

**PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEBAHAGIAAN KARYAWAN**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Bagus Dwi Alvian

NIM: 30401900063

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEBAHAGIAAN KARYAWAN**

Disusun oleh:

Bagus Dwi Alvian

NIM: 30401900063

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 23 Juni 2023



Nurhidayati, SE, MSi, Ph.D

NIDN : 0630057201

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEBAHAGIAAN KARYAWAN**

Disusun oleh:

Bagus Dwi Alvian

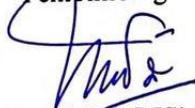
NIM: 30401900063

Sudah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 13 Juli 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Nurhidayati, SE, MSi, Ph.D
NIDN : 0630057201

Penguji I



Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa,
S.E, MSi, Ph.D
NIDN : 0618067501

Penguji II

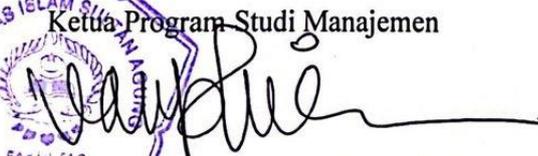


Zaenudin, S.E., MM.
NIDN : -

Skripsi ini telah diakui sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen pada Tanggal 27 Juli 2023

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. H. Lutfi Nurcholish, S.T., S.E., M.M
NIK.21041605

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagus Dwi Alvian

NIM : 30401900063

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEBAHAGIAAN KARYAWAN”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik, sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 27 Juli 2023



Bagus Dwi Alvian
NIM: 30401900063

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagus Dwi Alvian
NIM : 30401900063
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~ / Skripsi / Tesis /
Disertasi dengan judul :

**“PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEBAHAGIAAN KARYAWAN”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta
memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekskludif untuk disimpan,
dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan publkasinya di internet
atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama
penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari
terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka
segala bentuk tuntutan hokum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi
tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 Juli 2023



Bagus Dwi Alvian
NIM: 30401900063

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagus Dwi Alvian
NIM : 30401900063
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~ / Skripsi / Tesis /
Disertasi dengan judul :

**“PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEBAHAGIAAN KARYAWAN”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekskludif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan publikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 Juli 2023



Bagus Dwi Alvian
NIM: 30401900063

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

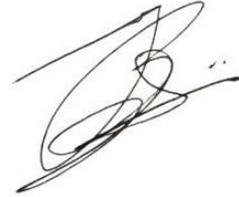
Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena dengan izin rahmat, karunia, serta taufik dan hidayahNya pada penulis, karenanyalah penulis mapu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEBAHAGIAAN KARYAWAN”**.

Adapun skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan program pendidikan strata-1 pada program sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan arahan, bimbingan bantuan serta do'a dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Hj. Siti Sumiati SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan motivasi untuk penulisan skripsi ini.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. H. Heru Sulistyono., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengajar dan memberikan ilmu dan seluruh staf administrasi.
5. Ibunda tercinta, atas semua dorongan, dukungan, doa, kepercayaan, dan motivasi yang diberikan setiap harinya.
6. Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan maaf yang sedalam-dalamnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 23 Juni 2023



Bagus Dwi Alvian
NIM: 30401900063



**“PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEBAHAGIAAN KARYAWAN”**

Bagus Dwi Alvian
NIM: 30401900063

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

ABSTRAK

Kinerja karyawan yaitu salah satu aspek yang paling berpengaruh dari sistem bisnis organisasi atau bisnis mana pun, dan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Untuk menghindari kerugian kinerja karyawan, semua aktivitas karyawan dilakukan sesuai dengan prosedur perusahaan yang ada, dan karyawan dimotivasi oleh kebahagiaan SDM untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Perilaku Ta'awun dan budaya organisasi Islami harus dibangun dalam kaitannya dengan kinerja pegawainya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh perilaku Ta'awun dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan, yang diukur dengan kebahagiaan SDM, di antara karyawan BMT Mitramu Jepara. Studi ini menyelidiki motivasi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja rekan kerja mereka dan bekerja pada level tertinggi mereka sehingga organisasi atau perusahaan bisa bekerja secara efisien dan efektif di masa depan dan mencapai tujuannya. Data yang digunakan adalah data primer. Survei ini diikuti oleh 124 karyawan dari lima kantor berbeda. Non-probability sampling dipakai sebagai teknik pengambilan sampel, dan sampling jenuh (sensus) dipakai sebagai teknik pengambilan sampel. Sebagai teknik analisis data dipakai SEM (Structural Equation Modelling). Menggunakan SEM-AMOS Versi 25 untuk Windows. Hasil penelitian Memakai bahwa tindakan Taawun (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2). Budaya perusahaan Islami (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2). Kebahagiaan SDM (Y1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Tindakan Ta'awun (X1) tidak berpengaruh terhadap kebahagiaan SDM (Y1). Budaya organisasi Islami (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebahagiaan SDM (Y1). Kebahagiaan SDM tidak mampu memediasi hubungan antara perilaku Taawun dengan kinerja karyawan. Kebahagiaan SDM tidak dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi Islam dan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Perilaku Ta'awun, Budaya Organisasi Islami, Kinerja Karyawan Karyawan, Kebahagiaan SDM*

**“PENGARUH PERILAKU TA'AWUN DAN BUDAYA ORGANISASI
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEBAHAGIAAN KARYAWAN”**

Bagus Dwi Alvian
NIM: 30401900063

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

ABSTRACT

Employee performance is one of the most influential aspects of the business system of any organization or business, and the success or failure of an organization or company depends on the quality of employee performance. To avoid loss of employee performance, all employee activities are carried out in accordance with existing company procedures, and employees are motivated by HR happiness to improve employee quality and performance. Ta'awun behavior and Islamic organizational culture must be built in relation to the performance of its employees. The purpose of this study was to examine the effect of Ta'awun behavior and Islamic organizational culture on employee performance, as measured by HR happiness, among BMT Mitramu Jepara employees. This study investigates the motivation of each employee to improve the performance of their colleagues and work at their highest level so that the organization or company can work efficiently and effectively in the future and achieve its goals. The data used is primary data. This survey was attended by 124 employees from five different offices. Non-probability sampling was used as the sampling technique, and saturated sampling (census) was used as the sampling technique. As a data analysis technique used SEM (Structural Equation Modeling). Using SEM-AMOS Version 25 for Windows. The results showed that Taawun's actions (X1) had no effect on employee performance (Y2). Islamic corporate culture (X2) has no effect on employee performance (Y2). HR Happiness (Y1) has a significant positive effect on employee performance (Y2). Ta'awun's actions (X1) have no effect on HR happiness (Y1). Islamic organizational culture (X2) has a significant and positive effect on HR happiness (Y1). HR happiness is not able to mediate the relationship between Taawun's behavior and employee performance. HR happiness cannot mediate the relationship between Islamic organizational culture and employee performance.

Keywords: Ta'awun Behavior, Islamic Organizational Culture, Employee Performance, HR Happiness

INTISARI

Kinerja karyawan adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap individu di dalam bisnis atau organisasi dalam hal pekerjaan yang mereka lakukan sebagai tanggapan atas tanggung jawab mereka. Setiap upaya yang dilakukan oleh bisnis atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas terutama bergantung pada kinerja terbaiknya. Karena setiap pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki jumlah pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan, kinerja setiap karyawan berbeda.

Sejumlah penelitian (Fadil, 2016) telah menunjukkan bahwa elemen budaya Islam dapat berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Bagi semua umat Islam yang ingin mendapatkan hasil terbaik, ini merupakan prasyarat dari nilai-nilai budaya Islam. Karyawan Muslim secara khusus diberkahi dengan kebajikan Al Shalah (kebaikan dan kebajikan), Al Itqan (keteguhan dan kesempurnaan), Tanafus, dan Ta'awun (kompetisi dan saling membantu), menurut penelitian (Napitupulu, 2018). Menghormati waktu telah terbukti menjadi hal yang bermanfaat bila diperlengkapi. Etos kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, menurut penelitian (Gustinsia & Nurazi, 2012).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Perilaku Ta'awun (X1) tidak berpengaruh terhadap Kebahagiaan SDM (Y1). Budaya Organisasi Islami (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan SDM (Y1). Kebahagiaan SDM tidak mampu memediasi hubungan antara Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Karyawan. Kebahagiaan SDM tidak mampu memediasi hubungan antara Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas dan kekurangan penelitian, dapat disimpulkan bahwa data jumlah koperasi di Indonesia tahun 2021 merupakan solusi dari permasalahan dalam penelitian ini. Terdapat 123.048 koperasi yang beroperasi di berbagai daerah di Indonesia. Menurut data dari Dinas Koperasi Kabupaten Jepara tahun 2021 di Jepara terdapat 96 koperasi yang masih aktif. Melihat banyaknya koperasi di Jepara tidak menutup kemungkinan akan terjadi persaingan. Oleh sebab itu, masalah penelitian ini bisa dirumuskan yaitu: "Bagaimana pengaruh Perilaku Ta'awun dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Melalui Kebahagiaan SDM?"

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian ini, diambil kesimpulan Perilaku Ta'awun (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Budaya Organisasi Islami (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Kebahagiaan SDM (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Perilaku Ta'awun (X1) tidak berpengaruh terhadap Kebahagiaan SDM (Y1). Budaya Organisasi Islami (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan SDM (Y1). Kebahagiaan SDM tidak

mampu memediasi hubungan antara Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Karyawan. Kebahagiaan SDM tidak mampu memediasi hubungan antara Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan.



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
INTISARI.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Pertanyaan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Perilaku <i>Ta'awun</i> (Tolong Menolong).....	8
2.1.3 Budaya Organisasi Islami.....	10
2.1.4 Kebahagiaan Karyawan/SDM	13
2.2 Penelitian Terdahulu	14
2.3 Perumusan hipotesis.....	15
2.3.1 Perilaku <i>Ta'awun</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2 Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan	16

2.3.3 Kebahagiaan SDM terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.3.4 Perilaku Ta'awun terhadap Kebahagiaan SDM	17
2.3.5 Budaya Organisasi Islami terhadap Kebahagiaan SDM	17
2.3.6 Kebahagiaan SDM memediasi Perilaku Ta'awun dan Kinerja Karyawan	18
2.3.7 Kebahagiaan SDM memediasi Organisasi Islam dan Kinerja Karyawan	18
2.4 Kerangka Pikir Teoritis	18
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data	21
3.4 Variabel dan Indikator.....	22
3.4.1 Variabel	22
3.4.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	22
3.5 Metode Analisis Data	24
3.5.1 Analisis Deskriptif	24
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	25
3.5.3 Uji Struktural Model SEM	26
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2 Analisis Deskriptif	41
4.3 Deskripsi Responden.....	41
4.3.1 Jenis Kelamin.....	41
4.3.2 Usia	41
4.3.3 Pendidikan Terakhir	42
4.3.4 Pendapatan.....	42
4.3.5 Sistem Kerja.....	43
4.4 Tanggapan Responden	43
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	44

4.4.2 Variabel Perilaku Ta'awun.....	45
4.4.3 Variabel Budaya Organisasi Islami.....	46
4.4.4 Variabel Kebahagiaan SDM.....	47
4.5 Analisis Data.....	48
4.5.1 Uji Instrumen Penelitian.....	48
4.5.2 Hasil Uji Validitas.....	48
4.5.3 Uji Reliabilitas	54
4.5.4 Normalitas Data	55
4.5.5 Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>).....	55
4.5.6 Pengujian Hipotesis.....	58
4.6 Pembahasan	61
4.6.1 Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.6.3 Pengaruh Kebahagiaan SDM terhadap Kinerja Karyawan	63
4.6.4 Pengaruh Perilaku Ta'awun terhadap Kebahagiaan SDM	64
4.6.5 Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kebahagiaan SDM.....	65
4.6.6 Pengaruh Kebahagiaan SDM memediasi hubungan antara Perilaku Ta'awun dan Kinerja Karyawan	66
4.6.7 Pengaruh Kebahagiaan SDM memediasi hubungan antara Budaya Organisasi Islami dan Kinerja Karyawan	67
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
4.6. Kesimpulan.....	71
4.7. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	23
Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	41
Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.3 Distribusi Usia Responden.....	42
Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden	42
Tabel 4.5 Distribusi Pendapatan Responden.....	42
Tabel 4.6 Distribusi Sistem Kerja Responden.....	43
Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Perilaku Ta'awun	45
Tabel 4.9 Frekuensi Variabel Budaya Organisasi Islami.....	46
Tabel 4.10 Frekuensi Variabel Kebahagiaan SDM	47
Tabel 4.11 Estimasi Konfirmatori Eksogen	49
Tabel 4.12 Estimasi Konfirmatori Eksogen Perbaikan.....	50
Tabel 4.13 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Endogen	50
Tabel 4.14 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Endogen Perbaikan	51
Tabel 4.15 Convergent Validity	52
Tabel 4.16 Uji <i>Variance Extracted</i> (AVE).....	53
Tabel 4.17 Discriminant validity	54
Tabel 4.18 Reliabilitas	54
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.20 Uji Model <i>Goodness Of Fit</i>	56
Tabel 4.21 Hasil Estimasi <i>Standardized Regression Weight</i>	57
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi (<i>Squared Multiple Correlation</i>).....	57
Tabel 4.23 Hasil Estimasi Parameter Berdasarkan Model SEM.....	58
Tabel 4.24 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel Penelitian	60
Tabel 4.25 Hasil Uji keterkaitan Variabel berdasarkan <i>Total Effects</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	19
Gambar 4.1 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Eksogen	49
Gambar 4.2 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Eksogen Perbaikan	49
Gambar 4.3 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Endogen.....	50
Gambar 4.4 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Endogen Perbaikan	51
Gambar 4.5 Pengujian Konformatory Measurement	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	80
Lampiran 3 Tabuasi Karakteristik Responden	87
Lampiran 4 Deskripsi Variabel	91
Lampiran 5 Model Fit	95
Lampiran 6 Normalitas	98
Lampiran 7 Measurmen Model.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi harus mempertimbangkan kinerja karyawan karena hal itu memengaruhi seberapa baik kinerja mereka dalam mencapai tujuan mereka. Hasil dari suatu tindakan yang dilakukan sesuai dengan kondisi dan perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya. Ini mengukur kinerja karyawan selama periode waktu tertentu. Menurut Wilson Bangun (2017), kinerja pegawai merupakan hasil akhir pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar kerja. Untuk mencapai tujuannya, pekerjaan harus memiliki persyaratan yang harus dipenuhi. Spesifikasi ini sering dikenal sebagai standar tenaga kerja.

Untuk memastikan bahwa gaji yang dibayarkan dapat diterima dan merata, manajemen SDM yang profesional harus dimulai dengan perekrutan, seleksi, penempatan staf berdasarkan spesialisasi, promosi, dan pengembangan karir (Mangkunegara, 2017). Kinerja akan meningkat jika staf manajemen kompeten. Tata kelola yang mengedepankan koneksi dan kerja sama dalam organisasi serta menawarkan gaji yang adil dan memadai sesuai dengan struktur organisasi dapat mendorong kinerja (Arifudin, 2019).

