

**ISLAMIC WORK ETHIC & ORGANIZATIONAL COMMITMENT
GURU DAN KARYAWAN MADRASAH ALIYAH SWASTA DI KOTA MALANG**

Oleh:
Siswanto
Zaim Mukaffi
Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Abstract

The purpose of this study is to analyze the implementation Islamic work ethic and organizational commitment of employee's private Islamic higher education school based on biographical characteristics. Biographical characteristics are consists of age, gender, marital status, number of children, education level, education, and salary. Total sample in the research are 70 respondents. Data analysis is executed by independent samples t-test and Analysis of Varians (Anova). Based on the research indicate that employee organization commitment is quitely different between men and women. The implementation of Islamic work ethic based on marital status is quietly different in higher level of significant. Managerial implications of human resource management requires to enhance an organizational commitment of private Islamic higher education school women employees.

Keyterm: *Islamic Work Ethic, Organizational Commitment, Islamic School*

Pendahuluan

Lembaga pendidikan Islam atau lebih dikenal dengan madrasah merupakan organisasi yang dalam praktek dan aktivitas sumberdaya manusia (SDM) menerapkan etika kerja Islam (*Islamic work ethic*). Perkembangan lembaga pendidikan Islam atau madrasah di Indonesia menunjukkan tren yang positif. Perkembangan itu dapat dilihat dari pertumbuhan jumlah madrasah maupun jumlah siswanya. Berdasarkan data profil statistik pendidikan Islam tahun pelajaran 2009/2010, jumlah madrasah aliyah sebanyak 5.897 dengan jumlah siswa sebanyak 917.227 orang. Jumlah madrasah aliyah meningkat dibandingkan tahun pelajaran 2004/2005 yang hanya sebanyak 4.687 dengan jumlah siswa 744.736 orang. Artinya, rata-rata peningkatan jumlah madrasah aliyah tiap tahun sebesar 25%, demikian pula jumlah siswanya jumlah meningkat sebesar 25% tiap tahun (<http://www.pendis.kemenag.go.id>).

Perkembangan kuantitas di madrasah aliyah belum diikuti dengan peningkatan kualitasnya. Setidaknya, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kelulusan ujian nasional

(UNAS) siswa madrasah aliyah per tahun jika dibandingkan lembaga pendidikan umum yang satu level, yakni sekolah menengah umum (SMU). Berdasarkan hasil analisa kelulusan ujian nasional tahun 2008 menunjukkan jumlah siswa MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Jurusan IPA yang tidak lulus sebanyak 6,79%, sedangkan SMUN (Sekolah Menengah Umum Negeri) sebanyak 4,32%. Jurusan IPS Jumlah siswa MAN yang tidak lulus UNAS sebanyak 10,02%, sedangkan SMUN sebanyak 9,09%. Hanya jurusan bahasa saja, MAN lebih baik tingkat kelulusannya dibandingkan dengan SMUN, yakni 5,97% dibanding 8,48% (Direktorat Pendidikan Madrasah, 2011).

Guna mendorong mutu lulusan siswa, maka perlu meninjau ulang bagaimana implementasi *Islamic work ethic* dan komitmen organisasi guru dan karyawan Madrasah Aliyah di Kota Malang. Kenapa hal tersebut penting? Yunus, *et al.* (2011) menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* dapat meningkatkan kerja keras, komitmen dan dedikasi, menghindarkan akumulasi kekayaan melalui cara yang tidak etis. Luthan (2002: 237) menyatakan bahwa terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja, rendahnya *turnover*, dan menurunnya tingkat ketidakhadiran di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan; 1) mengidentifikasi komitmen organisasi guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang, dan 2) mendeskripsikan implementasi *Islamic work ethic* guru dan karyawan Madrasah Aliyah di Kota Malang berdasarkan karakteristik biografisnya.

Kajian Pustaka

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi (Luthans, 2002: 235). Robbins (2008) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat sejauhmana seorang karyawan memihak organisasi, serta sejauhmana tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam hal hal ini, komitmen organisasi seorang karyawan dapat ditunjukkan keinginan untuk bertahan dalam organisasi yang merekrutnya. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian terdapat suatu hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan produktifitas kerja. Sebagaimana keterlibatan kerja, komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif terhadap ketidakhadiran. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan

yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan jika dibandingkan dengan dua dimensi komitmen organisasi yang lain.

Terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi pada hasil (*outcome*) dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja (Luthans, 2002: 237). Disamping itu, komitmen organisasi dapat menurunkan tingkat keluar masuk karyawan dalam organisasi dan mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berupaya untuk tetap dalam organisasi dan menjadi bagian dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat dicapai karena beberapa sebab, yakni; karena adanya hubungan secara emosional (*affective commitment*), pertimbangan biaya dan manfaat jika keluar atau tetap bertahan dalam organisasi (*continuance commitment*), dan karena adanya keterikatan dan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi (*normative commitment*).

Islamic Work Ethic

Etika kerja Islam menekankan kerja sama dalam pekerjaan, dan konsultasi dipandang sebagai cara untuk mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan membangun keseimbangan dalam kehidupan seseorang individu dan sosial (Kumar & Rose, 2009). Yunus *et al.*, (2011) menjelaskan tentang *Islamic work ethic* dengan merangkum beberapa pendapat dan menyatakan bahwa;

In the context of Islamic Work Ethic, Beekun (1997) defined it as the set of moral principles that distinguish what is right from what is wrong in the Islamic context. It is based on the Qur'an, the teachings of the Prophet who denoted that hard work caused sins to be absolved (Ali, 2005). According to Rizek (2008), IWE is an orientation towards work and approaches work as a virtue in human's lives.

Weber dianggap sebagai peletak dasar ide Etika kerja protestan (PWE) di Barat yang menyatakan bahwa seseorang memiliki "tugas" untuk bekerja, dan menegaskan adanya hubungan antara Protestan dan perkembangan kapitalisme modern (Rose, 1985). Namun, konsep etika kerja Islam berawal di Qur'an, perkataan dan praktek Nabi Muhammad dan para pemimpin awal Islam yang mengajarkan bahwa kerja keras

menyebabkan dosa akan diampuni dan bahwa "Tidak ada orang menyantap makanan yang lebih baik dari yang dia makan dari pekerjaan-Nya "(Ali, 1992, hal. 507). Seorang Muslim juga didorong untuk melakukan semua tugas cekatan dan teliti. Ini adalah refleksi dari salah satu ucapan Nabi Muhammad yang jelas wajib bagi setiap Muslim.

Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri yang paling nampak dalam diri seseorang. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia atau perilaku organisasi, karakteristik biografis ini meliputi; usia, jenis kelamin (gender), tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, tingkat pendapatan, jumlah anak, dan agama. Beberapa studi dan penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi hasil temuan peran karakteristik biografis terhadap sikap kerja dalam organisasi. Misalnya, studi tentang jenis kelamin terhadap produktivitas organisasi menunjukkan tidak ada perbedaan. Beberapa hasil penelitian yang mengkaitkan antara perbedaan jenis kelamin kinerja menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten pria-wanita dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibilitas atau kemampuan belajar (Robbins, 2006).

Jenis kelamin (gender) dapat menentukan efektivitas organisasi. Hasil studi psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih memiliki tingkat komitmen lebih rendah, dibandingkan komitmen organisasi laki-laki dengan sampel karyawan perbankan syariah di Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia (Siswanto, 2009; Siswanto, 2011; Siswanto & Sulhan, 2011). Tidak terdapat bukti yang menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin kepuasan kerja. Satu masalah yang nampak membedakan jenis kelamin dalam pekerjaan adalah pilihan atas jadwal kerja bagi perempuan yang mempunyai anak-anak prasekolah. Seorang ibu yang bekerja lebih mungkin memilih pekerjaan paruh waktu, sehingga dapat menjalankan fungsi sebagai seorang istri yang memiliki tanggung jawab dalam mengurus keluarga dan dapat mengaktualisasi dirinya. Penjelasan yang paling logis terhadap hasil riset tersebut adalah bahwa secara historis tanggung jawab rumah tangga dan keluarga pada wanita lebih tinggi. Peran historis wanita dalam perawatan anak dan sebagai pencari nafkah sekunder memperkuat argumentasi tersebut.

Status perkawinan memiliki peran dalam sikap kerja organisasi. Seorang karyawan yang telah menikah secara psikologis memiliki tanggung jawab lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Perasaan tanggung jawab ini membawa implikasi terhadap produktivitas kerja, tingkat ketidakhadiran, dan *turn over*. Hasil riset membuktikan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang masih bujangan (Robbins, 1991).

