melibatkan pemilihan peserta untuk proses sampel tergantung pada tujuan tertentu, digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2013). Hanya sumber daya manusia yang telah bekerja lebih dari satu tahun yang termasuk dalam tujuan atau faktor penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer meliputi informasi yang diberikan secara sukarela kepada pengumpul data dan informasi yang diperoleh melalui survei (Sugiyono, 2013). Data primer penelitian ini berasal dari wawancara HRD dan tanggapan kuesioner dari Kab. Starch, departemen sumber daya manusia Bagian Kurir Ekspedisi Ninja Xpress.

3.3.2 Data Sekunder

Sumber data yang secara tidak langsung menawarkan data untuk pengumpulan data, seperti melalui individu atau dokumen lain, dikenal dengan sumber data sekunder (Sugiyono, 2013). Buku, majalah, jurnal, dan karya sastra lainnya dikonsultasikan untuk data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini karena berisi informasi yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui beberapa metode yaitu sebagai berikut :

1) Wawancara

(Yusuf, 2014) mendefinisikan wawancara sebagai interaksi antara sumber informasi atau orang yang diwawancarai dengan pewawancara yang melibatkan komunikasi langsung atau pertanyaan langsung mengenai topik yang diteliti. Sumber utama wawancara adalah Kab. Starch, SDM Ekspedisi Ninja Xpress. Peneliti melaksanakan wawancara dengan HRD pada tanggal 04 Agustus 2022, wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas tetapi selalu dalam pedoman wawancara yang telah ditetapkan. Tujuan dari wawancara ini adalah guna mengumpulkan informasi yang relevan untuk penelitian.

2) **Kuesioner**

Menurut (Sugiyono, 2013), kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Data primer penelitian ini berasal dari kuesioner yang dikirimkan ke Kab. Starch, departemen sumber daya manusia Bagian Kurir Ekspedisi Ninja Xpress. daftar pertanyaan tentang variabel penelitian yang diperiksa. Pada skala Likert 1 sampai 5, dengan sangat tidak setuju dan sangat setuju sebagai ekstrem, pertanyaan disajikan.

3.4.2 **Data Sekunder**

Dengan menggunakan pendekatan studi pustaka, yang mencoba melengkapi bahan atau data penelitian, diperoleh data sekunder untuk penelitian ini. Tergantung pada masalah yang diteliti, studi literatur adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, dan literatur. Informasi dikumpulkan dari situs jurnal online internet. Temuan ini kemudian digunakan oleh peneliti untuk mengembangkan teori tentang etika kerja Islami, kesiapan organisasi untuk berubah, dan kinerja karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam variabel penelitian mencakup variabel dependen dan variabel independent :

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang paling diperhatikan oleh peneliti. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

2. Variabel Interpenden

Variabel independen adalah mereka yang memiliki dampak positif atau negatif terhadap variabel dependen. Etos kerja Islami dan kesiapan perubahan organisasi merupakan faktor independen dalam penelitian ini.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi dari tiap-tiap Variabel studi yang dikaji di dalam penelitian ini beserta indikatornya pada table sebagai berikut :

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Etika kerja Islami merupakan pedoman dan syarat-syarat kerja yang sesuai dengan ajaran Islam dan bersumber dari Al-Qur'an dan hadits, yang memandang bekerja sebagai suatu kebajikan (Yousef dalam Fatonah & Helmy, 2021)	1. Lebih dari nilai sebuah karya ditentukan oleh tujuannya. 2. Karena merupakan suatu keyakinan, komitmen terhadap suatu tugas (pengetahuan) merupakan suatu kebajikan. 3. berkolaborasi dan berkonsultasi sambil memecahkan masalah	Skala Likert skor 1-5

		(Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022)
2	Perspektif anggota organisasi, keyakinan, sikap, dan harapan tentang seberapa siap dan mampu organisasi mengusulkan dan menerapkan perubahan untuk meningkatkan kinerja dikenal sebagai kesiapan untuk berubah (Susyanto, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelayakan (Kelayakan untuk melakukan penyesuaian) (Kelayakan untuk melakukan perubahan) 2. Keyakinan dalam kapasitas seseorang untuk berubah, atau mengubah kemandirian 3. Moralitas pribadi (Nilai manfaat bagi individu) (Holt et al., 2007)
3	Ukuran kinerja karyawan adalah apa yang mereka lakukan dan tidak lakukan (Robbins dalam Setiobudi, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan melebihi rata-rata 2. Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya 3. Waktu penyelesaian pekerjaan 4. Sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022)

Skala ukur yang digunakan adalah sebagai berikut :

Skor 1 = Sangat tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Kurang Setuju (KS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah metode analisis yang digunakan untuk membantu penyelidikan. Karena bergantung pada data perhitungan dan pengukuran variabel penjelas berdasarkan hasil perhitungan, digunakan analisis data kuantitatif.

Informasi ini dinilai secara kuantitatif dengan memanfaatkan hasil penyebaran kuesioner yang disajikan sebagai data numerik dan pengukuran variabel dengan justifikasi. Perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square), metode analisis data yang dibuat untuk model rekursif dengan kausalitas satu arah, digunakan dalam pekerjaan ini sebagai metodologi analisis. Model persamaan SEM disebut PLS (Partial Least Square). Metode analisis data statistik yang disebut SEM (structural equation modeling) dapat digunakan untuk menguji hubungan dan hubungan antar variabel laten (Kurniawan, 2015). Variabel laten dimaksudkan untuk dibuat oleh PLS-SEM sedemikian rupa sehingga indikatornya dapat mencerminkan atau menginformasikan. Untuk menganalisis data, dua model, model luar dan model dalam digunakan.

3.7.1 Outer Model (Measurement Model)

Spesifikasi keterkaitan antara konstruk variabel laten dengan indikatornya dilakukan dengan menggunakan analisis model luar (measuring model). Tahap pengujian outer model:

1. Uji Convergent Validity

Nilai loading faktor pada variabel laten dengan masing-masing indikatornya inilah yang diukur oleh uji Convergent Validity pada uji analisis outer model. Nilai korelasi factor loading lebih besar dari 0,70 (Irwan & Adam, 2015). Pembuatan skala pengukuran untuk nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 masih cocok untuk penelitian yang masih dalam tahap awal (Ghozali & Latan, 2015).