Kompetensi dan kinerja terkait karena kinerja yang lebih besar berarti kualitas yang lebih tinggi. Kapasitas untuk melakukan berbagai aktivitas di tempat kerja disebut sebagai kemampuan ini (Schermerhorn, 2017). Dobre (2018) berpendapat bahwa berbagai faktor, termasuk tempat kerja dan kompensasi, Ini mempengaruhi kinerja karyawan, etos kerja, budaya perusahaan, kemampuan, kepuasan kerja, dan pertumbuhan. Namun pada penelitian ini, kinerja karyawan, taawun, dan budaya organisasi digunakan sebagai variabel untuk mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan rekapitulasi data jumlah koperasi tahun 2021 di Indonesia terdapat 123.048 koperasi aktif yang tersebar diberbagai kota di Indonesia. Menurut data dari Dinas Koperasi Kabupaten Jepara tahun 2021 di Jepara terdapat 96 koperasi yang masih aktif. Melihat banyaknya koperasi di Jepara tidak menutup kemungkinan akan terjadi persaingan.

Yuswanto (2009) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai proses interaksi interpersonal untuk menghasilkan keharmonisan, keseimbangan, dan kenikmatan dalam tatanan kehidupan manusia. Untuk membangun tempat kerja yang produktif yang meningkatkan moral karyawan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerjaan, sangat penting untuk memahami kemanusiaan, memiliki simpati terhadap orang lain, dan memperlakukan mereka dengan hormat. mampu menerima. Hal ini sependapat dengan pandangan yang dikemukakan oleh (Aprizal, Mirfan, & Hasriani, 2022). kebahagiaan staf memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja staf.

Dina (2018) berpendapat bahwa kebahagiaan karyawan sering dikaitkan dengan keselarasan antara waktu dan usaha yang dihabiskan untuk aktivitas pribadi dan profesional. Untuk menyeimbangkan perhatian mereka antara hal-hal yang terkait dengan pekerjaan dan yang tidak terkait dengan pekerjaan, karyawan perlu menyadari hal ini. Konflik antara masalah pribadi dan profesional dapat dihindari dengan menerapkan budaya Islam. Menjadi bahagia sangat penting bagi banyak orang, dan kebahagiaan sudah ditemukan menjadi sangat dihargai tujuan di sebagian besar masyarakat (Diener 2000). Kebahagiaan, di bentuk kegembiraan, muncul di setiap tipologi 'dasar' emosi manusia. Merasa bahagia adalah hal mendasar untuk pengalaman manusia, dan kebanyakan orang setidaknya agak senang di sebagian besar waktu.

Karyawan dapat tiba di tempat kerja dengan tenang ketika kehidupan pribadi mereka tidak menghalangi. Selain itu, dengan memfokuskan perhatian pada hal-hal yang di sukai tanpa khawatir merasa kewalahan, mungkin menjadi lebih kreatif dan produktif. Korporasi akan menghasilkan lebih banyak nilai dan keuntungan jika orang-orangnya lebih efektif dan puas. Namun, kinerja di tempat kerja dapat menurun jika tidak dapat

mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Kebahagiaan karyawan berdampak pada kinerja. Orang dinyatakan puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka bekerja dengan baik (Syarifi & Saerang 2019).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek budaya Islam, menurut (Fadil, 2016). Bagi semua umat Islam yang ingin mendapatkan hasil terbaik, ini merupakan prasyarat dari nilai-nilai budaya Islam. Karyawan Muslim secara khusus diberkahi dengan kebajikan Al Shalah (kebaikan dan kebajikan), Al Itqan (keteguhan dan kesempurnaan), Tanafus, dan Ta'awun (kompetisi dan saling membantu), menurut penelitian (Napitupulu, 2018). Menghormati waktu telah terbukti menjadi karya yang bermanfaat bila diperlengkapi. Penelitian (Gustinsia & Nurazi, 2012) Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh besar pada etos kerja pegawai Bank Curup Bank Bengkulu capem Regional.

Berdasarkan pengaturan tersebut di atas, para peneliti memfokuskan studi mereka pada tindakan Ta'awun dan budaya organisasi Islam dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pekerja yang ditentukan oleh kesejahteraan staf.

1.2 Rumusan Masalah

BMT Mitramu Jepara memiliki keunggulan yaitu jumlah jaringan BMT yang terdaftar di Dikop Kabupaten Jepara, sedangkan dibawahnya adalah Askowanu memiliki jumlah jaringan sebanyak 4 BMT. Terjadi persaingan yang ketat antar KSP (Koperasi simpan pinjam) pada masa ini menuntut koperasi simpan pinjam untuk terus melakukan pemutakhiran administrasi dan item yang akan diajukan kepada pelanggan, baik dengan menambah item baru maupun mengupgrade item yang sudah ada. Berdasarkan rekapitulasi data jumlah koperasi tahun 2021 di Indonesia terdapat 123.048 koperasi aktif yang tersebar diberbagai kota di Indonesia. Menurut data dari Dinas Koperasi Kabupaten Jepara tahun 2021 di Jepara terdapat 96 koperasi yang masih aktif. Melihat banyaknya koperasi di Jepara tidak menutup kemungkinan akan terjadi persaingan. Oleh sebab itu, topik penelitian bisa dirumuskan sebagai

berikut: “Bagaimana pengaruh Perilaku Ta'awun dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Melalui Kebahagiaan SDM?”

1.3 Pertanyaan Penelitian

Adanya peningkatan penjualan produk simpanan seperti yang sudah di BMT Mitramu Jepara menunjukkan adanya peningkatan kinerja tenaga penjualan pada koperasi tersebut, namun dalam hal ini belum diketahui variabel apa yang menentukan kenaikan penjualan produk simpanan tersebut. Berikut dihasilkan dari rumusan masalah sebelumnya:

1. Apakah Perilaku Ta'awun berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Budaya Organisasi Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kebahagiaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Perilaku Ta'awun berpengaruh terhadap Kebahagiaan SDM?
5. Apakah Budaya Organisasi Islami berpengaruh terhadap Kebahagiaan SDM?
6. Apakah Kebahagiaan SDM memediasi hubungan antara Perilaku Ta'awun dan Kinerja Karyawan?
7. Apakah Kebahagiaan SDM memediasi hubungan antara Budaya Organisasi Islami dan Kinerja Karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kinerja tenaga penjualan dengan variabel independen yang mempengaruhinya, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Perilaku Ta'awun berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Untuk mengetahui Kebahagiaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Untuk mengetahui Perilaku Ta'awun berpengaruh terhadap Kebahagiaan SDM?

5. Untuk mengetahui Budaya Organisasi Islami berpengaruh terhadap Kebahagiaan SDM?
6. Untuk mengetahui Kebahagiaan SDM memediasi hubungan antara Perilaku Ta'awun dan Kinerja Karyawan?
7. Untuk mengetahui Kebahagiaan SDM memediasi hubungan antara Budaya Organisasi Islami dan Kinerja Karyawan?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Memberi kesempatan kepada peneliti untuk memperluas pandangan dan mempraktikkan informasi dan kemampuan yang mereka peroleh dalam kuliah.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penilaian ini di harapkan bisa dipakai sebagai pedoman untuk menurunkan Kinerja Karyawan lalui Kebahagiaan SDM bagi karyawan.
3. Bagi Universitas
Manfaat praktis menjadi sumber informasi serta referensi meminimalisir Kinerja Karyawan lalui Kebahagiaan SDM
4. Bagi penelitian lain
Rekomendasi untuk penelitian mendatang untuk memberikan konsep segar yang meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan SDM dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang tidak dibahas oleh model penelitian saat in.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada sikap nyata setiap orang, atau pekerjaan yang mereka lakukan dalam menjalankan tanggung jawab mereka dalam bisnis atau organisasi. Setiap upaya yang dilakukan oleh bisnis atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas terutama bergantung pada kinerja terbaiknya. Setiap individu memiliki tingkat kompetensi yang berbeda untuk melakukan pekerjaannya, membuat kinerja setiap orang di perusahaan atau organisasi menjadi berbeda.

Fahmi (2018) mengklaim bahwa kinerja organisasi, apakah itu untuk keuntungan atau tidak, pada akhirnya adalah apa yang dicapai. Menurut Lamatengo (2017), kinerja mengacu pada tindakan seseorang yang diambil untuk menyelesaikan tugas utama yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Definisi ini menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan indikasi tercapainya suatu jabatan atau tujuan tertentu sebagai hasil dari usahanya sendiri. Ketika kerja keras seseorang melampaui tugas dan tujuan yang ditetapkan untuknya, dia berhasil.

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor berikut mempengaruhi pencapaian karyawan:

- 1) Faktor Internal
 - a) Kompetensi aktual (knowledge competence) dan kompetensi prospektif (IQ) merupakan dua bagian yang membentuk kompetensi pegawai.
 - b) Variabel pribadi. Ini terdiri dari bakat, dorongan, dan dedikasi seseorang.
- 2) Faktor Eksternal

- a) Motivasi (*motivational factor*) Sikap (*attitude*) seseorang adalah yang memotivasi mereka untuk memecahkan suatu tantangan dalam bekerja.
- b) Indeks kepemimpinan. Dievaluasi sesuai dengan norma, arahan, dan dorongan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.
- c) Dinamika tim berdasarkan norma-norma untuk dukungan antar rekan.
- d) faktor sistem. Tanda bahwa perusahaan telah menetapkan sarana dan mekanisme tempat kerja.
- e) *Contextual Situational*. Berdasarkan kasus per kasus. Tekanan yang kuat dan perubahan lingkungan internal dan eksternal adalah hasil dari hal ini.

Sutrisno (2010) menjelaskan beberapa indikator dalam menilai kinerja pekerja:

1. Banyaknya pekerjaan yang wajib disiplin selesai.
2. Kualitas pekerjaan atau derajat kualitas yang dicapai berdasarkan standar kecukupan dan persiapan.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan. Ini berkaitan dengan luas dan dalamnya pemahaman tentang pekerjaan tersebut.
4. Inovasi, ketulusan dalam saran, dan jawaban atas masalah yang muncul.

2.1.2 Perilaku *Ta'awun* (Tolong Menolong)

Menurut definisi bahasa Indonesia, gotong royong adalah mencari dukungan atau bantuan dalam meringankan beban. Gotong royong dan adalah puncak kehidupan komunal umat Islam, dan Allah SWT telah mengamanatkan bahwa semua orang beriman harus melakukan yang terbaik untuk saling membantu dan mengurangi tanggung jawab sesamanya.

Semua umat Islam memiliki kewajiban untuk membantu yang membutuhkan, sesuai dengan konsep *Ta'awun* kasih sayang dan kesalehan saling membantu di antara saudara. Sejak zaman Nabi Muhammad, umat Islam telah menjadi contoh cemerlang dari gaya berpikir ini. "*Taawun*"

adalah frase yang menunjukkan ketergantungan. Taawun dapat dilihat sebagai semangat saling ketergantungan dan kesatuan yang mendorong interaksi yang harmonis. Sejak zaman Rasulullah SAW, tidak pernah ada umat Islam yang berdiam diri sementara umat Islam lainnya menahan rasa sakit. Taawub adalah nama yang diberikan untuk penjelasan tersebut. Sikap manusia yang saling tolong-menolong ini dikenal dengan istilah ta'awun. Bantuan diberikan oleh anggota masyarakat. Tuhan menasihati individu untuk selalu mengamalkan kebaikan dan perbuatan baik (Qomaro & Oktasari, 2018).

Saling membantu menguntungkan orang-orang yang membutuhkan bantuan lebih dari yang mereka lakukan. Saling membantu didefinisikan sebagai perilaku yang membantu pihak lain dan yang meningkatkan kesejahteraan individu yang mendapat manfaat darinya (Sugesti, 2019). Kemudian didalam Al-Qur'an surat Al Maidah ayat 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-hadya, dan binatang-binatang qalaa'id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan keridhaan dari Rabbnya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil Haram, mendorong kamu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan janganlah tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.

Menurut ayat ini, meskipun membantu orang lain sangat dianjurkan dalam Islam, namun membantu karena kebaikan, kasih sayang dan kesalehan sangat disarankan.

Perilaku diluar tanggung jawab formal SDM, hanya dengan mengharap ridha Allah semata (Sugesti, 2019):

1. Memiliki jiwa penolong yang tinggi.
2. Mempunyai hati yang lembut.
3. Menghindari permusuhan.
4. Memenuhi target.
5. Tidak mengharapkan imbalan apapun dalam membantu sesama hanya berharap pada ridho Allah

2.1.3 Budaya Organisasi Islami

Kata "budaya" berasal dari kata Sanskerta "budhayah", yang artinya "atau yang berkaitan dengan akal, nilai, dan sikap", klaim Adam Ibrahim (2010). Istilah "budi" dalam bentuk jamak. Budhidaya, yang berarti "penguatan pikiran" dan memiliki arti yang sama dengan "*cuture*" dalam bahasa Inggris, mengacu pada proses mencerna atau mencapai sesuatu sebelum menggunakannya untuk mengekspresikan ide, emosi, dan perbuatan seseorang.

Budaya organisasi, menurut Robbins & Judge (2008), adalah kerangka kerja yang di anut oleh semua anggota organisasi dan yang membedakan mereka satu sama lain. Umam (2010) berpendapat bahwa tindakan yang digunakan untuk memperkuat atau membangun nilai, keyakinan, dan prinsip dasar budaya organisasi juga merupakan perilaku. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa budaya lembaga Islam adalah sebuah sistem makna dan nilai, menurut Diah (2015).

Umam (2010) berpendapat bahwa umat Islam memiliki kewajiban moral untuk mematuhi Syariah Islam (aturan) di semua bidang kehidupan, termasuk keuangan pribadi dan etika profesional. Kebudayaan Islam yang dilandasi atas ajaran dan petunjuk Allah Subanav Watara dan Rasul-Nya Muhammad SAW adalah asal tanggung jawab ini.

Diah (2015), Tidak diragukan lagi, mereka yang menganut nilai-nilai Islam dan melakukannya akan menggunakan Alquran sebagai pedoman. Nilai-nilai Islam diakui bisa di dilihat di Al-Qur'an dan Hadits, yang juga memuat prinsip dan ajaran moral umat. Ajaran Islam ini memberikan kerangka etis yang membantu umat Islam dalam mengembangkan kebajikan melalui upaya untuk memberi kembali kepada masyarakat, bekerja sama, dan memperbaiki diri mereka sendiri, keluarga mereka, dan iman mereka. Ada tiga karakteristik mendasar manusia yang berfungsi sebagai pekerjaan dan tujuannya di dunia. Ketiga komponen tersebut tercantum di bawah ini:

1) Aqidah,

Janji berfungsi sebagai kontrak yang mengikat antara dua pihak dalam kontrak. Kata "iman" dalam Al-Qur'an mengacu pada prinsip akidah Islam, yang mencakup keyakinan dan keyakinan yang memandu perilaku seorang Muslim. Seseorang yang ditetapkan sebagai mukmin selama satu bukan tidak hanya memiliki keyakinan tertentu, tetapi juga didorong oleh keyakinan itu untuk berbicara dan berperilaku tertentu.

2) Akhlak

Pola perilaku yang baik atau negatif disebut sebagai moralitas. Pendidikan dalam agama besar menghasilkan moralitas, tetapi ibadah itu sendiri adalah produk iman. Ibadah adalah dasar kemanusiaan yang luar biasa karena cita-cita saleh tidak mungkin hidup tanpanya.

