

ABSTRACT

The study aims to investigate the influence of Islamic work ethics, intrinsic motivation, job satisfaction on commitment organizational. Besides, this study also aimed to examine the effect of intervening variables intrinsic motivation and job satisfaction variables on the relationship between Islamic work ethic and organizational commitment.

The study was conducted with survey method by distributing questionnaires to 198 employees within the Association BMT Jepara, Jepara district, Central Java. Sample was taken using a non-probability sampling with incidental proportional random sampling technique.

The results showed that the Islamic work ethics significantly affect organizational commitment, intrinsic motivation and job satisfaction. This study found job satisfaction variables into intervening relationship between Islamic work ethics to organizational commitment.

Keyword : *Islamic work ethics, intrinsic motivation, job satisfaction, organization commitment*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menyelidiki pengaruh etika kerja Islam pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening motivasi intrinsik dan variabel kepuasan kerja pada hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 198 karyawan BMT yang tergabung dalam Perhimpunan BMT Kabupaten Jepara di Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah. Pengambilan sampel penelitian menggunakan non probability sampling dengan teknik insidental proportional random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan variabel kepuasan kerja menjadi intervening hubungan antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : etika kerja Islam, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

INTISARI

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia ternyata lebih mampu bertahan terhadap perubahan yang terjadi dan tetap mampu tumbuh dalam kondisi ekonomi tidak kondusif. Hal ini membuktikan bahwa sektor UMKM menjadi katup pengaman, dinamisator dan stabilisator perekonomian Indonesia (Heriyanto, 2005). Hal ini dibuktikan dengan pertumbuhan sektor UMKM yang terus mengalami trend positif yang cukup besar termasuk Lembaga Keuangan Mikro seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT).

Tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) menjadi kendala bagi manajemen BMT untuk terus tumbuh dan bersaing dengan sektor lain. Studi Silverman dan Castaldi (1998) yang menjelaskan bahwa lembaga keuangan mikro agar mampu bersaing harus menyesuaikan strategi dalam menghadapi persaingan industri perbankan yang bersifat dinamis.

Salah satu strategi untuk menekan keluar masuk karyawan (*turnover*) adalah peningkatkan komitmen organisasi (Mowday, 1982). Penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan memperkuat etika kerja Islam Yousef, D. A., (2001); Santoso, B., dan Haerudin (2016). Peneliti Hayati, K., dan Caniago, I. (2012), Choong, Y. (2011), Chan (2003) dalam studinya menemukan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan organisasi. Sedangkan Mosadeghrad, M.A dan Ferdosi, M (2013), Shokrkon dan Naami (2009), Ahmad (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat komitmen organisasi.

Hayati, K., dan Caniago, I. (2012) dalam penelitiannya menyarankan agar penelitian tentang hubungan etika kerja Islam dan komitmen organisasi dilakukan untuk lembaga non perbankan. Sedangkan Santoso, B., dan Haerudin (2016) menyarankan agar penelitian tentang etika kerja Islam, budaya organisasi dan komitmen organisasi dilakukan lebih spesifik dengan mempersempit wilayah geografis penelitian dikombinasikan dengan observasi langsung dan mendalam yang melibatkan responden lebih luas, misalnya, melibatkan seluruh karyawan sebagai responden atau setidaknya setiap kantor cabang memiliki wakil responden

Berdasarkan saran peneliti sebelumnya (*future research*) dan fenomena manajemen BMT yang mengalami kendala, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “*Bagaimana meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan etika kerja Islam, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja*”. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah mengembangkan model peningkatan komitmen organisasi dengan menggunakan variabel etika kerja Islam, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian pustaka yang komprehensif dan mendalam diajukan lima hipotesis, yaitu : 1). Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 2). Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3). Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. 4). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 5). Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Responden penelitian ini adalah karyawan BMT yang tergabung dalam Perhimpunan BMT Kabupaten Jepara sebanyak 198 responden. Metode pengambilan sampling adalah *non probability sampling* dengan teknik *insidental proportional random sampling*. Teknik analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan program *SPSS for Windows 16*.

Berdasarkan pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1). Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. 2). Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. 3). Etika kerja Islam juga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 4). Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. 5). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 6). Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik, namun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi, sehingga motivasi intrinsik bukan sebagai variabel intervening. 7). Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, dimana pengaruhnya lebih besar dari pada pengaruh langsung antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi, sehingga kepuasan kerja dianggap sebagai variabel intervening.