2. Uji Discriminant Validity

Uji Validitas Diskriminan adalah uji nilai pada cross loading factor dalam uji analisis outer model yang menentukan apakah

konstruk memiliki diskriminan yang cukup dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang diinginkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya (Wirawan, Andi Andika, Sjahruddin, Herman, Razak, 2019). Konstruk laten memprediksi indikator pada suatu blok lebih akurat daripada indikator pada blok lain jika korelasi antara konstruk dengan indikator lebih besar daripada korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Membandingkan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya dalam model adalah cara lain untuk menilai signifikansi validitas diskriminan. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 maka model dikatakan memiliki discriminant validity yang sangat baik.

3. Uji Reliability

Uji reliabilitas dilakukan pada saat uji analisis outer model untuk menunjukkan ketelitian, konsistensi, dan ketelitian instrumen dalam mengukur konstruk. Suatu konstruk dianggap dapat dipercaya dalam (PLS-SEM) menggunakan program SmartPLS jika nilai Composite Reliability dan nilai Cronbach's Alpha keduanya lebih dari 0,70. (Ghozali, 2008).

3.7.2 Inner Model (Structural Model)

Dimungkinkan untuk menentukan hubungan antara satu konstruk laten dan konstruk laten lainnya dengan menganalisis inner model (model struktural). Tahap pengujian inner model:

1. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Kemampuan dan pengaruh suatu model untuk menjelaskan variasi variabel dependen yang tersebar dalam rentang nol dan satu diuji dengan menggunakan koefisien determinasi. Meneliti nilai R-Square, uji model good-of-fit, digunakan untuk menguji model struktural. R-Square 0,67 yang menunjukkan bahwa model baik

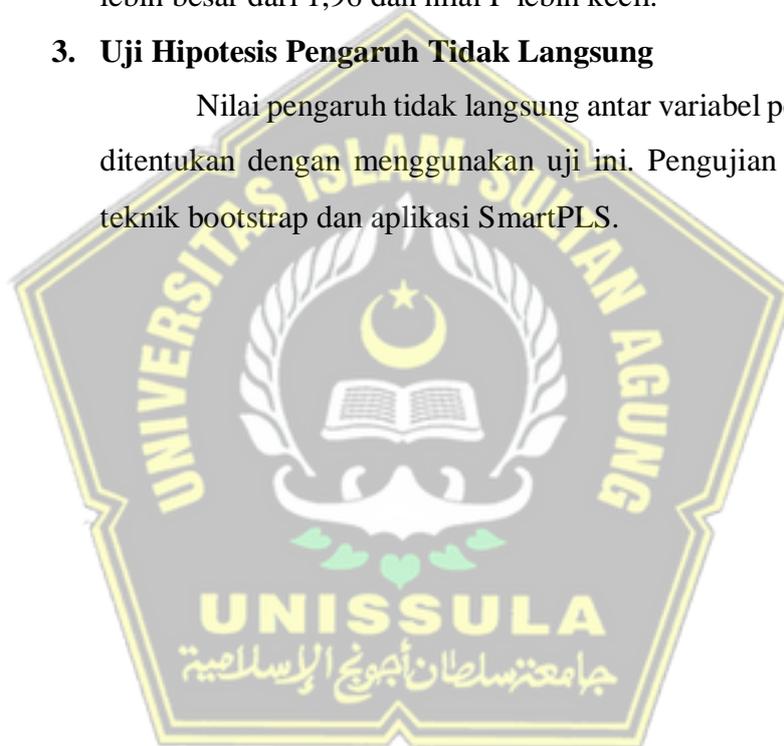
(kuat), 0,33 yang menunjukkan bahwa model sedang (moderat), dan 0,19 (lemah) yang menunjukkan bahwa model buruk menurut (Ghozali, 2014).

2. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian selanjutnya melibatkan penggunaan pendekatan bootstrapping untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel dengan memeriksa nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi nilai T statistik (Ghozali & Latan, 2015). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%), jika nilai T statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai P lebih kecil.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Nilai pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian dapat ditentukan dengan menggunakan uji ini. Pengujian menggunakan teknik bootstrap dan aplikasi SmartPLS.



BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Bagian ini akan memberikan gambaran tentang responden untuk membantu dalam analisis kuantitatif. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia bagian kurir Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati memiliki total 100 responden. Dengan deskripsi karyawan termasuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki - laki	100	100%
2.	Perempuan	0	0%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa terdapat 100 responden laki-laki. Ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Hal itu dikarenakan pekerjaan pada bagian kurir mayoritas pekerjaan kasar seperti mengirim dan mengantarkan paket yang lebih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	18 - 20 Tahun	16	16%
2.	21 - 25 Tahun	57	57%
3.	> 26 Tahun	27	27%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 3)

Dari Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia antara 18-20 tahun berjumlah 16 responden dengan persentase 16%, usia 21-25 tahun berjumlah 57 responden dengan persentase 57%, dan usia >26 tahun berjumlah 27 responden dengan persentase 27%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 21 - 25 tahun memiliki jumlah yang paling banyak dibanding yang lain. Pada rentang usia tersebut merupakan usia matang (produktif) sehingga dinilai mampu bekerja secara lebih maksimal di Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati.

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMP	11	11%
2.	SMA	83	83%
3.	D3	1	1%
4.	S1	5	5%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.3 terlihat bahwa jenis pendidikan responden yaitu SMP sebanyak 11 responden dengan presentase 11%, SMA sebanyak 83 responden dengan presentase 83%, D3 sebanyak 1 responden dengan presentase 1%, S1 sebanyak 5 responden dengan presentase 5%. Berdasarkan data tersebut, jenis pendidikan jenjang SMA memiliki jumlah terbanyak dibandingkan jenis lainnya. Hal ini dikarenakan pendidikan SMA adalah pendidikan minimal yang direkomendasikan pemerintah, yaitu wajib belajar 12 tahun. Selain itu, sebagian besar pekerjaan pada bagian kurir di Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati adalah pekerjaan lapangan seperti mengirim paket ke alamat rumah pemilik paket.

4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 - 5 Tahun	74	74%
2.	6 - 10 Tahun	24	24%
3.	> 10 Tahun	2	2%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 74% responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 74 responden, 24% responden dengan masa kerja 6-10 tahun terdapat 24 responden, dan 2% dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 2 responden. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja 1-5 tahun paling banyak dibandingkan dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan banyak sumber daya manusia yang bekerja di bagian kurir didominasi usia produktif yang masih suka mencari pengalaman kerja, dan sambil mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskripsi

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap jawaban yang telah dipilih melalui kuesioner yang telah disebar. Variabel tersebut adalah etika kerja Islam, sikap perubahan pada organisasi dan kinerja karyawan. Untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan angka indeks. Angka indeks digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel yang diteliti.