3) Dedikasi

Ini adalah pengabdian manusia kepada Allah SWT dan pelaksanaan tugasnya sebagai makhluk yang diciptakan menurut rupa Allah. Tiga pilar dasar struktur keagamaan Islam aqidah, moralitas, dan ibadah dengan demikian memberikan ringkasan nilai-nilai Islam. Ketiga gagasan ini menjadi dasar doktrin Islam. Oleh karena itu, seorang Muslim harus memiliki ketiga hal ini secara pribadi.

Muchlis (2012) mengklaim bahwa penelitian perilaku berdasarkan nilai-nilai Al-Qur'an Islam dengan jelas menyatakan:

1) Jaminan kontrak kerja

Akan lebih mudah untuk melakukan tugas dengan tepat sesuai dengan uraian tugas yang disebutkan dalam kesepakatan bersama jika ada janji dalam kesepakatan.

2) Profesionalisme dalam bekerja

Yang kedua Profesionalisme mensyaratkan menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja. Anda dapat mencegah penggabungan kepentingan pribadi dan profesional Anda di tempat kerja dengan tetap fokus pada pekerjaan saat ini.

3) Perlakukan tugas dengan hormat.

Jadikan bekerja seperti ibadah.

4) Dapat dipercaya dan bertanggung jawab

Sepenuhnya menerima tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua pencapaian diakui dengan benar dan pantas sambil menjunjung tinggi keyakinan.

5) Loyalitas tempat kerja

Karyawan yang setia memberikan hasil yang luar biasa di tempat kerja.

Menurut Muhammad (2004), manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Bagi pegawai muslim, antara lain:

- a. Metode untuk mengambil peran.
- b. Hasil. *جامعنا سلطان أجود الإسلاميه*
- c. Mengejar aktualisasi diri.
- d. Kesadaran.
- e. Pengakuan
- f. Bangga dengan pekerjaannya sendiri.
- g. Rasa tanggung jawab dan rasa memiliki.
- h. Tingkatkan pengalihan.
- i. Pemecahan masalah

Untuk perusahaan, Budaya organisasi Islam dapat:

- a) Meningkatkan kolaborasi,
- b) Meningkatkan koordinasi,

- c) Mengintegrasikan dan menyinkronkan,
- d) Meningkatkan interaksi dan hubungan kerja,
- e) Mendorong kepemimpinan partisipatif,
- f) Menghindari hambatan psikologis dan budaya,
- g) Mewujudkan suasana yang menyenangkan lingkungan kerja
- h) Mendorong kreativitas karyawan.

Menurut Hakim (2016), berikut adalah indikator budaya Islam:

1. Dengan keyakinan dan optimisme.
2. Bekerja mengacu pada etos Tawazzun (keseimbangan).
3. Fokus pada barang halal dan hindari barang haram dalam pekerjaan.

2.1.4 Kebahagiaan Karyawan/SDM

Diener (2008) mengganti istilah kesenangan dengan kesejahteraan subjektif. Kesejahteraan subjektif adalah penilaian kognitif dan emosional dari situasi seseorang. Diener menekankan bahwa orang yang bahagia puas dengan keadaan mereka dan mengalami lebih banyak emosi positif daripada emosi negatif. Diener (1984) mengusulkan dua metode untuk mengukur kesejahteraan subjektif individu, sebagai berikut:

- a. Teori dibangun dari bawah ke atas

Kebahagiaan seseorang sebanding dengan akumulasi kesenangan dalam jumlah sedang sepanjang hidup mereka. Semakin banyak kesenangan yang dikumpulkan seseorang, semakin bahagia mereka jadinya.

- b. Hipotesis yang ditetapkan dalam urutan terbalik

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh bagaimana dia merasakan keadaan tertentu. Dengan kata lain, peran subjek menentukan apakah dia menganggap pengalaman itu menyenangkan atau tidak.

Menurut Hills dan Argyle (2001) dan Bekhet (2008), kesenangan terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- a. Perasaan positif yang berulang
- b. Kepuasan tinggi
- c. Komitmen

Menurut Shawn Achor (2010), kebahagiaan adalah "kegembiraan yang dirasakan seseorang setelah mencapai potensi penuhnya". Penulis menyimpulkan, berdasarkan teori kebahagiaan tersebut di atas, bahwa kebahagiaan adalah perasaan positif subjektif yang terjadi ketika fantasi ideal subjek menjadi kenyataan.

Warr's (2007) Kebahagiaan, dan Ketidakhahagiaan dibuka dengan pertanyaan tingkat orang. Indikator yang berhubungan dengan kebahagiaan biasanya didefinisikan dan diukur pada tingkat orang meliputi:

1. Sikap Positif
2. Kepuasan kerja
3. Komitmen afektif
4. Suasana hati di tempat kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Sejumlah peneliti sudah melakukan penelitian sejauh ini. Berikut adalah temuan para peneliti sebelumnya:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil
1	(Fisher, 2010)	Aspek kebahagiaan dikonseptualisasikan dan diukur pada berbagai tingkatan, termasuk pengalaman sementara, sikap tingkat orang yang stabil, dan sikap kolektif, dan sehubungan dengan berbagai fokus, seperti peristiwa diskrit, pekerjaan, dan organisasi.
2	(Ficarra, 2020)	Karyawan yang senang dengan suara bulat menanggapi sebagian besar item. Karena itu, orang yang bahagia cenderung lebih konsisten.
3	(Falah, 2021)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru yang dimediasi oleh Islam budaya organisasi dan etika kerja islami. Oleh karena itu, dengan tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi dapat efektif meningkatkan komitmen organisasi di kalangan guru di pesantren modern dengan memperkuat budaya organisasi Islam mereka dan etika kerja islami.

No	Peneliti	Hasil
4	(Hakim, 2012)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab PT, Bank Mu'amalat Indonesia Tbk Pegawai di Jawa Tengah hasil kerjanya secara kuantitatif termasuk kategori baik, namun secara kualitatif termasuk dalam kategori tidak lengkap (kaffah).
5	(Gustinsia & Nurazi, 2012)	Kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup.
6	(Hamzah, Basri, & Zulhelmy, 2021)	Kepemimpinan Islam dimediasi oleh budaya organisasi Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	(Candra & Tubastuvi, 2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam, Kinerja Karyawan dan Kecerdasan Intelektual dapat mempengaruhi karyawan pertunjukan. Kemudian Budaya Organisasi tidak mampu memediasi Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kinerja Karyawan Terhadap Karyawan Kinerja, tetapi budaya organisasi mampu memediasi Intelektual Kecerdasan Terhadap Kinerja Karyawan.
8	(Daulay & Kurnia, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial ada yang signifikan pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan emosional intelijen pada Kinerja Karyawan. Secara bersamaan ada pengaruh Islam budaya organisasi, semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

2.3 Perumusan hipotesis

2.3.1 Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Karyawan

Taawun yaitu sikap gotong royong antar individu. Mereka yang membantu orang lain memiliki kedudukan sosial yang lebih tinggi. (2018, Qomaro dan Okusari), Tuhan memerintahkan manusia untuk selalu berbuat baik dan saling membantu. Organisasi memerlukan suatu perilaku ta'awun dari sumber daya manusia agar bersedia saling membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan dalam mencapai target perusahaan tepat waktu dengan bekerja sekuat tenaga untuk kemajuan sebuah organisasi. Wasitowati &

Sudarti, (2018) menyatakan bahwa SDM yang memiliki sikap ta'awun yang kuat mampu meningkatkan kinerja SDM.

H1: Perilaku Ta'awun berdampak positif pada Kinerja Karyawan

2.3.2 Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi islami yaitu kegiatan yang diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari untuk bertindak dan berperilaku dengan nilai-nilai syariah. Budaya organisasi Islam seringkali berpengaruh pada perilaku kelompok atau individu dalam organisasi, yang nantinya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai tata kelola dan arah untuk mempengaruhi sikap dan perilaku anggota. Semua kinerja karyawan harus dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan. Budaya organisasi terdiri dari pola dan nilai kepercayaan yang dapat diamati dalam organisasi tertentu, dikomunikasikan, dan dipraktikkan. Keyakinan dan nilai-nilai ini memiliki bobot dan berfungsi sebagai landasan bagi kode etik organisasi. Konsisten dengan temuan Prayitno (2016) dan Lutfiana (2020) Hasil tersebut menunjukkan bahwasannya budaya organisasi Islami berdampak positif pada kinerja pegawai. Bisa dilihat bahwa ada efek positif yang signifikan.

H2: Budaya Organisasi Islami berdampak positif pada Kinerja Karyawan

2.3.3 Kebahagiaan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2018), kinerja organisasi adalah hasil yang dicapainya dari waktu ke waktu, terlepas dari menguntungkan atau tidaknya. Menurut Lamatenggo (2017), Kinerja seseorang adalah ketika Kinerja seseorang terdiri dari dia melaksanakan tanggung jawab fundamentalnya. Kinerja pegawai sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara (2017) adalah kualitas ataupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sebagaimana tanggung jawab yang telah ditetapkan. melaksanakan tanggung jawab fundamentalnya. Kebahagiaan dikonseptualisasikan dan diukur pada berbagai tingkatan, termasuk pengalaman sementara, sikap tingkat orang

yang stabil, dan sikap kolektif, dan sehubungan dengan berbagai fokus, seperti peristiwa diskrit, pekerjaan, dan organisasi.

H3: Kebahagiaan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Perilaku Ta'awun terhadap Kebahagiaan SDM

Ta'awun adalah keinginan untuk secara sukarela membantu orang lain dalam melakukan perbuatan baik sebagai bagian dari pengabdian seseorang kepada Tuhannya. Konsep ini hampir identik dengan altruisme. Altruisme adalah keinginan untuk membantu orang lain tanpa mengantisipasi apapun akibatnya. Orang yang altruistik rela berkorban demi keuntungan, kebahagiaan, dan kepuasan orang lain. Jika setiap karyawan mampu taawun, beban kerja yang dilakukan oleh satu karyawan pada jam sibuk dapat didelegasikan kepada karyawan lain untuk menjaga tempo normal perusahaan. Selain itu, karyawan diantisipasi untuk mengatasi masalah ini dengan segera di saat krisis. Seorang kolega dengan lebih banyak pengalaman dapat sangat membantu dalam menyelesaikan masalah (Wulandari, 2003).

H4: Perilaku Ta'awun berdampak positif terhadap Kebahagiaan SDM

2.3.5 Budaya Organisasi Islami terhadap Kebahagiaan SDM

Menurut Hakim (2012), Aziz dan Atina (20149), Budaya organisasi Islam terdiri dari seperangkat nilai-nilai yang dilindungi dan dipupuk agar dapat digunakan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dalam pekerjaan sehari-hari, khususnya Al-Quran dan Hadits. Apakah itu terlihat? Umat Islam secara moral diwajibkan untuk menerapkan semua (hukum) Syariah Islam dalam semua aspek kehidupan, termasuk bisnis dan keuangan, dengan budaya Islam berdasarkan nilai dan ajaran Allah SWT dan Nabi-Nya Muhammad SAW. Diener menekankan bahwa orang yang ceria puas dengan keadaan mereka dan mengalami lebih banyak emosi positif daripada emosi negatif.

H5: Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif terhadap Kebahagiaan SDM

2.3.6 Kebahagiaan SDM memediasi Perilaku Ta'awun dan Kinerja Karyawan

Menurut Dina (2018), kepuasan karyawan biasanya sebanding dengan jumlah waktu dan energi yang dicurahkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi untuk mempertahankan gaya hidup yang seimbang. Saling menguntungkan untuk membantu mereka yang lebih butuh daripada diri kita sendiri. Saling membantu didefinisikan sebagai tindakan yang berusaha untuk memberikan manfaat kepada pihak lain, serta tindakan yang mempromosikan kesejahteraan pihak lain yang diuntungkan (Sugesti, 2019). Semakin puas karyawan Anda dengan pekerjaan mereka, perusahaan Anda akan semakin menguntungkan dan berharga. (2019, Syarifi & Saerang) Diyakini bahwa orang bekerja lebih baik ketika karyawan mereka bekerja dengan baik.

H6: Kebahagiaan SDM memediasi korelasi antara Perilaku Ta'awun dan Kinerja Karyawan

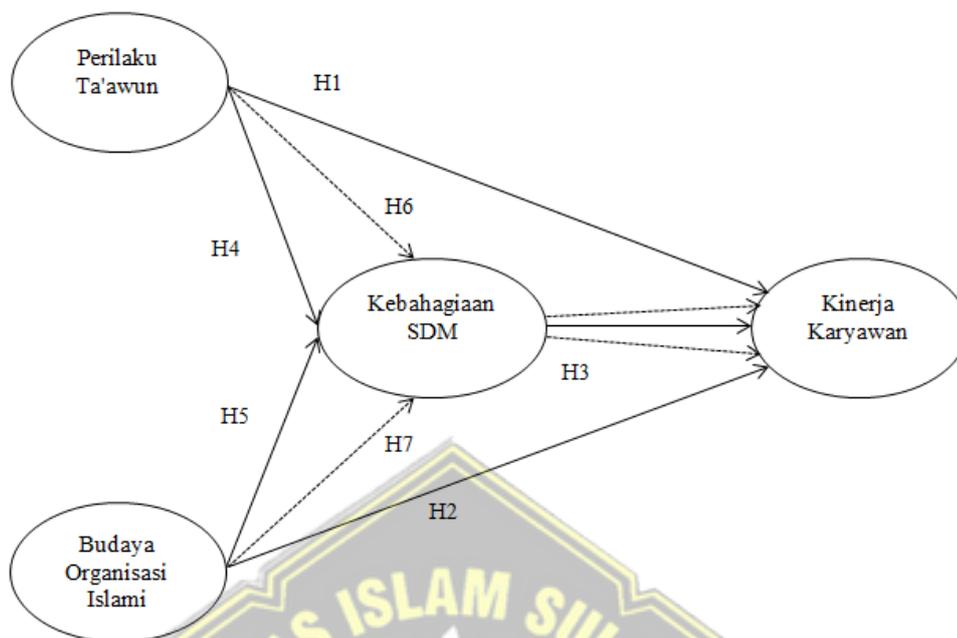
2.3.7 Kebahagiaan SDM memediasi Organisasi Islam dan Kinerja Karyawan

Shawn Achor (2010) kebahagiaan mencapai potensi maksimal seseorang. Penulis menyimpulkan, berdasarkan teori kebahagiaan di atas, bahwa kebahagiaan adalah sensasi positif subjektif yang terjadi ketika subjek menjadi kenyataan. Umat Islam secara moral diwajibkan untuk mengikuti Syariat Islam (hukum) dalam setiap aspek keberadaannya, di mana budaya Islam didasarkan pada nilai-nilai dan pesan-pesan Allah SWT dan Nabi-Nya Muhammad SAW.