Karakteristik biografis usia memiliki hubungan yang terbalik dengan produktivitas kerja walaupun memiliki kontribusi yang positif pula. Tenaga kerja yang berusia lanjut memiliki pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi (Robbins, 1991). Karyawan yang telah berusia lanjut memiliki kemungkinan yang sangat kecil keluar atau berhenti dari pekerjaannya. Usia memiliki hubungan yang terbalik dengan kemangkiran. Artinya, semakin tua seorang pekerja, kemungkinan dia untuk absen lebih kecil dibandingkan dengan usia muda dari seorang pekerja. Tingkat pendidikan merupakan jenjang pengalaman pendidikan yang ditempuh oleh seorang pekerja. Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa tidak terdapat peran yang berarti antara tingkat pendidikan dengan komitmen organisasi (Siswanto, 2009; Siswanto & Sulhan, 2011). Dengan demikian tingkat pendidikan pekerja tidak menentukan sikap kerja berupa komitmen organisasi. Bahkan ada kecenderungan karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki kemungkinan untuk berpindah ke tempat lain untuk mencari kesempatan dan peluang kerja yang lain, walaupun buktinya belum nyata atau signifikan.

Metode Penelitian

Penelitian etika kerja Islam dan komitmen organisasional guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu rancangan penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka, dan melakukan analisis data melalui prosedur statistik. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini

sebagian dari seluruh jumlah guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner. Total populasi dalam penelitian sebesar 231. Jumlah sample berdasarkan perhitungan pendapat Slovin sebanyak 70 responden yang diambil dalam analisis.

Instrumen komitmen organisasional yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Employee Opinion Survey-OCQ* yang disusun berdasarkan konsep komitmen organisasional Meyer & Allen (1996). Untuk mengukur *Islamic Work Ethic* menggunakan instrumen *scaling in Islamic work ethic* yang dikembangkan oleh Ali (2001). Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini jenis data interval didapatkan dari jawaban responden melalui kuesioner dengan memakai *Skala Likert*. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi jawaban variabel. Kemudian jawaban variabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur ini. Selanjutnya komponen tersebut dijadikan acuan untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang dijawab oleh responden.

Uji Instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji homogenitas item pertanyaan per variabel. Sebenarnya validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan, Apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut? Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji signifikansi dihitung dengan membandingkan nilai probabilitas masing-masing korelasi pada taraf signifikansi 5%.

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu secara berulang kali memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai Alpha antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai alpha antara 0,60 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik. Untuk proses penghitungan peneliti menggunakan program statistik SPSS for Windows Release 16.0.

Penelitian ini menggunakan metode analisis *cross tabulation*, *descriptive analysis*, *comparative analysis* untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis ini digunakan untuk mendiskripsikan implementasi *Islamic Work Ethic* dan komitmen organisasional guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta digunakan analisis tabulasi silang dan analisis diskriptif. Melalui tabulasi silang dan analisis diskriptif didapatkan ilustrasi tentang subyek penelitian secara ringkas dan jelas. Untuk lebih memperjelas pemahaman, tabulasi silang menyajikan grafik-grafik yang mendukung memudahkan untuk dibaca. Analisis komparatif digunakan untuk menguji karakteristik responden berdasarkan biografisnya.

Hasil Penelitian

Data Diskriptif Responden

Jumlah responden total dalam penelitian ini sebanyak 70 orang. Jumlah responden sebesar itu mewakili populasi guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang. Karakteristik biografis responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi usia, gender, agama, status perkawinan, jumlah anak, masa kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat pendapatan. Secara umum data karakteristik biografis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1: Data Responden

| Responden | Jumlah | Prosentasi |
|------------------|-----------------|-------------------|
| Usia | | |
| • 21-25 tahun | 1 orang | 1% |
| • 26-30 tahun | 17 orang | 25% |
| • 31-35 tahun | 9 orang | 13% |
| • 36-40 tahun | 15 orang | 21% |
| • 41-45 tahun | 18 orang | 26% |
| • 46-50 tahun | 7 orang | 10% |
| • 51-keatas | 3 orang | 4% |
| <i>Total</i> | 70 orang | 100% |
| Gender | | |
| • Pria | 59 orang | 84% |
| • Wanita | 11 orang | 16% |
| <i>Total</i> | 70 orang | 100% |
| Agama | | |
| • Islam | 70 | 100% |
| • Lainnya | 0 | 0 |
| <i>Total</i> | 70 orang | 100% |