Perhitungan indeks dengan menggunakan rumus sebagai berikut:
Indeks = $((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5) / 100)$ Dimana F1 adalah Frekuensi dari responden yang menjawab 1, F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dan seterusnya sampai F5 untuk frekuensi yang menjawab

5 dari skor yang digunakan pada daftar pertanyaan. Untuk rentang skala pengukuran 1 - 5 sebagai berikut : $\frac{(5-1)}{3} = \frac{4}{3} = 1,33$.

Kemudian digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks:

- Rentang (1.00 + 1,33) = 2,33 = 1.00 – 2.33 = Rendah (buruk)
- Rentang (2,34 + 1,33) = 3,67 = 2.34 – 3.67 = Sedang (baik)
- Rentang (3,68 + 1,33) = 5,01 = 3.68 – 5.01 = Tinggi (sangat baik)

4.2.2 Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam

Berikut adalah hasil tanggapan responden Etika Kerja Islam :

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam

No	Indikator	Skala Jawaban	frekuensi	%	Indeks
1	Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil	STS(1)	14	14	3,38
		TS(2)	15	15	
		KS(3)	14	14	
		S(4)	23	23	
		SS(5)	32	32	
2	Dedikasi (pengetahuan) terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan kepercayaan	STS(1)	12	12	3,33
		TS(2)	14	14	
		KS(3)	13	13	
		S(4)	21	21	
		SS(5)	34	34	
3	Kerjasama dan konsultasi dalam menghadapi persoalan	STS(1)	12	12	3,32
		TS(2)	12	12	
		KS(3)	13	13	
		S(4)	28	28	
		SS(5)	29	29	
Rata – rata indeks					3,34

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Dari Tabel 4.5 diperoleh hasil rata-rata indeks 3,34 yang berada pada rentang $2,34 \pm 3,67$ menunjukkan termasuk pada kategori sedang. Ini artinya etika kerja Islam pada bagian kurir di Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati sudah berjalan dengan baik sehingga sumber daya manusia sudah menerapkan nilai-nilai Islam saat bekerja disana. Pada indikator “Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil” memiliki

nilai indeks paling tinggi diantara indikator etika kerja Islam lainnya yaitu sebesar 3,38. alasan masih ada yang memilih jawaban STS (14 orang) dan TS (15 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa rezeki yang diperoleh karena sebab hasil usahanya sendiri, dan mengesampingkan iman yakni bahwa Allah SWT lah yang memberi rezeki. Didalam melaksanakan pekerjaan tidak luput dari niat yang ikhlas dan rasa syukur, niat yang ikhlas dalam bekerja akan membawa hal positif dalam menyelesaikan pekerjaan tidak lupa rasa syukur atas semua rezeki dari Allah SWT.

Pada indikator “Dedikasi (pengetahuan) terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan kepercayaan” alasan masih ada yang memilih jawaban STS (12 orang) dan TS (14 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa profesi seorang kurir tidak memerlukan dedikasi (pengetahuan) didalam melakukan pekerjaannya. Padahal dedikasi dalam pekerjaan tidak hanya pengorbanan dalam bentuk pikiran, namun dalam bentuk tenaga, waktu, demi mewujudkan keberhasilan menuju suatu tujuan positif.

Sedangkan pada indikator “Kerjasama dan konsultasi dalam menghadapi persoalan” indikator ini memiliki indeks paling rendah diantara indikator etika kerja Islam lainnya yaitu sebesar 3,32. alasan masih ada yang memilih jawaban STS (12 orang) dan TS (12 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa persoalan yang sering dialami kurir ialah masalah saat ada dilapangan waktu mengantarkan paket ke alamat customer, dari situ mereka beranggapan ketika ada masalah dalam bekerja masih dapat menyelesaikan persoalannya sendiri.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat di tempat kerjanya akan lebih produktif, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk berinovasi, yang akan meningkatkan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

4.2.3 Deskripsi Variabel Kesiapan untuk Berubah

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel sikap perubahan pada organisasi :

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kesiapan untuk Berubah

No	Indikator	Skala Jawaban	Frekuensi	%	Indeks
1	Appropriateness (Kelayakan untuk melakukan perubahan)	STS(1)	15	15	3,06
		TS(2)	16	16	
		KS(3)	16	16	
		S(4)	24	24	
		SS(5)	23	23	
2	Change efficacy (Keyakinan pada kemampuan seseorang untuk berubah)	STS(1)	15	15	3,25
		TS(2)	13	13	
		KS(3)	13	13	
		S(4)	30	30	
		SS(5)	25	25	
3	Personal valence (Nilai manfaat bagi individu)	STS(1)	14	14	3,22
		TS(2)	14	14	
		KS(3)	17	17	
		S(4)	21	21	
		SS(5)	29	29	
Rata – rata Indeks					3,18