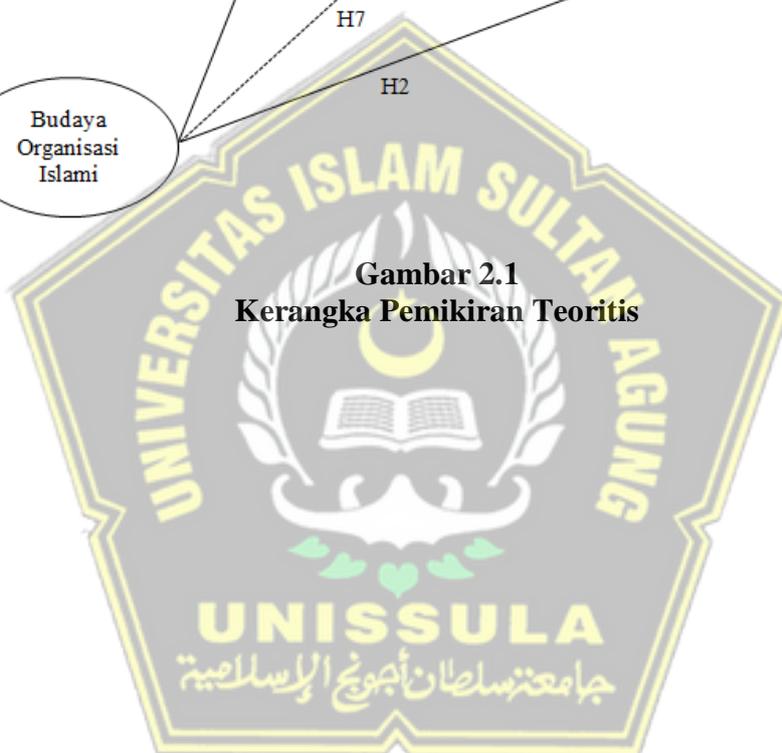
H7: Kebahagiaan SDM memediasi korelasi antara Budaya Organisasi Islami dan Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Pikir Teoritis

Pada teori yang mendukung diatas, jadi penulis membuat kerangka berpikir yaitu:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

(Abdulwahab, 2016) penelitian kuantitatif ini berusaha untuk menetapkan korelasi atau pengaruh antara dua variable atau lebih. Penelitian kuantitatif membutuhkan hipotesis dan pengujian., tetapi juga menetapkan langkah selanjutnya seperti rumus statistik dan metode analisis, menjelaskan makna dalam kaitannya dengan interpretasi angka statistik, dan membantu pembaca dalam memahami arti angka. Itu harus mudah dipahami dan ditafsirkan (Rocky, 2015). Menggunakan kuesioner, penelitian ini menggunakan penelitian explanatori dengan tujuan deskriptif. Tujuan explanatory research menurut Ivan (2014) adalah untuk menganalisis korelasi antara dua variable atau pengaruh satu variable pada variable lainnya.

3.2 Populasi dan Sampel

(2017 Sugiyono) Suatu populasi terdiri dari objek atau individu yang diputuskan oleh para ilmuwan untuk diperiksa dan digunakan sebagai dasar untuk temuan mereka. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan BMT Mitramu. Sampel penelitian ini terdiri dari 124 karyawan BMT Mitramu dari lima cabang Jepara.

Sampel mewakili ukuran dan karakteristik seluruh populasi. Jika populasinya besar dan peneliti kekurangan sumber daya, tenaga kerja, atau waktu untuk mempelajari setiap aspeknya, Peneliti dapat mengambil sampel dari populasi. Jajak pendapat ini menggunakan pengambilan sampel non-probabilitas, seperti halnya sensus. Sugiyono (2017) mengklaim bahwa teknik pengambilan sampel saturasi meliputi pemilihan sampel dari seluruh populasi. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, penulis menggunakan metode sampling jenuh untuk memilih sampel. Sehingga, ukuran sampel untuk penelitian ini yaitu 124 orang.

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data penelitian ialah faktor terpenting saat memilih metode pengumpulan data,. jenis data dan sumber data yang digunakan dalam

penelitian ini merupakan data penting. Data mentah ini juga disebut data primer, menunjukkan bahwa informasi yang dikumpulkan belum pernah direkam sebelumnya. Menggunakan Google Formulir untuk mendistribusikan kuesioner kepada individu untuk menangkap data primer melalui observasi. Dalam investigasi ini, informasi dikumpulkan dari respon survei langsung responden. Peneliti membagikan kuesioner dan memberikan responden daftar pertanyaan dengan berbagai potensi tanggapan.

Peneliti menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dalam penyelidikan ini. Survei yaitu metode untuk mengumpulkan data di mana pertanyaan diajukan kepada responden dengan menggunakan panduan survei.. Ada kuesioner terbuka dan tertutup dalam survei ini.

3.4 Variabel dan Indikator

3.4.1 Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Merupakan variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek pengaruh lain. Variabel di penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen (X)

Merupakan variabel inti atau variabel independent ataupun yang menjadi penyebab. Variabel independen di penelitian ini yakni Perilaku Ta'awun (X_1), Budaya dan Organisasi Islami (X_2).

3. Variabel Intervening

Variabel ini berfungsi sebagai penghubung antara variabel dependen dan independen. Tujuannya adalah untuk memastikan bagaimana korelasi antar respon/variabel dependen dan faktor penjelas. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu kebahagiaan SDM.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel pada study ini yaitu variabel bebas (independent) yakni Perilaku Ta'awun merupakan sikap tolong menolong sesama karyawan dan sekaligus perintah Allah (Qomaro & Oktasari, 2018). Dan Budaya organisasi islami menurut Aziz & Atina (20149), Budaya organisasi Islam

berpedoman pada nilai-nilai Islam yang dianut dan diterapkan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang fluktuatif, khususnya menurut (Irham, 2013), kinerja pegawai muslim berkaitan dengan tujuan hidupnya yaitu bekerjanya seorang muslim adalah untuk mendapatkan ridha Allah. Acol (2010), mendefinisikan kebahagiaan sebagai "kegembiraan yang dirasakan seseorang setelah mencapai potensi penuhnya melalui usaha yang keras." Variabel dalam suatu penelitian harus bisa diukur dengan memakai skala standar. Tabel berikut disediakan untuk menggambarkan variabel penelitian, yakni:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan Islam	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Sutrisno, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job target</i> 2. <i>Quality of work</i> 3. <i>Job Knowledge</i> 4. <i>Creativeness</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1= STS 2= TS 3= KS 4= S 5= SS

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
2	Perilaku Ta'awun	Perilaku Ta'awun adalah bentuk kegiatan tolong-menolong yang dilakukan karyawan kepada rekan kerja dalam suasana kerja. (Sugesti, 2019)	1. Memiliki jiwa penolong yang tinggi. 2. Mempunyai hati yang lembut. 3. Menghindari permusuhan. 4. Memenuhi target. 5. Tidak mengharapkan imbalan hanya berharap pada ridho Allah.	1= STS 2= TS 3= KS 4= S 5= SS
3	Budaya Organisasi Islami	Budaya Organisasi Islami adalah suatu sistem makna, nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang diterapkan dalam suatu organisasi. (Hakim, 2016)	1. Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik. 2. Bekerja dengan mengisyaratkan adanya sikap tawazzun (keberimbangan). 3. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram.	1= STS 2= TS 3= KS 4= S 5= SS
4	Kebahagiaan Karyawan	Kebahagiaan, dibentuk kegembiraan, muncul di setiap tipologi 'dasar' emosi manusia. Merasa bahagia adalah hal mendasar untuk pengalaman manusia. (Warr's, 2007)	1. Sikap Positif 2. Kepuasan kerja 3. Komitmen afektif 4. Suasana hati di tempat kerja	1= STS 2= TS 3= KS 4= S 5= SS

3.5 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, SEM dipakai untuk pengujian hipotesis, validasi, dan dependabilitas. Setiap penjabaran dijelaskan secara rinci di bawah ini:

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018), istilah-istilah berikut menggambarkan data lengkap: rata-rata, standar deviasi, varians, maks, minim, sum, range, kurtosis,

dan skewness. Sebelum menggunakan metode analisis statistik untuk menilai hipotesis, statistik deskriptif sering digunakan untuk mengkarakterisasi profil data sampel. Dengan menggunakan statistik deskriptif, variabel penelitian ini dapat dijelaskan. Selain itu, statistik deskriptif memberikan ukuran kuantitatif penting dari data sampel.

3.5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut (Prabowo, 2012) bahwa Efisiensi adalah tanda efektivitas suatu produk. Menghitung hasil uji validitas kuesioner untuk penelitian ini dengan menggunakan program SEM-AMOS. Untuk uji validitas menggunakan SEM-AMOS sebagai berikut:

1. Kemampuan suatu konsep (indikator) untuk mendeskripsikan variabel-variabel berikut dinilai dengan menggunakan uji *Constitutive Validity Analysis* (CFA). Penemuan harus memiliki tingkat kritis (CR) $> 1,96$ dan probabilitas (p) lebih rendah dari 0,05 untuk dianggap sah.
2. Uji validitas konvergen mengidentifikasi konsep (indikator) dengan persentase varian yang tinggi. Jika faktor beban atau perkiraan beban standar lebih dari 0,5, kondisi terpenuhi.
3. Tes AVE, atau pengambilan sampel varians rata-rata. analisis konfirmasi dari varians sampel berarti untuk pengukuran variabel laten. Jika $AVE > 0,5$ maka kriteria terpenuhi.
4. Uji validitas diskriminan (variabel eksogen yang berguna) Tentukan jarak nyata antara dua pengukuran (konstituen). Jika akar kuadrat dari AVE melebihi koefisien hubungan antar variabel laten, maka kondisi terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memiliki tujuan untuk mengidentifikasi keandalan data. Keandalan berkorelasi erat dengan kualitas alat ukur karena stabilitas dan konsistensi internal hasil pengamatan berulang. Uji *Cronbach's alpha* juga digunakan pada penelitian ini untuk menguji reliabilitas kuesioner karena

merupakan teknik yang paling banyak dipakai untuk melakukannya. Nilai referensi untuk *Cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,50. Tingkat kepercayaan *Cronbach's alpha* ditunjukkan pada tabel:

Tabel 3.1
Tingkat Keandalan *Cronbach's alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Kurang Andal
>0,20 – 0,40	Agak Andal
>0,40 – 0,60	Cukup Andal
>0,60 – 0,80	Andal
>0,80 – 1,00	Sangat Andal

3.5.3 Uji Struktural Model SEM

Dengan mengevaluasi dan menginterpretasikan data untuk memberikan wawasan tentang masalah sosial tertentu yang sedang diteliti, penelitian ini berusaha membantu dalam menemukan jawaban. Memadatkan informasi menjadi cara yang jelas dan dapat dipahami adalah tujuan dari analisis data. Teknik analisis data perlu sama dengan variabel yang diamati dan rencana study. Model sebab akibat, asosiasi, atau efek digunakan dalam penelitian ini sebagai metode, dan pemodelan persamaan struktural (SEM), yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak AMOS, dipakai sebagai teknik analisis untuk menilai hipotesis penelitian.

Karena memungkinkan identifikasi dimensi komponen dan evaluasi kekuatan atau tingkat hubungan antar variabel di mana dimensi tersebut ada, pendekatan analisis SEM digunakan (Ferdinand, 2016). Tindakan yang tercantum di bawah ini harus diselesaikan untuk membangun model SEM menyeluruh: Garis besar untuk membangun model teoretis.

Sebuah model penelitian awalnya didirikan dengan mencari literatur untuk landasan teori yang kuat menggunakan sejumlah studi ilmiah terkait rasionalisasi dan pemodelan teoritis. Tanpa dasar teori yang baik, SEM tidak bisa dipakai untuk membuat dan mengevaluasi model statistik, khususnya model kausalitas.

1. Mengembangkan model berdasarkan teori

Saat membuat model teoretis, kita perlu membuat atau memberikan pembenaran yang kuat untuk melakukannya. Alih-alih mengembangkan model baru, SEM digunakan untuk menguji model teoretis yang ada dengan menggunakan data empiris.

2. Bagan alir proses pengembangan (diagram jalur)

Model teoretis yang di kembangkan di fase sebelumnya sekarang dapat dipetakan untuk membantu menentukan dengan tepat hubungan sebab akibat yang ingin Anda verifikasi. Ada dua jenis konfigurasi yang dapat dibuat dalam flowchart. Variabel yang tidak dapat diantisipasi oleh komponen model lain dikenal sebagai komponen ekstrinsik. Ini sering disebut sebagai "variabel independen" atau "variabel sumber." Struktur ekstrinsik ialah struktur yang dilambangkan dengan panah pada garis.

3. Ubah diagram alur menjadi persamaan struktural.

Pada tahap ketiga, model pengukuran dapat diturunkan dari flowchart.. persamaan yang dihasilkan oleh versi tersimpan diagram alur. Aturan yang terutama mempertimbangkan hubungan sebab akibat antara berbagai struktur digunakan untuk menghasilkan persamaan struktural:

Variabel endogen = variabel eksogen + variabel endogen + error

Persamaan Struktural:

$$Y1 = b_4X_1 + b_5X_2 + e$$

$$Y2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Keterangan:

Y2 = Variabel Dependen

Y1 = Variabel Moderasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Kesalahan estimasi

4. Memilih matriks input dan estimasi model

Ferdinand (2016) menjelaskan bahwa ketika kesalahan standar dinyatakan lebih akurat, matriks varians/kovarians lebih memenuhi persyaratan teknis dan dengan demikian lebih disukai untuk menguji teori. Parameter pengambilan sampel, yang berfungsi sebagai dasar untuk menghitung kesalahan pengambilan sampel, harus antara 100 sampai 200. Program komputer penduga model yang disebut AMOS menggunakan pendekatan untuk estimasi kemungkinan maksimum.

5. Pertimbangkan kemungkinan mengalami masalah.

Model yang diperluas tidak dapat memahami estimasi yang lebih tepat karena masalah diskriminasi. Jika perkiraan tidak dapat dicapai, program AMOS 5.0 memberikan penyebab potensial. Untuk mengatasi diskriminasi, keterbatasan model analisis dapat diperluas untuk mengecualikan beberapa koefisien yang dihitung.

6. Periksa persyaratan untuk kecocokan yang cocok.

Beberapa kriteria adaptasi digunakan dalam langkah ini untuk mengevaluasi seberapa mirip model satu sama lain. Selain itu, langkah-langkah lain yang bisa dipakai untuk menilai kebutuhan ini, seperti:

a. Analisis data Chi-Square

Statistik yang paling mendasar adalah rasio kemungkinan chi-square. Kriteria penerimaan adalah kemungkinan nilai cut-off $p < 0,05$ atau $p < 0,10$. Oleh karena itu, model yang diuji dikatakan baik jika nilai chi-kuadratnya rendah. Lebih disukai memiliki nilai chi-kuadrat yang rendah atau kecil sehingga hipotesis nol tidak dapat diabaikan begitu saja.

b. Probabilitas

$P < 0,05$ adalah nilai probabilitas yang valid.

c. *Adjusted Goodness of Fit Index (GFI)*

Indeks ini memberikan representasi berbobot dari varians matriks kovarians sampel yang dihitung dengan matriks kovarians populasi. Nilai untuk parameter non-statistik GFI berkisar dari 0 (sangat cocok) hingga 1,0 (sangat cocok). Angka indeks yang tinggi menunjukkan "lebih cocok".

d. CFI, atau Indeks Fit Komparatif

Tingkat diskriminasi yang sangat tinggi dan kesesuaian yang sangat baik ditunjukkan oleh besaran eksponen yang bervariasi dari 0 hingga 1 dan kecenderungan menuju 1 (Arbuckle, 2017: 32). Nilai CFI yang disarankan yaitu 0,95.

e. *Indeks Tucker Lewis (TLI)*

TLI membandingkan model yang diuji dengan model referensi dan merupakan metrik lain dari kecocokan logam yang ditingkatkan (Ferdinand, 2016). Skor yang mendekati 1 menunjukkan persetujuan yang sangat kuat, sedangkan toleransi 0,95 adalah nilai referensi yang disarankan, menurut Arbuckle (2017) (Hair, 2016: 85).

f. RMSEA, atau *Root Mean Square Approximation Error*

Indeks RMSEA bisa dipakai selain statistik chi-kuadrat untuk sampel besar. Nilai RMSE mewakili tingkat kecocokan yang diharapkan saat menggunakan estimasi populasi. Nilai RMSEA sebesar 0,08 atau lebih besar merupakan indikator yang dapat diandalkan untuk kecocokan yang ketat untuk model dengan derajat kebebasan (Ferdinand, 2016).

g. Modifikasi dan interpretasi model

Tahapan selanjutnya adalah menganalisis dan mengupdate model apabila tidak lulus uji yang dijalankan. Residu kovarian harus tidak signifikan atau hampir nol setelah model diestimasi, dan distribusi frekuensinya harus memiliki bentuk dua dimensi. Sisa yang dihasilkan model memiliki faktor keamanan 5%. residu substansial adalah yang memiliki tingkat signifikansi 2,58 atau lebih besar

pada tingkat 5%, dan residu substansial menunjukkan kesalahan akurasi yang cukup besar untuk pasangan indikator.