| | | |
|-------------------------------|----------|------|
| Status Perkawinan | | |
| • Menikah | 65 | 93% |
| • Belum Menikah | 4 | 6% |
| • Duda/Janda | 1 | 1% |
| <i>Total</i> | 70 orang | 100% |
| Jumlah Anak | | |
| • Belum punya anak | 7 orang | 10% |
| • Satu anak | 11 orang | 16% |
| • Dua anak | 35 orang | 50% |
| • Tiga anak | 11 orang | 16% |
| • Empat anak | 5 orang | 7% |
| • Lima anak | 1 orang | 1% |
| <i>Total</i> | 70 orang | 100% |
| Masa Kerja | | |
| • Masa kerja 0-5 tahun | 11 orang | 16% |
| • Masa kerja 6-10 tahun | 24 orang | 34% |
| • Masa kerja 11-15 tahun | 21 orang | 30% |
| • Masa kerja diatas 16 tahun | 14 orang | 20% |
| <i>Total</i> | 70 orang | 100% |
| Pendidikan | | |
| • SMU | 3 orang | 4% |
| • Sarjana Strata Satu (S1) | 58 orang | 83% |
| • Sarjana Strata Dua (S2) | 8 orang | 12% |
| • <i>Missing</i> | 1 orang | 1% |
| <i>Total</i> | 70 orang | 100% |
| Pendapatan | | |
| • Kurang dari 1 juta rupiah | 67 orang | 96% |
| • 1 juta sampai 2 juta rupiah | 2 orang | 3% |
| • <i>Missing</i> | 1 orang | 1% |
| <i>Total</i> | 70 orang | 100% |

Sumber: Data diolah

Rata-rata responden berusia antara 26 sampai 45 tahun, yakni sebesar 85%. Rentang usia ini adalah usia produktif dan mencapai usia kematangan. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yakni mencapai 84%. Seluruh responden beragama

Islam. Status perkawinan mereka telah menikah sebanyak 93%, yang berstatus lajang atau belum menikah sebanyak 6%, sedangkan yang berstatus duda/janda sebanyak 1%. Jumlah anak sebagian besar responden memiliki 2 orang anak (50%), sedangkan yang memiliki 1 orang anak dan 3 orang anak masing-masing sebanyak 16% orang.

Para responden sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yakni mencapai 84%. Hanya 16% responden yang memiliki masa kerja kurang dari 6 tahun. Sebagian besar responden adalah seorang guru dengan pendidikan S1, yakni sebanyak 83%. Sedangkan sebanyak 3 orang (4%) berpendidikan SMU yang berprofesi sebagai tenaga administrasi. Sebanyak 8 orang (12%) memiliki jenjang pendidikan strata 2 (S2). Sebagian besar responden memiliki pendapatan kurang dari 1 juta, yakni sebanyak 96%. Hanya 2 orang (3%) yang memiliki pendapatan lebih dari 2 juta.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pertanyaan per variabel. Uji validitas ini berkaitan dengan valid (*sahih*) atau tidaknya suatu instrumen yang digunakan dalam mengukur sesuatu (konsep). Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji signifikansi dihitung dengan membandingkan nilai probabilitas masing-masing korelasi *pearson* pada taraf signifikansi 1% atau 5%. Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian menunjukkan seberapa besar instrumen valid.

Pada instrumen *Islamic work ethic*, item pertanyaan pertama dinyatakan tidak valid karena nilai probabilitasnya lebih dari 5%. Oleh karena itu, dalam analisis berikutnya item pertanyaan yang tidak valid dihilangkan. Sedangkan, pada instrumen komitmen organisasi ada 5 item yang dinyatakan tidak valid, yakni item pertanyaan kedua, delapan, sembilan, sepuluh dan lima belas. Item pertanyaan yang tidak valid, akan *didrop* dalam uji reliabilitas dan analisis yang berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabel berguna untuk menguji konsistensi instrumen penelitian yang digunakan. Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk menentukan kriteria tingkat

kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* bila dalam mengukur sesuatu (secara berulang kali) memberikan hasil yang sama. Tentunya dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's alpha*. Nilai Alpha antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai alpha antara 0,60 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik.