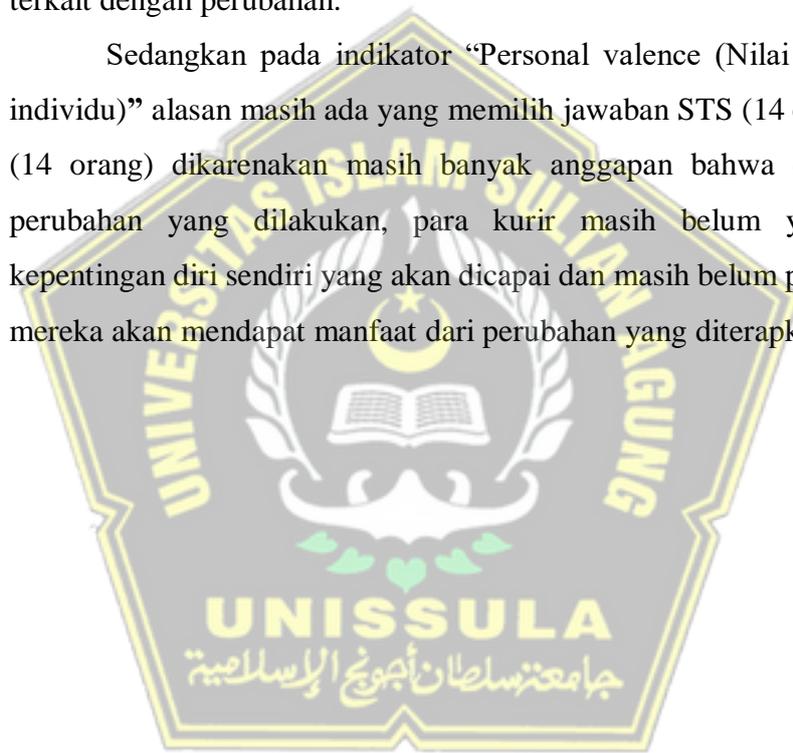
Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Dari Tabel 4.6 diperoleh hasil rata-rata indeks 3,18 yang berada pada rentang $2,34 \pm 3,67$ menunjukkan termasuk pada kategori sedang. Ini artinya sumber daya manusia pada bagian kurir di Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati mampu menghadapi perubahan dengan baik terhadap perusahaan, sehingga mereka memiliki keyakinan yang kuat dalam mengikuti semua nilai-nilai organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada indikator “Appropriateness (Kelayakan untuk melakukan perubahan)” indikator ini memiliki nilai indeks paling rendah diantara indikator kesiapan untuk berubah lainnya yaitu sebesar 3,06. Alasan masih ada yang memilih jawaban STS (15 orang) dan TS (16 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa perubahan yang terjadi pada ekspedisi Ninja Xperss Cabang Kab. Pati belum layak diterapkan. Contohnya salah satunya perubahan SOP upah yang sering berubah-ubah selama ini, dirasa belum layak bagi sumber daya manusia disana.

Pada indikator “Change efficacy (Keyakinan pada kemampuan seseorang untuk berubah)” memiliki nilai indeks paling tinggi diantara indikator kesiapan untuk berubah lainnya yaitu sebesar 3,25. yang berarti saat adanya perubahan yang dilakukan perusahaan mereka bisa dan mampu melakukan tugas-tugas yang terkait dengan perubahan sehingga perubahan yang dilakukan akan berjalan mulus untuk mencapai tujuan perusahaan. Alasan masih ada yang memilih jawaban STS (15 orang) dan TS (13 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa disaat adanya perubahan yang dilakukan mereka belum bisa dan belum yakin melakukan tugas-tugas yang terkait dengan perubahan.

Sedangkan pada indikator “Personal valence (Nilai manfaat bagi individu)” alasan masih ada yang memilih jawaban STS (14 orang) dan TS (14 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa disaat adanya perubahan yang dilakukan, para kurir masih belum yakin tentang kepentingan diri sendiri yang akan dicapai dan masih belum percaya bahwa mereka akan mendapat manfaat dari perubahan yang diterapkan.



4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skala Jawaban	Frekuensi	%	Indeks
1	Kuantitas kerja melebihi rata-rata	STS(1)	14	14	3,2
		TS(2)	15	15	
		KS(3)	12	12	
		S(4)	25	25	
		SS(5)	28	28	
2	Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lain	STS(1)	12	12	3,33
		TS(2)	13	13	
		KS(3)	12	12	
		S(4)	26	26	
		SS(5)	31	31	
3	Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	STS(1)	12	12	3,35
		TS(2)	14	14	
		KS(3)	12	12	
		S(4)	21	21	
		SS(5)	35	35	
4	Sesuai prosedur dan kebijakan dari perusahaan	STS(1)	13	13	3,32
		TS(2)	13	13	
		KS(3)	12	12	
		S(4)	23	23	
		SS(5)	33	33	
Rata – rata Indeks					3,30

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Dari Tabel 4.7 diperoleh hasil rata-rata indeks 3,30 yang berada pada rentang $2,34 \pm 3,67$ menunjukkan termasuk pada kategori sedang. Ini artinya sumber daya manusia pada bagian kurir di Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati mampu bekerja dengan baik, sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada indikator “Kuantitas kerja melebihi rata-rata” indikator ini memiliki nilai indeks paling rendah diantara indikator kinerja karyawan lainnya yaitu sebesar 3,2. alasan masih ada yang memilih jawaban STS (14 orang) dan TS (15 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa target dari perusahaan tidak begitu berdampak pada penilaian kinerja, padahal hal tersebut menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan memberikan kenaikan gaji dan promosi.

Pada indikator “Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lain” alasan masih ada yang memilih jawaban STS (14 orang) dan TS (15 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa kesalahan dilapangan diwaktu mengirimkan paket ke alamat masih dianggap wajar terjadi, karyawan dituntut tanggungjawab dalam pekerjaan. padahal penilaian subyektif kualitas dalam bekerja menjadi salah satu indikator perusahaan untuk menilai berdasarkan performa dan potensi karyawan.

Penilaian tertinggi terdapat pada item indikator yaitu “Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” sebesar 3,35. Alasan masih ada yang memilih jawaban STS (12 orang) dan TS (14 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa setelah menyelesaikan pekerjaan mengirim paket, para kurir langsung pulang kerumah padahal di ekspedisi ninja xpress rata-rata paket COD. Kurir dituntut untuk menyetorkan uang paket setelah menyelesaikan pekerjaannya, namun tetapi ada beberapa yang langsung pulang kerumah dengan alasan tidak jauh dari kantor. Selain itu dengan alasan pulang kerumah dulu agar bias beristirahat dan makan setelah itu baru menyetor uang setoran paket COD.

Pada indikator “Sesuai prosedur dan kebijakan dari perusahaan” alasan masih ada yang memilih jawaban STS (13 orang) dan TS (13 orang) dikarenakan masih banyak anggapan bahwa prosedur dan kebijakan perusahaan masih belum sesuai yang diharapkan para kurir. Contohnya pemberian reward yang selalu telat.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap pekerja sehingga menghasilkan pekerja yang produktif. Kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai.