<i>Goodness-of-fit index</i>	<i>Cut-of value</i>
<i>Chi-square</i>	≤ 85.126
<i>Significant probability</i>	$\geq 0,05$
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$
<i>CMIN/DF</i>	$\geq 2,0$
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$
<i>RMSEA</i>	$\geq 0,08$

Sumber :Ferdinand (2016)

7. Analisis Model Struktural

Hipotesis kausalitas antar komponen diuji dengan pengujian model struktural (Hair et al., 2008). Uji-t bergantung pada nilai kritis. Nilai t yang dihitung dalam AMOS dinyatakan sebagai rasio kritis (CR). Dengan menggunakan nilai CR atau nilai probabilitas (P) dari program AMOS, kita dapat menentukan signifikansi hubungan tersebut. Dengan menggunakan dua arah dan tabel distribusi, nilai t-kritis pada tingkat akurasi 10% yaitu 1,28, pada tingkat akurasi 5% yaitu 1,65, dan pada tingkat akurasi 1% yaitu 2,33. Tingkat signifikansi yang dipakai pada penelitian ini yaitu 5%, sehingga asosiasi dianggap signifikan jika skor $CR < 1,65$ atau skor $P < 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

KSPPS MITRAMU sudah ada selama 18 tahun. KSPPS MITRAMU, juga menyesuaikan seluruh spektrum layanan pinjaman dan simpanannya dengan prinsip dasar yang relevan. Contohnya antara lain fatwa DSN MUI dan kesimpulan debat DPS terkoordinir. Program simpanan yang disediakan oleh KSPPS MITRAMU meliputi Simmu (Tabungan Muamara), Simmuka (Tabungan Berjangka Muamalah), Simmu (Tabungan Pendidikan), Simmu (Tabungan Kurban/Akika), Simmu (Tabungan Taawun), dan Simmu (Mitra Ukhuwah). Dalam rangka pengelolaan tabungan sekolah sebagai bagian dari proyek tabungan KSPPS, MITRAMU telah menjalin kerjasama dengan sejumlah lembaga pendidikan. Selain itu, MITRAMU menyelenggarakan pertemuan bulanan dengan para pimpinan masjid terdekat untuk menangani proses simpanan kurban.

Anggota organisasi Baitul Maal KSPPS MITRAMU juga memberikan hibah (ZISWAF) dan hadiah untuk tujuan yang layak termasuk Zakat, Infaq, dan Shodaqoh. Tentu saja, ini dilakukan dengan berkoordinasi dengan organisasi pemerintah yang diizinkan untuk memberikan zakat. Sebagai bagian dari inisiatif pelatihan ini, MITRAMU juga memberikan kesempatan peningkatan keterampilan untuk meningkatkan Baitur Mar, seperti pelatihan untuk anggota yang bekerja sebagai tukang pijat, pelatihan pembuatan es di perbatasan Islam, pelatihan budidaya ikan lele, dll. pembangunan prakarsa Baitul Maal dilatih oleh Bp. Jamil Abbas, Direktur PBMT Social Venture (KSPPS MITRAMU, 2018). KSPPS MITRAMU memiliki 10 kantor di Kabupaten Jepara sebagai bagian dari upaya serius memberikan pelayanan kelembagaan kepada anggotanya. Ini Weller di sini.

4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan pendapatan, data deskriptif ini menjelaskan keadaan responden dan pekerja. 124 orang berpartisipasi dalam penelitian, pada pekerja. Lihat Tabel 4.1 di bawah untuk informasi tentang pengiriman dan pengembalian survei, tingkat respons, dan jumlah keseluruhan survei.

Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	124
Kuesioner yang kembali	124
Kuesioner yang digunakan	124
Kuesioner yang tidak kembali	0
Tingkat pengembalian kuesioner	100%
Total Kuesioner yang diolah	124

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, 124 kuesioner dibagikan dan 100 dikembalikan dengan tingkat respons 100 persen. Sehingga, 124 kuesioner dapat dianalisis.

4.3 Deskripsi Responden

4.3.1 Jenis Kelamin

Deskripsi jenis kelamin responden di sajikan pada Tabel 4.2 yaitu:

Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	78	62.9%
Perempuan	46	37.1%
Total	124	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada data yang di sajikan pada Tabel 4.2 bisa disimpulkan bahwasannya responden yang menjadi study lebih banyak dengan jenis kelamin laki-laki yakni berjumlah 78 (62.9%) responden dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yang hanya berjumlah 46 (37.1%) responden.

4.3.2 Usia

Deskripsi usia responden di sajikan dalam Tabel 4.3. yaitu:.

Tabel 4.3 Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	100	80.6%
31-40 tahun	17	13.7%
41-50 tahun	7	5.6%
Total	124	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada data yang tergambar pada Tabel 4.3 bisa disimpulkan bahwasannya responden yang berusia 20-30 tahun lebih banyak, yaitu 100 orang (80,6%) dibandingkan yang berusia 31-40 tahun. Hanya 17 orang(13,7%).

4.3.3 Pendidikan Terakhir

Deskripsi pendidikan terakhir responden disajikan pada Tabel 4.4. berikut ini.

Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	5	4.0%
S1	102	82.3%
SMA	17	13.7%
Total	124	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada data yang di sajikan dalam Tabel 4.4 bisa disimpulkan bahwasannya responden yang menjadi penelitian lebih banyak berpebdidikan terakhir S1 yakni berjumlah 102 (82.3%) responden dibandingkan dengan responden yang memiliki berpebdidikan terakhir SMA yang hanya berjumlah 17 (13.7%) responden.

4.3.4 Pendapatan

Deskripsi pendapatan responden di sajikan dalam Tabel 4.5. yaitu:

Tabel 4.5 Distribusi Pendapatan Responden

Pendapatan	Jumlah	Persentase
< 2 Juta	17	13.7%
2 – 4 Juta	107	86.3%
Total	124	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada data yang di sajikan pada Tabel 4.5 bisa disimpulkan bahwasannya responden yang menjadi penelitian lebih banyak dengan pendapatan lebih dari 2 – 4 Juta yaitu berjumlah 107 (86.3%) responden dibandingkan dengan responden yang memiliki pendapatan dibawah < 2 Juta yang hanya berjumlah 17 (13.7%) responden.

4.3.5 Sistem Kerja

Deskripsi sistem kerja responden di sajikan dalam Tabel 4.6. yaitu:

Tabel 4.6 Distribusi Sistem Kerja Responden

Sistem Kerja	Jumlah	Persentase
Individu	65	52.4%
Kelompok	59	47.6%
Total	124	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada data yang dijabarkan di Tabel 4.6 bisa disimpulkan bahwasannya responden yang sebagai penelitian lebih banyak dengan sistem kerja yakni Individu berjumlah 65 (52.4%) responden dibandingkan dengan responden sistem kerja Kelompok hanya berjumlah 59 (47.6%) responden.

4.4 Tanggapan Responden

Deskripsi data survei menyertakan ringkasan respons terhadap kuesioner dari variabel yang berisi beberapa item pertanyaan. Di bawah ini diuraikan bagaimana masing-masing variabel penelitian dinilai oleh responden dalam skala interval.:

1. 1,00 – 1,79 = Sangat Rendah
2. 1,80 – 2,59 = Rendah
3. 2,60 – 3,39 = Sedang

4. 3,40 – 4,19 = Tinggi
5. 4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

Berikut adalah hasil analisis berdasarkan tanggapan responden survei. Analisis ini dilakukan untuk menemukan penjelasan hasil penelitian berdasarkan variabel yang diteliti.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Adapun tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan bisa diketahui pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS			
<i>Job target</i>	0	11	32	42	39	481	3.88	Tinggi
<i>Quality of work</i>	0	14	27	48	35	476	3.84	Tinggi
<i>Job Knowledge</i>	0	11	29	45	39	484	3.90	Tinggi
<i>Creativeness</i>	0	14	21	57	32	479	3.86	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.7. dilihat jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan menyatakan bahwa rata-rata pada indikator *Job target* memiliki nilai skor 481 dengan rata-rata 2,88. Artinya responden menyatakan setuju selalu menetapkan target dalam bekerja. Pada indikator *Quality of work* memiliki nilai skor 476 dengan rata-rata 3.84. Artinya responden menyatakan setuju senantiasa menjaga kerapihan, kerapian, dan efisiensi dalam bekerja. Pada indikator *Job Knowledge* memiliki nilai skor 484 dengan rata-rata 3.90. Artinya responden menyatakan setuju memahami pekerjaan yang diberikan. Pada indikator *Creativeness* memiliki nilai skor 479 dengan rata-rata 3.86. Artinya responden menyatakan setuju mampu bekerja secara tim untuk mencapai target perusahaan. Dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni pada indikator *Job Knowledge*, dan rata-rata terendah berada pada indikator *Quality of work*. Artinya karyawan lebih mengandalkan pengetahuan pekerjaannya dibandingkan dengan kualitas pekerjaannya.

4.4.2 Variabel Perilaku Ta'awun

Adapun tanggapan responden terhadap variabel Perilaku Ta'awun bisa dilihat di tabel yaitu:

Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Perilaku Ta'awun

Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS			
Memiliki jiwa penolong yang tinggi.	0	0	33	52	39	502	4.05	Tinggi
Mempunyai hati yang lembut	0	0	26	79	19	489	3.94	Tinggi
Menghindari permusuhan	0	3	20	82	19	489	3.94	Tinggi
Memenuhi target	0	17	36	50	21	447	3.60	Tinggi
Tidak mengharapkan imbalan hanya berharap pada ridho Allah	0	3	25	67	29	494	3.98	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.8. di ketahui jawaban responden pada variabel Perilaku Ta'awun menyatakan bahwa rata-rata pada indikator memiliki jiwa penolong yang tinggi dengan nilai skor 502 dengan rata-rata 4.05. Artinya responden menyatakan setuju memiliki jiwa penolong yang tinggi. Pada indikator Mempunyai hati yang lembut dengan nilai skor 489 dengan rata-rata 3.94. Artinya responden menyatakan setuju mempunyai hati yang lembut. Pada indikator Mempunyai hati yang lembut dengan nilai skor 489 dengan rata-rata 3.94. Artinya responden menyatakan setuju mempunyai hati yang lembut. Pada indikator Menghindari permusuhan dengan nilai skor 489 dengan rata-rata 3.94. Artinya responden menyatakan setuju kadang menghindari permusuhan. Pada indikator Memenuhi target dengan nilai skor 447 dengan rata-rata 3.60. Artinya responden menyatakan setuju memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada indikator Tidak mengharapkan imbalan hanya berharap pada ridho Allah dengan nilai skor 494 dengan rata-rata 3.98. Artinya responden menyatakan setuju cenderung

berharap pada ridho Allah dibandingkan imbalan dari orang lain. Dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni pada indikator Memiliki jiwa penolong yang tinggi, dan rata-rata terendah berada pada indikator Memenuhi target. Artinya karyawan lebih mengutamakan tolong menolong dalam pekerjaan.

4.4.3 Variabel Budaya Organisasi Islami

Adapun tanggapan responden pada variabel Budaya Organisasi Islami bisa diketahui di tabel di bawah ini.

Tabel 4.9 Frekuensi Variabel Budaya Organisasi Islami

Indikator	Tanggapan Responden						Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS	Skor		
Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik	0	9	18	80	17	477	3.85	Tinggi
Bekerja dengan mengisyaratkan adanya sikap tawazzun (kerja dan sholat)	0	13	30	61	20	460	3.71	Tinggi
Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram	0	21	24	13	66	496	4.00	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.9. di ketahui jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi Islami menunjukkan bahwa rata-rata pada indikator Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik dengan nilai skor 477 dengan rata-rata 3.85. Artinya responden menyatakan setuju di perusahaan tempat bekerja, nilai optimis selalu di utamakan. Pada indikator Bekerja dengan mengisyaratkan adanya sikap tawazzun dengan nilai skor 460 dengan rata-rata 3.71. Artinya responden menyatakan setuju di perusahaan tempat kerja, mengutamakan prinsip tawazzun (keberimbangan) yang berupa keseimbangan antara waktu kerja dan waktu sholat. Para pekerja mencapai skor Indeks Tenaga Kerja 496 dan rata-rata 4,00 dengan fokus pada barang

halal dan menghindari barang haram. Hal itu menunjukkan bahwa responden setuju bahwa produk halal harus diprioritaskan di tempat kerja dibandingkan produk haram. Mencapai indeks kerja rata-rata tertinggi dengan menekankan barang-barang halal dan menghindari barang-barang haram, sementara mencapai indeks kerja rata-rata terendah dengan sikap tawazzun.. Artinya karyawan lebih mengutamakan menghindari unsur haram dalam pekerjaannya.

4.4.4 Variabel Kebahagiaan SDM

Adapun tanggapan responden pada variabel Kebahagiaan SDM bisa diketahui di tabel di bawah ini.

Tabel 4.10 Frekuensi Variabel Kebahagiaan SDM

Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS			
Sikap Positif	0	21	36	43	24	442	3.56	Tinggi
Kepuasan kerja	0	17	31	50	26	457	3.69	Tinggi
Komitmen afektif	0	15	24	37	48	490	3.95	Tinggi
Suasana hati di tempat kerja	0	22	28	33	41	465	3.75	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.10. di ketahui jawaban responden akan variabel Kebahagiaan SDM menunjukan bahwa rata-rata pada indikator Sikap Positif dengan nilai skor 442 dengan rata-rata 3.56. Artinya responden menyatakan setuju setiap hari merasakan adanya sikap positif dalam diri saya saat bekerja. Pada indikator Kepuasan kerja dengan nilai skor 457 dengan rata-rata 3.69. Artinya responden menyatakan setuju setelah menyelesaikan tugas kerja, ada kepuasan yang tinggi dalam diri saya. Pada indikator Komitmen afektif dengan nilai skor 490 dengan rata-rata 3.95. Artinya responden menyatakan setuju merasa bahagia, jika sering di libatkan dalam melakukan tugas dari perusahaan. Pada indikator Suasana hati di tempat kerja dengan nilai skor 465 dengan rata-rata 3.75. Artinya responden menyatakan setuju selalu senang dan semangat saat berada ditempat keja. Dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni pada indikator Komitmen afektif, dan rata-rata terendah

berada pada indikator Sikap Positif. Artinya karyawan lebih merasa bahagia, jika sering di libatkan dalam melakukan tugas dari perusahaan.