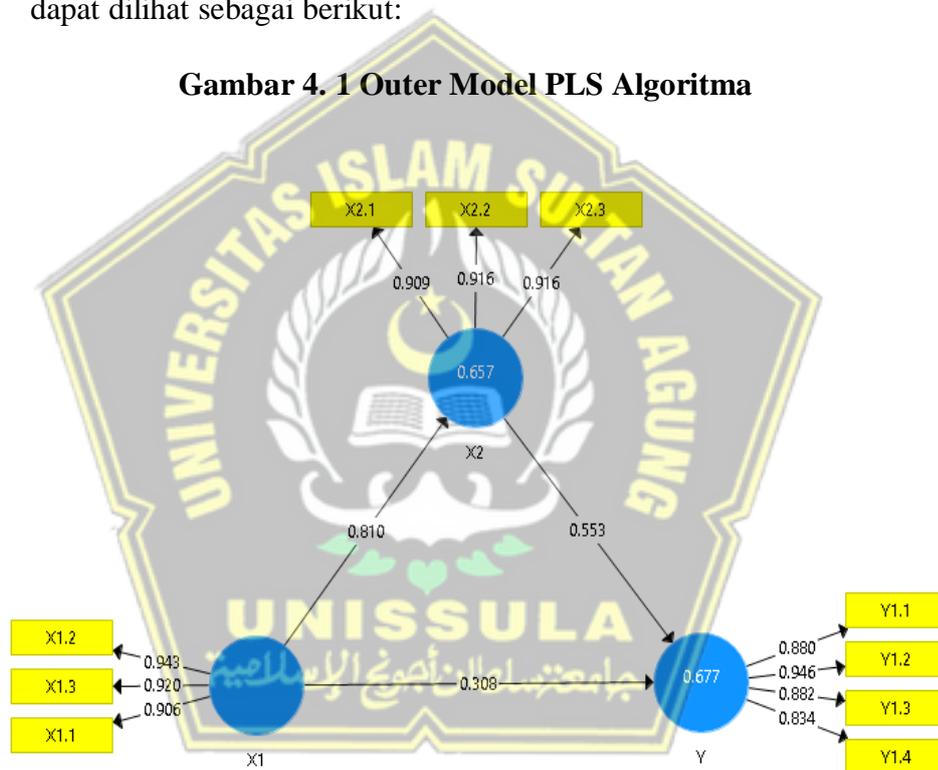
4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Analisis Outer Model (Measurement Model)

Analisis faktor konfirmatori (CFA) yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan model pengukuran outer model yang menunjukkan bagaimana variabel manifes atau yang diamati mewakili variabel laten yang diukur. Outer model ini menunjukkan bagaimana setiap blok indikator terkait dengan variabel latennya.

Pada penelitian ini, hasil outer model loading dari algoritma PLS dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Outer Model PLS Algoritma



Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

1. Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0,5 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Ghozali, 2014).

Tabel 4. 8 Outer Loading

Indikator	EKI (X1)	SPO (X2)	KK (Y)
X1.2	0,943		
X1.3	0,920		
X2.1		0,909	
X2.2		0,916	
X2.3		0,916	
Y1.1			0,880
Y1.2			0,946
Y1.3			0,882
Y1.4			0,834
X1.1	0,906		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator setiap variabel memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5. Dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini telah memenuhi semua persyaratan.

2. Uji Reliability

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7 (Ghozali, 2014).

Tabel 4. 9 Nilai Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
EKI (X1)	0,913	0,916	0,945
SPO (X2)	0,901	0,902	0,938
KK (Y)	0,908	0,910	0,936

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

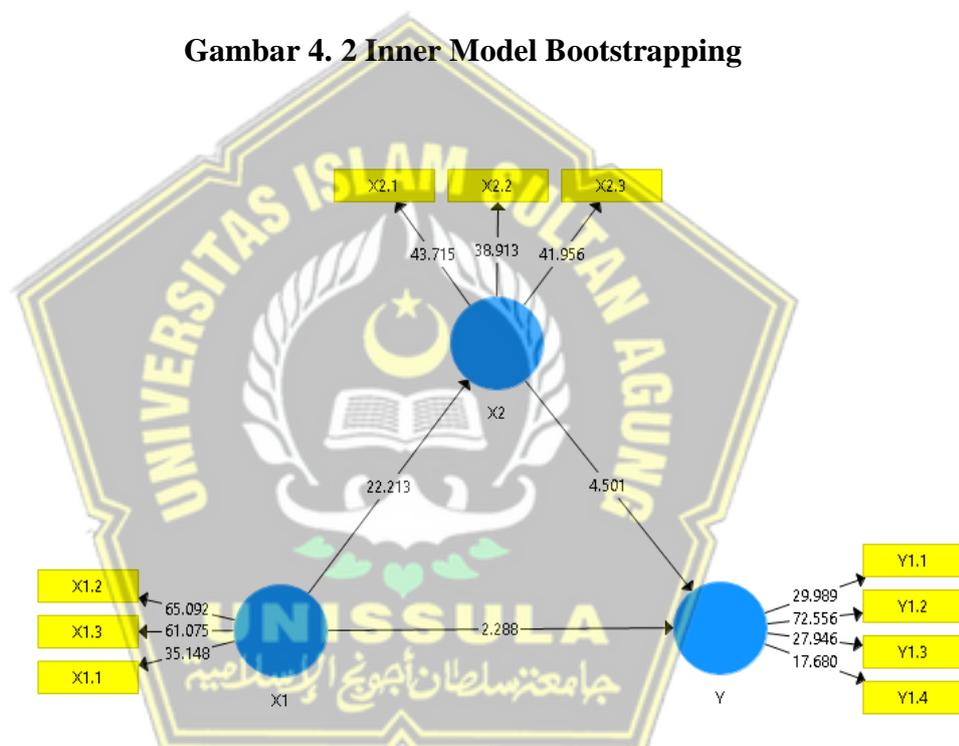
Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari 0,7. Kesimpulannya, semua konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

4.3.2 Uji Hipotesis (Analisis Inner Model)

Untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan melalui variabel mediasi dibutuhkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik boothstrapping, akan diperoleh nilai R-Square dan nilai uji signifikansi. Jika nilai p-values lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis diterima (Ghozali, 2014).

Berikut adalah hasil uji pada inner model :

Gambar 4. 2 Inner Model Bootstrapping



Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kemampuan serta pengaruh model dalam suatu variabel dependen yang tersebar antara kisaran nol hingga satu (Ghozali, 2014). Berikut dibawah ini adalah hasil dari tabel R-Square yang menunjukkan nilai determinasi :

Tabel 4. 10 R-square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
SPO (X2)	0,657	0,653
KK (Y)	0,677	0,670

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas diperoleh nilai *Adjusted R-Square* kesiapan untuk berubah (X2) sebesar 0,653 yang artinya variabel Kesiapan untuk berubah (X2) dapat dijelaskan oleh variable etika kerja Islam (X1) dengan persentase 65,3%. Sedangkan yang lainnya memiliki presentase 34,7% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *Adjusted R-Square* Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,670 yang artinya variable ini dapat dibenarkan oleh variabel etika kerja Islam (X1) dan kesiapan untuk berubah (X2) dengan presentase 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan table 4.10 diatas diperoleh nilai *R-Square* kesiapan untuk berubah (X2) sebesar 0,657 yang mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat). Sedangkan nilai *R-Square* kinerja karyawan (Y) sebesar 0,677 yang mengindikasikan bahwa model tersebut baik (kuat).

2. Uji Hipotesis pengaruh Langsung

Uji selanjutnya adalah uji untuk melihat signifikan pengaruh antara variabel dengan melihat nilai dari koefisien parameter dan nilai signifikan dari nilai t-statistik yaitu menggunakan metode bootstrapping. Berikut dibawah ini adalah hasil dari tabel koefisien jalur yang menunjukkan nilai p-values:

Tabel 4. 11 Koefisien Jalur

Hubungan	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
EKI (X1) - > SPO (X2)	0,810	0,809	0,039	20,735	0,000
EKI (X1) - > KK (Y)	0,308	0,312	0,136	2,270	0,024
SPO (X2) - > KK (Y)	0,553	0,551	0,124	4,466	0,000

Sumber : Data primer yang dilah, 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.11 pengujian koefisien jalur dapat dilihat nilai t-statistics dan p-values yang menunjukkan hasil :

- 1) Pengujian hipotesis yang pertama adalah untuk menguji apakah Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Diketahui bahwa nilai p-value antara etika kerja Islam dengan kesiapan untuk berubah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis 1 **diterima**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.
- 2) Pengujian yang kedua adalah untuk menguji apakah etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai p-value antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan sebesar $0,024 < 0,05$, sehingga Hipotesis 2 **diterima**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengujian yang ketiga adalah untuk menguji apakah kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai p-value antara kesiapan untuk

berubah dengan kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis 3 **diterima**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian tersebut menggunakan metode bootstrapping SmartPLS 3.0. Variabel mediasi terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai variabel yang memperkuat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Variabel mediasi mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai p-value $< 0,05$.

Tabel 4. 12 Pengaruh Tidak Langsung Spesifik

Hubungan	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
EKI (X1) - > SPO (X2) -> KK (Y)	0,448	0,445	0,100	4,467	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji pengaruh tidak langsung spesifik dapat dilihat nilai t-statistics dan p-values yang menunjukkan hasil :

- 1) Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kesiapan untuk berubah. Diketahui bahwa nilai p-value etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kesiapan untuk berubah sebagai variabel mediasi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel kesiapan untuk berubah dapat memediasi variabel etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kesiapan untuk Berubah

Hasil analisis pada penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Dari hasil pengujian diperoleh nilai p-value antara etika kerja Islam dengan kesiapan untuk berubah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada organisasi diterima. Hal ini dapat diartikan semakin baik etika kerja Islam yang diterapkan oleh karyawan, semakin siap karyawan dalam menghadapi perubahan.

Dimana konsep kerja sebagai suatu ibadah menunjukkan bahwa keterlibatan dan partisipasi manusia dalam kegiatan ekonomi bukan hanya sarana untuk mempertahankan perkembangan dan kesejahteraan manusia itu sendiri, akan tetapi juga merupakan niat untuk beribadah kepada Allah SWT. Dan apabila niat di dalam bekerja itu baik maka akan memiliki dampak yang baik pula pada kehidupan kerja atau sebaliknya, karena baik buruknya kehidupan kerja seseorang adalah merupakan implementasi atau wujud konkrit dari niatnya. Sehingga dengan demikian, niat individu ini penting sekali bagi perilaku/tindakan, dalam hal ini kehidupan kerja. Niat juga sangat mempengaruhi dan dibutuhkan dalam menghadapi perubahan, perubahan yang sering terjadi dibutuhkan keyakinan pada kemampuan seseorang untuk berubah.

Hal ini membuktikan bahwa etika kerja Islam diterapkan dengan baik akan berdampak positif pada kesiapan emosional karyawan, untuk menilai dampak baik atau buruk dari suatu perubahan yang terjadi. Mereka juga mempertimbangkan perubahan sebagai bidang yang muncul dari sikap positif yang kuat (keterbukaan, kemauan untuk berubah) terhadap sikap negatif (resisten, pesimis).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ali, 2020) , (Kusumaputri, 2018) dan (Yunus, 2016) menunjukkan etika kerja

Islam yaitu kode etik membujuk anggotanya untuk tidak hanya terbuka terhadap perubahan, tetapi juga bekerja untuk menerapkan perubahan yang bersifat progresif.

4.4.2 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis pada penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diperoleh nilai p-value antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat diartikan semakin baik karyawan menerapkan etika kerja Islam, maka akan semakin baik kinerja mereka.

Dalam bekerja, niat yang baik akan mendatangkan perilaku yang baik juga diantaranya ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan selalu menepati waktu, akan membuat suasana kerja yang bebas stress dan menunjukkan bahwa dalam bekerja adanya komitmen penuh terhadap pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini membuktikan ketika sumber daya manusia dapat menikmati pekerjaannya dengan ikhlas karena terasa nyaman dan menyenangkan tanpa menimbulkan beban psikologis dalam menyelesaikan persoalan, dengan begitu sumber daya manusia cenderung bertahan dalam organisasi karena mereka akan memiliki keyakinan yang kuat dalam mengikuti semua nilai-nilai organisasi serta nilai-nilai Islam dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi adalah prioritas utama mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Indrawan, 2017), (Putro, 2018) dan (Wahono, 2016) menunjukkan bahwa jika individu memiliki etika kerja Islam yang tinggi maka karyawan akan melakukan kerja yang terbaik. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat

4.4.3 Pengaruh Kesiapan untuk berubah Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis pada penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diperoleh nilai pvalue antara kesiapan untuk berubah pada organisasi dengan kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan kesiapan untuk berubah pada organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat diartikan semakin siap karyawan dalam menghadapi perubahan, maka akan semakin baik kinerja mereka.