4.5 Analisis Data

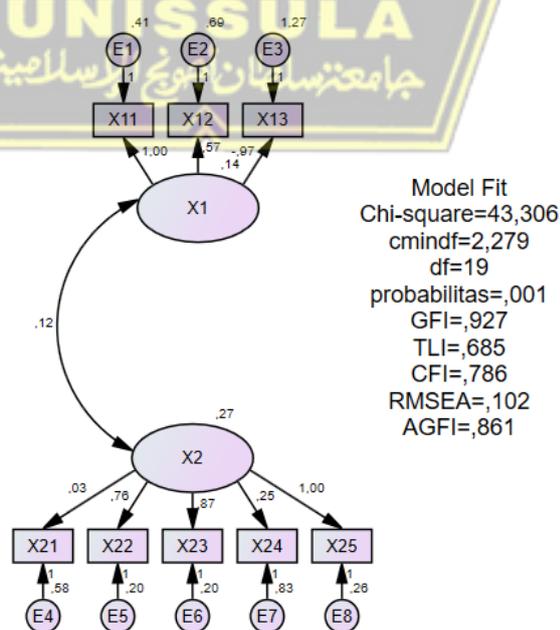
4.5.1 Uji Instrumen Penelitian

4.5.2 Hasil Uji Validitas

Efisiensi adalah metrik yang menunjukkan sejauh mana suatu produk cocok atau efektif. Dalam penelitian ini, perangkat lunak SEM-AMOS digunakan untuk menghitung hasil uji validitas kuesioner. Untuk memvalidasi aplikasi SEM-AMOS sebagai berikut:

4.5.2.1 Uji Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)

Untuk mengonfirmasi unidimensionalitas dimensi yang mencirikan komponen laten konfigurasi eksternal dan internal, analisis faktor konfirmatori (CFA) digunakan dalam pengujian validitas konfigurasi. Dimungkinkan untuk menggambarkan keterkaitan antara setiap variabel eksternal dan endogen dengan menggunakan skor faktor untuk setiap indikator. Bila nilai load factor $> 0,5$, data dinyatakan sah. Temuan penelitian memvalidasi konstruksi eksternal dan endogen ditunjukkan di bawah ini.



Sumber: Hasil Olah Data Premier, 2023

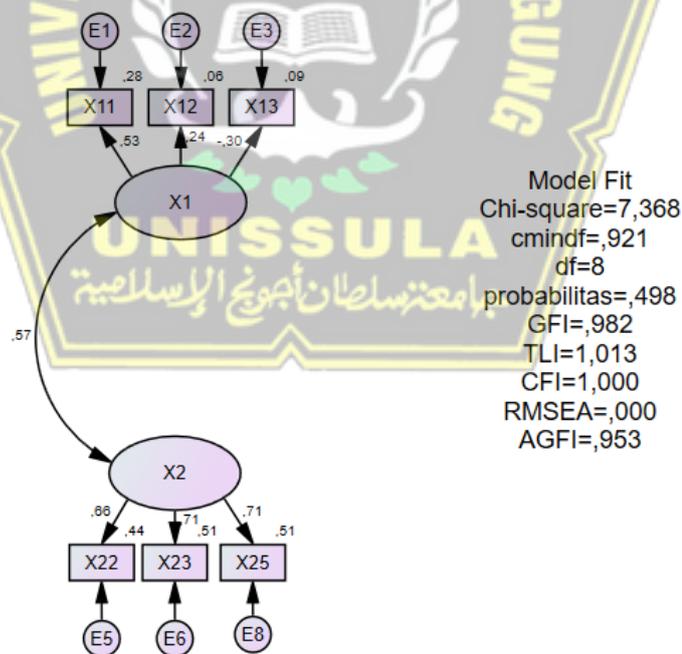
Gambar 4.1 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Eksogen

Tabel 4.11 Estimasi Konfirmatori Eksogen

	Estimate
X1.3	0,095
X1.2	0,061
X1.1	0,255
X2.1	0,000
X2.2	0,436
X2.3	0,501
X2.4	0,020
X2.5	0,511

Sumber: Hasil Olah Data Premier, 2023

Dapat diketahui dari hasil pengujian model konstruk eksogen di Tabel 4.11 membuktikan hanya X2.1 dan X2.4 yang mempunyai nilai loading faktor $< 0,05$. Jadi, perlu adanya perbaikan atau dengan eliminasi indikator yang tidak sesuai kriteria Analisis faktor konfirmatori (CFA).



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

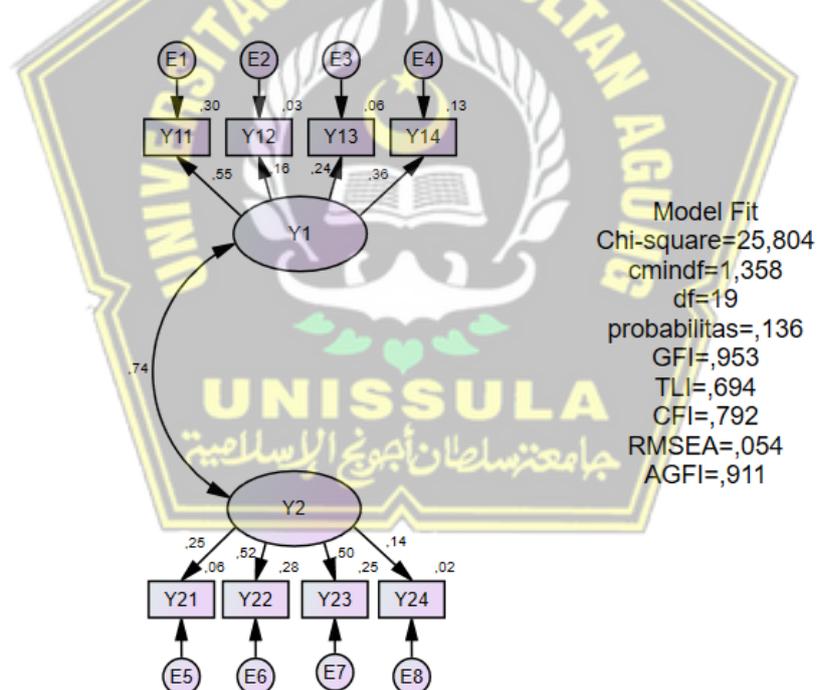
Gambar 4.2 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Eksogen Perbaikan

Tabel 4.12 Estimasi Konfirmatori Eksogen Perbaikan

	Estimate
X1.3	0,088
X1.2	0,058
X1.1	0,282
X2.2	0,439
X2.3	0,510
X2.5	0,507

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil evaluasi untuk model konstitutif eksogen ditampilkan pada Tabel 4.12. Semua indeks pertanyaan untuk variabel eksogen pada Tabel 4.12 mempunyai nilai $> 0,5$. Jadi, peneliti bisa menyimpulkan bahwasannya semua indikator yang memasukkan variabel eksogen adalah sah.



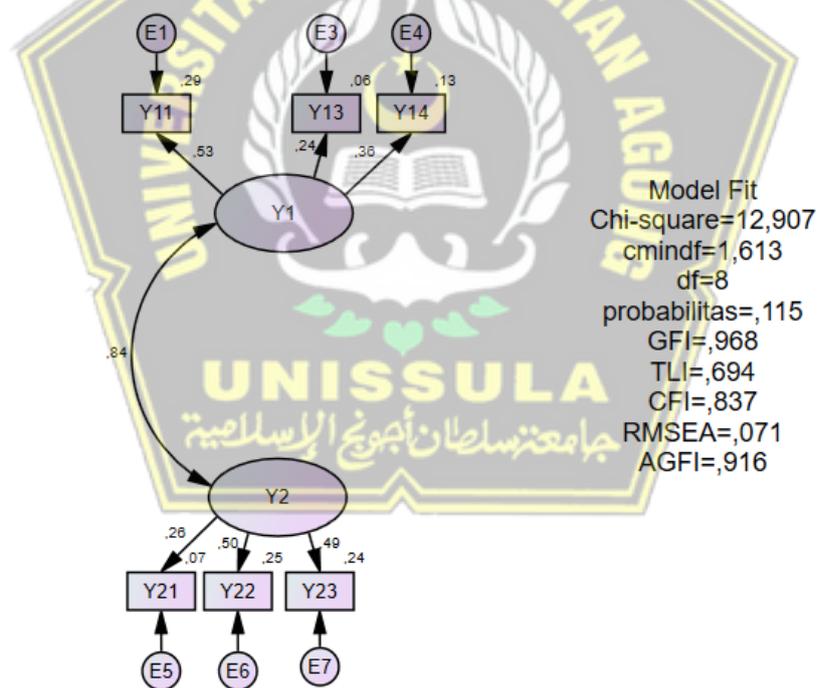
Sumber: Hasil Olah Data Premier, 2023

Gambar 4.3 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Endogen**Tabel 4.13 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Endogen**

	Estimate
Y1.3	0,057
Y1.2	0,027
Y1.1	0,303
Y2.4	0,019
Y1.4	0,133
Y2.1	0,062
Y2.2	0,275
Y2.3	0,251

Sumber: Hasil Olah Data Premier, 2023

Dapat diketahui dari hasil pengujian model konstruk eksogen di Tabel 4.13 menunjukkan hanya Y2.4 dan Y1.2 yang memiliki nilai loading faktor $< 0,05$. Jadi, perlu adanya perbaikan atau dengan mengeliminasi indikator yang tidak sesuai kriteria Analisis faktor konfirmatori (CFA).



Gambar 4.4 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Endogen Perbaikan

Tabel 4.14 Uji Analisis Faktor Konfirmatori Endogen Perbaikan

	Estimate
Y1.3	0,056
Y1.1	0,285
Y1.4	0,127
Y2.1	0,066
Y2.2	0,250
Y2.3	0,237

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Semua variabel eksogen memiliki indeks $> 0,5$, seperti terlihat pada Tabel 4.14. Untuk memastikan bahwa semua pertanyaan pengukuran variabel endogen adalah valid.

4.5.2.2 Uji *Convergent Validitas*

Validitas konvergen bertujuan untuk mengevaluasi validitas setiap korelasi antar indikator dan komponen. Menggunakan estimasi korelasi antara elemen dan komponen, AMOS SEM mengevaluasi validitas model konvergensi menggunakan indeks reflektansi. Tes untuk konvergensi yang menentukan apakah tingkat variasi struktur (indeks) tinggi. Jika faktor beban atau perkiraan beban yang dinormalisasi lebih besar dari 0,5, kriteria terpenuhi.

Tabel 4.15 Convergent Validity

Variabel	Item/ indikator	Loading Estimate	Validitas Keterangan
Perilaku Ta'awun (X1)	X1.1	0,282	Valid
	X1.2	0,058	Valid
	X1.3	0,088	Valid
Budaya Organisasi Islami (X2)	X2.2	0,439	Valid
	X2.3	0,510	Valid
	X2.5	0,507	Valid
Kebahagiaan Karyawan (Y1)	Y1.1	0,285	Valid
	Y1.3	0,056	Valid
	Y1.4	0,127	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,066	Valid
	Y2.2	0,250	Valid
	Y2.3	0,237	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Loading factor/loading estimate adalah nilai numerik yang mewakili rasio skor untuk item tertentu terhadap skor metrik dasar untuk metrik yang mengukur konfigurasi tersebut. Nilai faktor beban yang $> 0,5$ dianggap valid. Dalam penelitian ini, ambang batas faktor pembobotan ditetapkan sebesar 0,5, dan semua indikator valid.

4.5.2.3 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Dalam analisis faktor konfirmatori, interval indikator konvergensi adalah rata-rata proporsional AVE elemen atau indikator konstituen potensial. Memeriksa varians yang diekstraksi dari indeks variabel memberikan konfirmasi. Kondisi terpenuhi jika AVE lebih besar dari 0,50. Nilai AVE ditunjukkan di tabel berikut:

Tabel 4.16 Uji Variance Extracted (AVE)

Variabel	Loading Factor	LF*LF	AVE	CR
Perilaku Ta'awun (X1)	0,428	0,183	0,817	0,656
Budaya Organisasi Islami (X2)	1,456	2,120	1,120	3,333
Kebahagiaan Karyawan (Y1)	0,468	0,219	0,781	0,625
Kinerja Karyawan (Y2)	0,553	0,306	0,694	0,557

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada hasil pengujian AVE, skor AVE untuk perilaku Ta'awun, budaya organisasi Islami terhadap kebahagiaan SDM, dan kinerja pegawai Jepara $> 0,5$ hingga telah mencapai syarat *Variance Extracted*.

4.5.2.4 Uji Discriminant Validity

Menentukan jarak yang tepat antara dua objek (indikator). Jika akar kuadrat dari AVE lebih besar dari skor korelasi antar variabel laten, maka kriteria terpenuhi. Sebuah konfigurasi yang memiliki skor validitas

diskriminan yang tinggi terdefinisi dengan baik dan mampu menangkap fenomena yang diamati.

Tabel 4.17 Discriminant validity

	X2	X1	Y1	Y2
X2	,278			
X1	-,101	,113		
Y1	,038	-,008	,041	
Y2	,002	,007	,022	,039

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada hasil uji validitas diskriminan, dapat disimpulkan bahwasanya, kecuali variabel endogen, hanya satu komponen yang memiliki nilai korelasi lebih tinggi dari semua komponen lainnya. Indikator yang dipakai pada penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik dalam hal konstruk variabel yang mendasarinya.

4.5.3 Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas yaitu untuk menentukan apakah instrumen pengumpulan data cukup berkualitas untuk diandalkan. Instrumen terpercaya memberikan data yang akurat. Pengujian reliabilitas masing-masing variabel tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18 Reliabilitas

No	Variabel	CR	Standar	Keterangan
1	Perilaku Ta'awun (X1)	0,656	0,50	Reliabel
2	Budaya Organisasi Islami (X2)	3,333	0,50	Reliabel
3	Kebahagiaan Karyawan (Y1)	0,625	0,50	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y2)	0,557	0,50	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas memberikan nilai CR masing-masing variabel memiliki nilai *cut-off nya* sejumlah 0,50 hingga bisa dinyatakan reliabel cukup andal.

4.5.4 Normalitas Data

Berdasarkan hasil analisis penilaian *assesment of normality*, tidak ada skor yang berada di luar kisaran 2,58 pada kolom Critical Rate (C.r). Akibatnya, data studi dinormalisasi untuk memenuhi persyaratan normalitas data. Tabel 4.7 menampilkan hasil penilaian normalitas dan hasil pemeriksaan normalitas.

Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas

Indikator	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1.3	4,000	,107	37,450	***	par_15
X1.2	3,710	,077	47,882	***	par_16
X1.1	3,847	,067	57,573	***	par_17
X2.5	3,984	,066	60,576	***	par_18
X2.3	3,944	,058	68,463	***	par_19
X2.2	3,944	,054	72,922	***	par_20
Y1.4	3,863	,084	46,191	***	par_21
Y1.3	3,903	,085	45,787	***	par_22
Y1.1	3,879	,086	45,029	***	par_23
Y2.1	3,565	,089	40,105	***	par_24
Y2.2	3,685	,086	42,868	***	par_25
Y2.3	3,952	,093	42,523	***	par_26

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

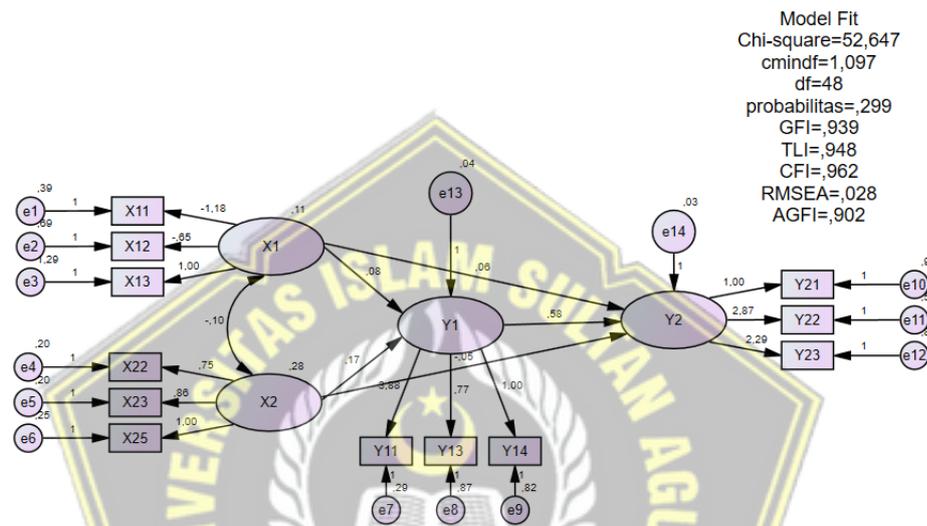
Diagram 4.19. Fakta bahwa hanya dua nilai yang berada di luar atau di atas nilai ambang 2,58 menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, data dengan skewness relatif dan rasio kurtosis melebihi 2,58 tidak dikecualikan dari analisis. Hal ini dikarenakan data tersebut secara akurat mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan tidak ada alasan untuk mengecualikannya dari profil responden.

4.5.5 Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Analisis konfirmasi dipakai untuk menilai hipotesis yang telah dikembangkan dengan memakai berbagai indikator kuantitatif. Kecocokan model konfirmatori dievaluasi menggunakan indeks kecocokan yang terdiri dari variabel-variabel berikut: Chi-Square, Probabilitas, RMSEA, GFI, CFI, dan CMIN/DF.

4.5.5.1 Analisis Full Measurement Model

Setelah analisis konfirmatori dilakukan pada model pengukuran dan analisis selanjutnya menunjukkan bahwa setiap variabel dapat digunakan untuk menentukan konfigurasi laten, model persamaan struktural (SEM) lengkap dapat dianalisis. Grafik di bawah ini menggambarkan hasil pengolahan data untuk analisis model SEM:



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Gambar 4.5 Pengujian Konformatory Measurement

Berdasarkan gambar diatas nilai *Goodness of Fit* dari model full SEM dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini:

Tabel 4.20 Uji Model *Goodness Of Fit*

Goodness of fit index	Cut-off Value*	Hasil Model	Keterangan
$\chi^2 - Chi-square$	Diharapkan kecil	52,647	Baik
Sign.Probability	$\geq 0,05$	0,299	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,902	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,939	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,028	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji kelayakan model persamaan struktural berada dalam kisaran nilai yang diharapkan seperti ditunjukkan pada Tabel 4.20. Evaluasi model menghasilkan tujuh kriteria untuk indeks kecocokan, yang semuanya

mendekati nilai yang direkomendasikan. Sesuai dengan prinsip parsimoni, dapat disimpulkan bahwa model konsisten dengan data secara keseluruhan dan dapat dianalisis lebih lanjut.

4.5.5.2 Uji Kausalitas (*Regression Weight*)

Atas dasar hipotesis penelitian, uji statistik hubungan variabel telah diusulkan. Meneliti tingkat signifikansi korelasi antar variabel yang ditunjukkan dengan nilai *critical ratio* (c.r) dan nilai signifikansi masing-masing hubungan signifikansi merupakan analisis statistik dari hasil olahan SEM. Prosedur pengujian untuk statistik ini ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.21 Hasil Estimasi *Standardized Regression Weight*

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Y1	<---	X1	0,082	0,187	0,439	0,066
Y1	<---	X2	0,167	0,145	1,152	***
Y2	<---	Y1	0,583	0,561	1,040	***
Y2	<---	X1	0,055	0,215	0,257	0,079
Y2	<---	X2	0,054	0,138	0,393	0,069

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Persamaan model matematis tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk model persamaan struktural (SEM) dengan mengacu pada hasil akhir validasi model:

$$Y2 = 0,055X_1 + 0,054X_2 + 0,583 Y1$$

$$Y1 = 0,082X_1 + 0,167X_2$$

Koefisien determinasi (R^2) yang diturunkan dari model persamaan struktural untuk merepresentasikan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di sepanjang masing-masing jalur pengaruh menunjukkan hal berikut.

Tabel 4.22 Koefisien Determinasi (*Squared Multiple Correlation*)

Variabel	Estimate
Y1	0,139
Y2	0,330

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada model ini, variabel perilaku Ta'awun dan budaya organisasi Islam memiliki pengaruh sebesar 33,0% terhadap kebahagiaan SDM dan pengaruh sebesar 33,0% terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil perhitungan di atas 13,9 %. Dalam penelitian ini proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen relatif pada variabel endogen yaitu signifikan, sedangkan pengaruh sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5.6 Pengujian Hipotesis

4.3.6.1. Pengaruh Langsung (*direct effects*)

Dengan menggunakan koefisien jalur dalam model persamaan struktural, hipotesis yang diajukan dapat diuji berdasarkan model empiris yang diajukan pada penelitian ini. Hasil analisis p-value untuk menguji hipotesis. Ketika p-value kurang dari 0,05, hubungan antar variabel signifikan. Pendugaan nilai parameter pengaruh langsung antara variabel bebas dan terikat berdasarkan hasil analisis yang dilakukan tampak seperti yang disajikan di Tabel 4.23.

Tabel 4.23 Hasil Estimasi Parameter Berdasarkan Model SEM

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kinerja Karyawan	<---	Kebahagiaan SDM	0,583	0,561	2,040	***	Didukung
Kinerja Karyawan	<---	Perilaku Ta'awun	0,055	0,215	0,257	0,079	Tidak Didukung
Kinerja Karyawan	<---	Budaya Organisasi Islami	0,054	0,138	0,393	0,069	Tidak Didukung
Kebahagiaan SDM	<---	Perilaku Ta'awun	0,082	0,187	0,439	0,066	Tidak Didukung
Kebahagiaan SDM	<---	Budaya Organisasi Islami	0,167	0,145	2,152	***	Didukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai P menunjukkan ada tidaknya pengaruh yang signifikan. 0,05 adalah tingkat signifikansi ($\alpha = 0$). Hipotesis diadopsi bila P-value kurang dari 0,05. Dan CR kurang dari 1.968. Hipotesis diterima bila nilai probabilitas (P) lebih kecil dari 0,05.

1. **Pengujian Hipotesis 1:** Perilaku Ta'awun (X1) **tidak berpengaruh** terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural metode AMOS 24 menunjukkan adanya pengaruh langsung koefisien jalur Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai CR antara 0,257 sampai dengan 1,968 dan probabilitas lebih besar dari 0,05. Hasil itu menunjukan bahwa peningkatan perilaku Ta'awun tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. **Pengujian Hipotesis 2:** Budaya organisasi Islami (X2) **tidak berpengaruh** terhadap kinerja karyawan (Y2). Menggunakan model persamaan struktural metode AMOS 24 untuk menguji hipotesis mengungkapkan bahwa koefisien jalur pengaruh langsung budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan terletak antara 0,393 dan 1,968 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam yang kuat tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan.
3. **Pengujian Hipotesis 3:** Kebahagiaan SDM (Y1) **berpengaruh positif signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y2). Dengan memakai model persamaan struktural metode AMOS 24 untuk menguji hipotesis, ditentukan bahwa Kebahagiaan SDM memiliki koefisien jalur pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan skor CR $2,040 > 1,968$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya Kebahagiaan SDM.
4. **Pengujian Hipotesis 4:** perilaku Taawun (X1) **tidak berpengaruh** terhadap kebahagiaan SDM (Y1). Koefisien jalur pengaruh langsung terhadap perilaku Ta'awun dan kebahagiaan SDM lebih besar dari 0,05 saat diuji dengan model persamaan struktural metode AMOS 24, dengan nilai CR berkisar antara 0,439 hingga 1,968. sawah. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat perilaku Ta'awun tidak berpengaruh terhadap kebahagiaan SDM.

5. **Pengujian Hipotesis 5:** Menguji budaya organisasi Islami (X2) **berpengaruh positif** terhadap kebahagiaan SDM (Y1). Menggunakan model persamaan struktural metode AMOS 24 untuk menguji hipotesis menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung budaya organisasi Islam terhadap kebahagiaan SDM dengan nilai CR $2,152 > 1,968$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Hasil itu menunjukkan korelasi positif antara budaya organisasi Islam dan kebahagiaan SDM.

4.5.6.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effects*)

Dengan mengestimasi nilai parameter pengaruh langsung antara variabel independen dan dependen, peneliti menemukan bahwa Tabel 4.24 menampilkan besarnya pengaruh langsung.

Tabel 4.24 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel Penelitian

	Perilaku Ta'awun	Budaya Organisasi Islami	Kebahagiaan SDM	Budaya Organisasi Islami
Kebahagiaan SDM	0,136	0,432	0,000	0,000
Kinerja Karyawan	0,175	0,115	0,599	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa tindakan Ta'awun **tidak berpengaruh** terhadap kinerja pegawai sebesar 0,175%. Sedangkan budaya organisasi Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 0,115%. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan SDM tidak memediasi hubungan antara perilaku Ta'aung, budaya organisasi Islam, dan kinerja karyawan.

4.5.6.3. Total Effects

Total Effects adalah tabel yang merangkum hasil analisis pengujian hipotesis hubungan antar variabel. T-tabel dan t-statistik dapat digunakan untuk menentukan pentingnya mendukung hipotesis. (Rozandy 2013).

Tabel 4.25 Hasil Uji keterkaitan Variabel berdasarkan *Total Effects*

Hipotesis	t-value	Keterangan
Perilaku Ta'awun → Kebahagiaan SDM	0,439	Tidak Didukung
Budaya Organisasi Islami → Kebahagiaan SDM	2,152	Didukung
Kebahagiaan SDM → Kinerja Karyawan	2,040	Didukung
Budaya Organisasi Islami → Kinerja SDM	0,257	Tidak Didukung
Perilaku Ta'awun → Kinerja Karyawan	0,393	Tidak Didukung
Perilaku Ta'awun → Kebahagiaan SDM → Kinerja	0,115	Tidak Didukung
Budaya Organisasi Islami → Kebahagiaan SDM → Kinerja	0,175	Tidak Didukung

Sumber: Hasil olah data Structural Equation Modeling (2023)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Karyawan

Ta'awun (X1) **tidak berpengaruh** terhadap kinerja pegawai (Y2). Dengan menggunakan model persamaan struktural metode AMOS 24 untuk pengujian hipotesis, ditentukan bahwa koefisien jalur pengaruh langsung perilaku Ta'awun terhadap kinerja karyawan lebih besar dari 0,05, dengan nilai CR berkisar antara 0,257 hingga 1,968. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku ta'awun tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ta'awun adalah sikap gotong royong antar individu. Mereka yang membantu orang lain memiliki kedudukan sosial yang lebih tinggi. (2018, Qomaro and Okusari) Allah SWT memerintahkan manusia untuk selalu berbuat baik dan saling membantu.

Organisasi memerlukan suatu perilaku ta'awun dari sumber daya manusia agar bersedia saling membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan dalam mencapai target perusahaan tepat waktu dengan bekerja sekuat tenaga untuk kemajuan sebuah organisasi. Wasitowati & Sudarti, (2018) menyatakan bahwa SDM yang memiliki sikap ta'awun yang kuat mampu meningkatkan kinerja SDM.

Dalam penelitian hipotesis Perilaku Ta'awun berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja SDM tidak didukung. Dalam hal ini profil responden laki-laki (62.9%) lebih banyak daripada perempuan (37.1%). Menurut penelitian (Aprizal, Mirfan, & Hasriani, 2022), laki-laki cenderung sulit

bekerjasama dengan rekan kerja hal ini diakibatkan adanya persaingan kerja yang berakibat pada kecenderungan karyawan sulit bekerjasama. Hal itu sesuai dengan penelitian oleh (Arifudin, 2019) yang mengungkapkan responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan, menunjukkan bahwa kedua jenis kelamin mempengaruhi produktivitas kerja. Kita bisa menyimpulkan kesimpulan dari ini. Hal itu menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan sama-sama terlibat dalam hal-hal yang membutuhkan prioritas tugas yang terkoordinasi. Untuk menarik karyawan yang lebih produktif, bisnis harus meningkatkan kinerjanya. Akibatnya, tenaga kerja yang efisien dan efektif dapat terwujud.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan

Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi Islami (X2) dan kinerja karyawan (Y). Menggunakan model persamaan struktural metode AMOS 24 untuk menguji hipotesis mengungkapkan, dengan probabilitas lebih besar dari 0,05, bahwa koefisien jalur pengaruh langsung budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan berkisar antara 0,393 dan 1,91. Temuan itu menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam yang kuat tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi islami yaitu kegiatan yang diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari untuk bertindak dan berperilaku dengan nilai-nilai syariah. Budaya organisasi Islam seringkali berpengaruh pada perilaku kelompok atau individu dalam organisasi, yang nantinya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi islami berfungsi sebagai kontrol dan panduan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku anggota. Dalam hal kinerja karyawan, budaya organisasi diantisipasi memiliki efek positif pada masing-masing anggota organisasi.

Pemahaman, penyebaran, dan kepatuhan organisasi terhadap seperangkat konsep dan nilai yang dikenal sebagai budaya organisasi Islam. Budaya ini menetapkan standar sosial organisasi dan memberinya arti yang luas. Hal itu sesuai dengan temuan Prayitno (2016) dan Lutfiana (2020)

yang menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh positif secara substansial terhadap kinerja pegawai.

Bahkan sales harus bersaing untuk mendapatkan pekerjaan, jadi semua karyawan harus menginginkan peningkatan kinerja untuk bertahan dan bahkan bersaing satu sama lain. Menurut Fadil (2016), kinerja pegawai yaitu konsekuensi dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini Tingginya persaingan kerja tidak meningkatkan Kinerja Karyawan, hal ini diduga dalam Budaya Organisasi Islami, yang menekankan unsur tawazzun/keseimbangan, dipersepsikan dengan skor yang rendah. Khususnya bagi pekerja, marketing sales yang dilapangan, mereka bekerja mengejar target namun dengan tidak mengutamakan sikap tawazzun/keseimbangan hasil kerja.