Hasil ini membuktikan ketika sumber daya manusia yakin dalam menghadapi perubahan dapat menikmati pekerjaannya dengan bersedia untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi selama perubahan yang terjadi didalam organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut dipersiapkan dengan baik oleh organisasinya untuk menghadapi perubahan, dipastikan manfaat dan risiko perubahan, dan yakin organisasi mereka akan membantu dan membantu mereka dalam mengatasi tantangan dan hambatan yang dapat menghambat kinerja mereka. Salah satunya keyakinan dalam menghadapi perubahan dibuktikan dengan perilaku disiplin yaitu selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, kesiapan organisasi untuk perubahan diyakini dapat mendukung karyawannya untuk menerapkan perubahan yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putro, 2018), (Susyanto, 2019) dan (Meria & Tamzil, 2021) yang menyimpulkan bahwa kesiapan untuk berubah memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap perubahan, maka dia akan mampu mencapai tujuan organisasi yang ditunjukkan melalui kinerja.

4.4.4 Peran Kesiapan untuk Berubah Memediasi Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji pengaruh tidak langsung spesifik diketahui bahwa nilai p-value etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kesiapan untuk berubah pada organisasi sebagai variabel mediasi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa variabel kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

ketika sumber daya manusia memiliki niat ibadah dalam bekerja maka dapat menikmati pekerjaannya dengan ikhlas karena terasa nyaman dan menyenangkan tanpa menimbulkan beban psikologis dalam menyelesaikan persoalan, dengan begitu sumber daya manusia cenderung bertahan dalam organisasi karena mereka akan memiliki keyakinan yang kuat dalam menghadapi perubahan dengan mengikuti semua nilai-nilai organisasi serta nilai-nilai Islam. Adanya sikap perubahan pada organisasi yang dimiliki sumber daya manusia akan menciptakan rasa yakin bahwa perubahan yang diusulkan layak untuk dijalankan serta mereka merasa mampu untuk melakukan perubahan karena mereka mendapatkan manfaat dari perubahan yang diusulkan. Dan membuat karyawan bersedia untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi selama perubahan yang terjadi didalam organisasi dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi adalah prioritas utama mereka. Salah satunya keyakinan dalam menghadapi perubahan dibuktikan dengan perilaku disiplin yaitu selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, dalam bekerja dibutuhkan niat ibadah yang akan mendatangkan keyakinan dalam menghadapi perubahan diyakini dapat mendukung karyawannya untuk menerapkan perubahan yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja mereka.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kesiapan untuk Berubah dan Kinerja Karyawan” adalah sebagai berikut :

- 1) Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi etika kerja Islam yang diimplementasikan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kesiapan untuk berubah yang direalisasikan secara nyata benar-benar siap dalam melaksanakan perubahan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Hal ini menunjukkan semakin tinggi etika kerja Islam diimplementasikan akan berdampak terhadap peningkatan kesiapan untuk berubah.
- 4) Kesiapan untuk berubah terbukti mampu memediasi hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi etika kerja Islam yang diimplementasikan maka kesiapan untuk berubah akan meningkat, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian, peneliti menyarankan beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan antara lain :

- 1) Berkaitan dengan etika kerja Islam, indikator “Kerjasama dan konsultasi dalam menghadapi persoalan” bernilai indeks paling

kecil diantara indikator etika kerja Islam lainnya, oleh karena itu sebaiknya pimpinan ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati harus lebih merangsang upaya baru dan inovasi sumber daya manusia. Contohnya mengajak sumber daya manusia untuk berdiskusi tentang masalah yang ada, serta memberikan kotak saran guna menampung aspirasi atau ide-ide yang terkait dengan pekerjaan mereka, hal seperti itu dapat merangsang dan menumbuhkan kreativitas sumber daya manusia disekitarnya serta membantu perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dengan cara baru.

- 2) Berkaitan dengan kesiapan untuk , indikator “Appropriateness (Kelayakan untuk melakukan perubahan)” bernilai indeks paling kecil diantara indikator sikap perubahan pada organisasi lainnya, oleh karena itu sebaiknya pihak Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati dapat meningkatkan sosialisasi dan pengetahuan sumber daya manusia terkait perubahan yang dilakukan. Contohnya sebelum dilakukan perubahan, perusahaan hendaknya menjelaskan lebih lanjut mengenai permasalahan yang dihadapi serta mau membimbing sumber daya manusia agar mereka mampu dan siap menjalankan perubahan, dengan adanya arahan dan bimbingan langsung dari manajer membuat mereka akan lebih mengerti mengapa perubahan harus dilakukan dan perubahan yang dilakukan memang layak untuk dilaksanakan, hal seperti ini membuat mereka akan merasa perubahan yang dilakukan layak dijalankan.
- 3) Berkaitan dengan kinerja karyawan, indikator “kuantitas kerja melebihi rata-rata” bernilai paling kecil diantara indikator kinerja karyawan lainnya. Oleh karena itu sebaiknya pihak Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati memberi bonus atau reward yang sesuai kepada sumber daya manusia apabila telah bekerja maksimal dan sesuai target dari perusahaan, hal tersebut akan menumbuhkan rasa semangat dalam peningkatan kinerja

karyawan. Contohnya memberikan bonus atau reward kepada kurir apabila telah mengirim paket dengan hasil yang melebihi rata-rata, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diuji sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih terdapat keterbatasan, yaitu: penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk industri lain.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menguji variabel lain, misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, komitmen afektif atau faktor lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (Amcf) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ahmad, A. (2021). Analisis Etika Kerja Islam Pada Kinerja Karyawan Bprs Mau Bandar Lampung. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 37. <https://doi.org/10.33603/Ejpe.V9i1.4507>
- Ali, N. (2020). Efek Moderasi Kepemimpinan Etis Pada Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Adaptif. *Jihbiz Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 105–123. <https://doi.org/10.33379/Jihbiz.V4i1.858>
- Asih, E. D. (2021). Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Jurnallafidu*, 2(1), 23–37.
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., Science, P., Sk, S. K., Hinnebusch, R., Hinnebusch A, R., Rabinovich, I., Olmert, Y., Uld, D. Q. G. L. Q., Ri, W. K. H. U., Lq, V., Frxqwu, W. K. H., Zklfk, E., Edvhg, L. V, Wkh, R. Q., ... ح. فاطمی. (2015). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析title. *Syria Studies*, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_Is_Governance/Link/548173090cf22525dcb61443/download%0ahttp://www.econ.upf.edu/~Reynal/CivilWars_12december2010.pdf%0ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Benu, Y. S. I. P., Putri, S. M. S. S., Hartanto, C. F. B., Marginingsih, R., Supriyanto, A., & Maharani, I. A. K. (N.D.). *Human Resource Management (Hrm) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., Internal, L., & Eksternal, L. (2015). *Ekspedisi Barang Antar Pulau Pada Pt . Bumi Indah Lines Di Surabaya*. 3(2), 578–587.
- Chrisanty, F. N., Gunawan, M. S., Wijayanti, R. W., & Soetjipto, B. W. (2021). The Role Of Transformational Entrepreneurship, Readiness To Change And Counterproductive Work Behavior In Enhancing Employee Performance. *Organizacija*, 54(1), 63–81. <https://doi.org/10.2478/Orga-2021-0005>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.

- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Manajerial : Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 10(2), 15–21.
- Fadhlorrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kspps Binama Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(2), 1–14. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Fatonah, & Helmy, I. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Pns Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen). *Jimmba: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(6), 1063–1079. [Http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Article/View/954](http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Article/View/954)
- Fauzan, & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Modernisasi*, 8(No. 3), 206–232. [Https://Ejournal.Unikama.Ac.Id/Index.Php/Jeko/Article/View/787/573](https://Ejournal.Unikama.Ac.Id/Index.Php/Jeko/Article/View/787/573)
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sekuritas. 1(2), 69–73.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). Sem Metode Alternatif Dengan Menggunakan Partial Least Squares (Pls). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *Semarang: Badan Penerbit Undip*.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150. [Https://Doi.Org/10.36722/Sh.V3i2.204](https://Doi.Org/10.36722/Sh.V3i2.204)
- Haerudin. (2016). Etika Kerja Islam: Sebuah Kajian Teoritik Dan Empirik. *Maksimum*, 5(1), 17–31.
- Hamid, N., Hakim, A., & Shaleha, W. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi*, 1(1), 200–215.
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1), 59–62. [Https://Doi.Org/10.29313/Jres.V1i2.197](https://Doi.Org/10.29313/Jres.V1i2.197)
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness For Organizational Change: The Systematic Development Of A Scale. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. [Https://Doi.Org/10.1177/0021886306295295](https://Doi.Org/10.1177/0021886306295295)
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya

- Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Inge S, Et Al. (2013). No Title عمان سلطنة. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Layanan Pdam Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Januarti, I. (N.D.). *Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam*. 13–26.
- Jasa, M. K. (1982). *Hr*.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/E-Mabis.V18i2.180>
- Juliani, R. D. (2016). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan Yang Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 01(01), 1–19.
- Khornelis Dehotman. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 1(2), 217–234. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/36>
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(3), 442–460. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.853>
- Kurniawan, H. (2015). Partial Least Square (Pls) Sebagai Metode Alternatif Sem Berbasis Varians (Lisrel) Dalam Eksplorasi Data Survey Dan Data Mining. *Telematika*, 7, 1–3.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi)*. Deepublish.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Liana, W. (2019). Usaha Meningkatkan Efisiensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Pt Indosat Tbk Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 124. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v10i2.851>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel

- Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Marzuqi, A. Y., & Latif, A. B. (2010). Manajemen Laba Dalam Tinjauan Etika Bisnis Islam. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 7(1), 1–22.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan Forum Ilmiah*, 18, 279.
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. <https://Scholar.Google.Co.Id/Citations?User=Lsvc8yyaaaaj&HI=Id>
- Mulyajansih, R. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)*. Uin Raden Intan Lampung.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, Aiful R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169–175.
- Nashrudin Setiawan. (2019). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional) Nashrudin. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nasution, R. H., & Tasri, E. S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Sikap Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi*. 1(1), 46–56.
- Novianti, L., & Gunawan, H. (2010). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal Of Theory And Applied Management*, 3(2), 170–188. <https://Doi.Org/10.20473/Jmtt.V3i2.2400>
- Ogotan, M., & Dengo, S. (N.D.). *Pegawai Negeri Sipil (Suatu Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula)* Rosita Umaternate.
- Omang, N., & Haddade, W. (2022). *Kepemimpinan Dan Budaya Islam Dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Di Tengah Persaingan Perubahan Teknologi*. 8, 1–16. <https://Doi.Org/10.24252/Iqtisaduna.V8i2.31271>
- Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4), 1057–1067.
- Prakoso, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116. <https://Doi.Org/10.25124/Jmi.V18i2.1205>

- Rahimaji, A. (2019). Etika Bisnis Pada Pt Xyz. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(2), 146–152. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i2.71>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Saf'ani, F., & Ratnawati, I. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Variabel Intervening Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 (Studi Pada Karyawan Pt. Peln Persero Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(2), 23–33.
- Sari, P. R. W., Hayati, K., & Erlina, R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepribadian Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Ekonomu Dan Bisnis Islam*, 8(1), 22–33. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalah/article/viewfile/8487/4367>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Tridharma Kencana. *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Studi Pada Karyawan Pt . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 36(1), 10.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sirajuddin, B., & Muhakko, F. M. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang. *I-Economics: A Research Journal On Islamic Economics*, 2(2), 1–18.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjkls Bmt Logam Mulia Grobogan. *Bisnis : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sulistyo Wahono Badan Kesejahteraan Bangsa Dan Politik Jepara, D., Tengah Yunus Mustaqim Yayasan Al-Madina Demak, J., & Tengah, J. (2016).

- Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Bmt Se-Kabupaten Kudus. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 269–283.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/Jeba.V21i1.1287>
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja Organisasi*.
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Wardan, A. K. (2019). Dormansi Organisasi Di Era Globalisasi Ari. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 28–34. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/view/1691/1369>
- Wirawan, Andi Andika, Sjahrudin, Herman, Razak, N. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Lamuna Coffee Di Kabupaten Bone. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 15–26. <https://doi.org/10.31227/osf.io/p8e5z>
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513–537. <https://doi.org/10.1177/0018726700534003>
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis*. Penerbit Andi.
- Yusuf, M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. *Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/ekm/article/view/15502>
- Zamrodah, Y. (2016). *濟無no Title No Title No Title*. 15(2), 1–23.
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 59.
<https://doi.org/10.17509/Jpm.V3i2.11765>

الفكية التعويضات و الكاملة المتحركة التعويضات (2006). ج. غ, الوزير & .ف. إ, الشعراي
الوجهية. □□□□□□ □□□□ □□□□, 1999(December), 1-6.