4.6.3 Pengaruh Kebahagiaan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Kebahagiaan SDM (Y1) **berpengaruh positif signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y2). Dengan menggunakan model persamaan struktural metode AMOS 24 untuk menguji hipotesis, ditentukan bahwa Kebahagiaan SDM memiliki koefisien jalur pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai CR $2,040 > 1,968$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kebahagiaan SDM.

Menurut Fahmi (2018), kinerja organisasi islami adalah hasil yang dicapainya dari waktu ke waktu, terlepas dari menguntungkan atau tidaknya. Menurut Lamatenggo (2017), kinerja seseorang bagian dari menyelesaikan tanggung jawab utama yang di berikan kepadanya.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kualitas serta kuantitas pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Kebahagiaan dikonseptualisasikan dan diukur pada berbagai tingkatan, termasuk pengalaman sementara, sikap tingkat orang

yang stabil, dan sikap kolektif, dan sehubungan dengan berbagai fokus, seperti peristiwa diskrit, pekerjaan, dan organisasi.

Karyawan yang puas berkinerja lebih baik karena mereka dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan lebih tepat. (Fadil, 2016). Dalam penelitian Fisher (2010) Kebahagiaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan model sebagai berikut:



Hasil ini memberikan arti bahwa semakin tinggi Kebahagiaan SDM mana semakin tinggi Kinerja Karyawan. Karyawan lebih cenderung melebihi harapan, berpikir kreatif, memanfaatkan peluang, memotivasi orang lain, dan memiliki kepercayaan dan kesetiaan kepada atasan mereka. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas sering bolos kerja dan mengalami kelelahan dan stres. Di luar itu, tampaknya hanya sedikit yang dilakukan untuk maju. Karyawan yang tidak puas mencari pekerjaan baru ketika semangat kerja rendah dan tidak mau bertahan.

4.6.4 Pengaruh Perilaku Ta'awun terhadap Kebahagiaan SDM

Tindakan Ta'awun (X1) **tidak berpengaruh** terhadap kebahagiaan SDM (Y1). Koefisien jalur yang secara langsung mempengaruhi perilaku Ta'awun dan kebahagiaan SDM dengan menguji hipotesis nol menggunakan model persamaan struktural AMOS 24, dengan nilai CR 0,4391,96 dan probabilitas $0,066 > 0,05$. Hasil ini memberikan arti bahwa tinggi dan rendahnya Perilaku Ta'awun tidak berpengaruh terhadap Kebahagiaan SDM.

Taawun adalah kesiapan untuk membantu sesama dengan tetap memelihara rasa syuku kepada Allah. Altruisme dan konsep ini memiliki banyak kesamaan. Altruisme adalah kesediaan untuk melayani orang lain

tanpa mengharapkan imbalan apa pun. Orang yang altruistik adalah orang yang siap berkorban demi keuntungan, pemenuhan, atau kenikmatan orang lain.

Ketika permintaan besar, jika semua pekerja dapat berperilaku taawung, beban kerja satu orang dapat dibagi antara yang lain, menjaga agar bisnis tetap berjalan dengan kecepatan biasanya. Selain itu, pekerja diharapkan untuk segera menangani masalah dalam situasi krisis. Rekan kerja yang lebih berpengalaman mungkin sangat membantu dalam menemukan solusi (Wulandari, 2003).

Penerapan perilaku ta'awun di dalam perusahaan ini dilihat mampu menurunkan kebahagiaan karyawan (Hamzah, Basri, & Zulhelmy, 2021). Karyawan lebih banyak sistem kerja Individu (52.4%) dibandingkan dengan sistem kerja kelompok (47.6%). Hasil ini sejalan dengan pernyataan responden tentang pencapaian tujuan yang buruk, perilaku taawun yang rendah, dan ketidakmampuan untuk menumbuhkan sikap saling membantu dan berlandaskan pada nilai-nilai agama dan spiritual. Akibatnya, perasaan bersyukur yang sebenarnya berkurang. Dengan demikian lebih banyaknya karyawan bekerja secara individu cenderung meningkatkan persaingan dalam bekerja.

4.6.5 Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kebahagiaan SDM

Budaya organisasi Islami (X2) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kebahagiaan SDM (Y1). Koefisien fundamental dari dampak langsung budaya organisasi Islam terhadap kebahagiaan SDM dengan memakai model persamaan struktural dari pendekatan AMOS 24 untuk mengevaluasi teori tersebut. Koefisien ini memiliki probabilitas antara 0,000 dan 0,05 serta nilai CR sebesar $2,152 > 1,968$. Temuan menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi Islami naik, kebahagiaan SDM juga meningkat.

Muslim memiliki kewajiban untuk menegakkan Syariah Islam (aturan) di semua bidang kehidupan, termasuk mata pencaharian (uang) dan etika kerja, dengan segala cara yang diperlukan. Nilai dan ajaran Allah SWT dan Rasul-Nya Muhammad SAW menjadi landasan ini, yang tertanam kuat dalam tradisi Islam. Diener berpendapat bahwa individu yang puas dengan hidupnya adalah orang yang lebih bahagia yang mengalami perasaan positif lebih sering daripada perasaan negatif.

Menurut penelitian Candra dan Tubastuvi (2022), budaya organisasi Islam berdampak langsung pada kebahagiaan karyawan. Model berikut menunjukkan bagaimana budaya organisasi dan kesejahteraan berkorelasi positif:



Hal tersebut didukung pandangan islam bahwa itu adalah kewajiban moral bagi semua anggota masyarakat Islam untuk mematuhi (aturan) Syariah Islam dalam semua aspek kehidupan, termasuk keuangan dan khususnya masalah etos kerja. Berdasarkan perspektif., 2021). Etika dan budaya organisasi yang merupakan komponen ekonomi Islam tidak dapat dipisahkan dari syariah yang harus dipraktikkan dalam bidang ini.

4.6.6 Pengaruh Kebahagiaan SDM memediasi hubungan antara Perilaku Ta'awun dan Kinerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan SDM **tidak dapat memediasi** sebagai mediator antara perilaku taawun dan kinerja pegawai. Menurut Dina (2018), kebahagiaan SDM pada umumnya sebanding dengan jumlah waktu dan tenaga yang dicurahkan untuk pekerjaan dan aktivitas

pribadi guna menjaga keseimbangan keberadaannya. Ada keuntungan untuk membantu mereka yang kurang beruntung dari diri kita sendiri.

Ini juga didefinisikan sebagai tindakan apa pun yang meningkatkan atau mendatangkan kesejahteraan orang lain (Suggesti, 2019). Semakin menguntungkan dan bernilai bisnis, lingkungan kerja karyawan akan semakin produktif dan menyenangkan. Menurut Syarifi dan Saerang (2019), pekerja produktif adalah pekerja yang bahagia.

Hasilnya menunjukkan bahwa kebahagiaan SDM tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja Taawun dalam hal kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kebahagiaan SDM. Kesimpulan ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya, terutama penelitian tahun 2018 oleh Napitupulu yang menemukan korelasi antara variabel dan kebahagiaan SDM. Keadaan mental yang tidak memadai, ditandai dengan tingkat altruisme yang rendah, berdampak negatif pada kehidupan dan meningkatkan disfungsi hubungan.

4.6.7 Pengaruh Kebahagiaan SDM memediasi hubungan antara Budaya Organisasi Islami dan Kinerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan SDM **tidak memediasi hubungan** antara budaya organisasi Islami dan kinerja karyawan. Sean Achor (2010) Pemenuhan mencapai potensi maksimal seseorang. Penulis menyimpulkan, berdasarkan teori kebahagiaan di atas, bahwa kebahagiaan adalah sensasi positif subjektif yang terjadi ketika fantasi ideal subjek menjadi kenyataan.

(2022, Aprizal, Mirfan, & Hasriani) Budaya organisasi islami yang harmonis mendorong kebahagiaan dan pertumbuhan karyawan di lingkungan baru. Keengganan karyawan untuk berkorban mencegah mereka menemukan posisi yang mengakomodasi mereka dan memberi mereka rasa pemenuhan hidup. Kolega dan atasan adalah individu terdekat di tempat kerja. Membangun hubungan membutuhkan nasihat, penilaian, pendapat,

dan evaluasi dari orang-orang terdekat. Ketika karyawan puas, mereka memiliki kepercayaan pada rekan kerja mereka. Ketika pekerjaan mereka membuat mereka merasa aman dan ketika rekan kerja mereka membuat mereka merasa aman, karyawan merasa senang (Fisher, 2010).



BAB V

PENUTUP

4.6. Kesimpulan

Kesimpulan penulis tentang pengaruh perilaku Ta'awun dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja pekerja melalui kesejahteraan pekerja didasarkan pada pemeriksaan dan pembahasan data berikut:

1. Perbuatan Ta'awun (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2). Menggunakan model persamaan struktural untuk menguji hipotesis menghasilkan koefisien pengaruh langsung antara tindakan Ta'awun dan kinerja karyawan.
2. Tidak ada pengaruh budaya organisasi Islami (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2). Menggunakan model persamaan struktural untuk menguji hipotesis menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung antara budaya organisasi Islam dan kinerja karyawan.
3. Dampak kebahagiaan SDM (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) secara nyata positif. Menggunakan model persamaan struktural untuk menguji hipotesis menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kebahagiaan SDM terhadap kinerja karyawan.
4. Perilaku Ta'awun (X1) tidak berpengaruh terhadap kepekaan kebahagiaan SDM (Y1). Menggunakan model persamaan struktural untuk menguji hipotesis menghasilkan koefisien jalur untuk pengaruh langsung tindakan Ta'awun terhadap kebahagiaan SDM.
5. Budaya organisasi Islami (X2) berpengaruh positif signifikan secara statistik terhadap kebahagiaan SDM (Y1). Menggunakan model persamaan struktural untuk menguji hipotesis menghasilkan koefisien yang mewakili cara di mana budaya organisasi Islam memiliki efek langsung pada kebahagiaan SDM.
6. Berdasarkan hasil tersebut, HR Happiness tidak mampu memediasi hubungan antara perilaku Ta'awun dengan kinerja karyawan.

7. Kebahagiaan SDM gagal memediasi hubungan antara budaya organisasi Islam dan kinerja karyawan, berdasarkan temuan ini.

4.7. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan temuan analisis penelitian penelitian ini, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kepuasan karyawan. Atas dasar wawasan tersebut, salah satu inisiatif perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan adalah dengan mendukung dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Untuk meningkatkan kemandirian karyawan, pemimpin harus memainkan peran yang lebih besar dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Manajer akan lebih memperhatikan karyawan mereka melalui pemeriksaan kesehatan, upah lembur, dan insentif peningkatan moral. Selain itu, pemimpin harus menumbuhkan rasa kebersamaan dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja dengan rajin.
2. Seluruh karyawan BMT Mitra Mu'amalah Jepara mendapatkan edukasi tentang pentingnya tawazun dalam menjalankan tugasnya, akibatnya, mereka tidak selalu mengikuti budaya organisasi yang ada dan tetap berada dalam batas-batasnya. Hal ini memungkinkan organisasi untuk berkembang secara kreatif, meningkatkan minat masyarakat, dan meningkatkan kinerja. Dengan terlibat dalam aktivitas sosial yang produktif dan menyampaikan nilai-nilai yang positif kepada karyawan, hal tersebut juga akan menumbuhkan budaya positif bagi setiap karyawan. Memotivasi karyawan dengan menunjukkan keyakinan pada kapasitas mereka untuk menjunjung tinggi nilai-nilai. Pengetahuan tentang budaya organisasi akan pengambilan keputusan strategis dan operasional manajemen. Budaya perusahaan yang diterapkan secara efektif menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan menghasilkan budaya organisasi yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Soegihartono. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 3, No. 1, Hal 123-139.
- Agustine Ferdinand. 2016. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, Undip.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Ahmad Janan Asifudin, 2014. Kinerja Karyawan. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Al Hakim, S., dkk. 2016. Implementasi Kebijakan Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* Vol. 2 No. 3 (2016) hal. 64-72.
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Aprizal, Mirfan, & Hasriani. 2022. Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan. Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (P3M) Universitas Dipa Makassar.
- Astuti, Sih Darmi, 2014, Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 17, No. 1
- Aziz, R. , & Shofawati, A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi. *Jestt* Vol. 1 No. 6.
- Beckett, S.T. 2008. *The Science of Chocolate*. 2nd Edition. The Royal Society of Chemistry, Thomas Graham House, Science Park, Milton Road. Cambridge CB4 0WF, United Kingdom. Pp 54-57.
- Candra, W., & Tubastuvi, N. 2022. Analysis Of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics And Intellectual Intelligence On Employee Performance With Islamic Organization Culture As Moderated Variables. *Journal Of Islamic Economic And Business Research*.
- Daulay, R., & Kurnia, E. 2021. The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*.

- Diener, E. 2000. Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, pp. 34–43.
- Fadil, M. W. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Islam Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Falah, S. 2021. Enhancing Organizational Commitment through Islamic Organizational Culture and Islamic Work Ethic in Modern Pesantren: The Role of Kyai's Transformational Leadership. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*.
- Ficarra, L. 2020. Does Organizational Culture Affect Employee Happiness. *Journal for Leadership and Instruction*.
- Fisher, C. 2010. Happiness at Work. *International Journal of Management Review*.
- Gustinsia, V., & Nurazi, R. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Hakim, A. 2012. The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amatat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*.
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & Zulhelmy. 2021. The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*.
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & Zulhelmy. 2021. The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *International Journal Of Islamic Business & Management*.
- Nina Lamatenggo. 2017. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Napitupulu, R. M. 2018. Mengukur Etos Kerja Muslim Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Padangsidimpuan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*.
- Napitupulu, R. M. 2018. Mengukur Kinerja Karyawan Muslim Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Padangsidimpuan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*.

- Noor, K. 2021. Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
- Noor, K. 2021. Islamic Work Ethics And Employee Performance: The Role Of Islamic Motivation, Affective Commitment, And Job Satisfaction. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*.
- Qomaro, Galuh Widitya & Armyza Oktasari. 2018. Manifestasi Konsep Ta'awun dalam Zaakwaarneming Perspektif Hukum Perikatan. *Jurnal Et-Tijarie*. 5 (1): 23.
- Rismayanti, & Ramadona, M. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama. *Journal Of Applied Business And Economics*.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Kinerja Karyawan Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sriyanti, et.al, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, cet ke-2. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017
- Sudirman. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Timur. *Ekonomi Islam*, Volume 3. No. 2.
- Sugesti, Delvia, "Mengulas Tolong-Menolong Dalam Perspektif Islam", *Jurnal PPKN dan Hukum*, Vol. 14 No. 2, 2019.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukardewi, Nyoman dkk. 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Kinerja Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura*. Volume 4 Tahun 2013. Singaraja Indonesia: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. 2019. Hubungan Antara Kebahagaiaan di Tempat Kerja dengan. *Kinerja Karyawan KFC di Manado*.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudidayakan Kinerja Karyawan*. Penerbit: Jakarta: PT. Gama Insani.
- Thobroni, M. 2015. *Belajar dan Pembelajaran Teori dan Praktik*. Yogyakarta : AR-Ruzz Media.

- Warr, P. 2007. *Work, Happiness, and Unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, N. W. 2013. Hubungan Religiusitas dengan Penyesuaian Diri Siswa Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Vol. 8 No. 2.