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa baik instrumen IWE maupun instrumen komitmen organisasi memiliki kategori baik. Implementasi *Islamic work ethic* (IWE) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27 dengan skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787. Sedangkan, nilai rata-rata komitmen organisasi guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang sebesar 4,00 dengan skor skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756. Berdasarkan skor tersebut, implementasi IWE dan komitmen organisasi diterapkan dengan baik. Sedangkan, kedua instrumen tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya karena memiliki standar reliabilitas baik.

Implementasi *Islamic work ethic* dan Karakteristik biografis

Karakteristik biografis merupakan ciri fisik yang nampak dalam diri karyawan dan guru Madrasah Aliyah yang meliputi usia, gender, status perkawinan, jumlah anak, masa kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat pendapatan. Ketujuh karakteristik biografis tersebut digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi *Islamic work ethic* dan tingkat komitmen organisasional guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang. Untuk mengetahui dan menentukan apakah implementasi *Islamic work ethic* dan komitmen organisasional memiliki perbedaan ditinjau dari umur, gender, status perkawinan, jumlah anak, masa kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat pendapatan digunakan uji beda *t-test* dan *analysis of varians* (Anova).

- Implementasi *Islamic work ethic* (IWE) berdasarkan usia

Untuk mengetahui dan menentukan apakah implementasi IWE berbeda berdasarkan usia digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji implementasi IWE dari kelompok responden berdasarkan usia. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi IWE guru dan karyawan rata-rata kelompok usia 21-25 tahun sebesar 4,0000, kelompok usia 26-

30 tahun sebesar 4,0588, kelompok usia 31-35 tahun sebesar 4,1111, kelompok usia 36-40 tahun sebesar 4,1333, kelompok usia 41-45 tahun sebesar 4,3333, kelompok usia 46-50 tahun sebesar 4,1429, dan kelompok usia 51 tahun keatas sebesar 4,3333. Untuk menentukan apakah rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,810, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.566. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengelompokan usia pada tingkat alpha 5%. Secara umum implementasi IWE berdasarkan kelompok umur menunjukkan tren yang semakin meningkat. Kelompok usia 41-45 tahun & 51 tahun keatas mengimplementasikan IWE lebih tinggi dibandingkan kelompok usia yang lain.

Tabel 2: Hasil Uji Anova IWE berdasarkan Usia

| Responden | Rata-Rata IWE | F-Hitung | Sig. |
|------------------|----------------------|-----------------|-------------|
| Usia | | | |
| • 21-25 tahun | 4,0000 | | |
| • 26-30 tahun | 4,0588 | | |
| • 31-35 tahun | 4,1111 | 0,810 | 0,566 |
| • 36-40 tahun | 4,1333 | | |
| • 41-45 tahun | 4,3333 | | |
| • 46-50 tahun | 4,1429 | | |
| • 51-keatas | 4,3333 | | |

Sumber: Data diolah

- Implementasi *Islamic work ethic* berdasarkan Gender

Untuk mengetahui dan menentukan apakah implementasi IWE berbeda berdasarkan gender digunakan uji beda sample bebas (*independent sample t-test*). Uji t digunakan untuk menentukan implementasi IWE dari dua kelompok responden, yakni laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata implementasi IWE guru dan karyawan kelompok laki-laki sebesar 4,1695, sedangkan responden kelompok perempuan sebesar 4,1818. Guru dan karyawan telah mengimplementasikan dengan baik, karena skor nilai lebih dari 4. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata, maka dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan

bahwa nilai t hitung sebesar -0,090, dengan tingkat probabilitas sebesar sebesar 0,929. Nilai probabilitas t hitung (0,929) lebih besar dari 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan implementasi IWE berdasarkan gender. Walaupun, kelompok responden perempuan mengimplementasikan IWE lebih tinggi dibandingkan kelompok responden laki-laki.

Tabel 3: Hasil T-Test IWE berdasarkan Gender

| Responden | Rata-Rata IWE | T-Hitung | Sig. |
|-------------|---------------|----------|-------|
| Gender | | | |
| • Laki-Laki | 4,1695 | -0,090 | 0,929 |
| • Perempuan | 4,1818 | | |

Sumber: Data diolah

- Implementasi *Islamic work ethic* berdasarkan status perkawinan
 Untuk mengetahui dan menentukan apakah implementasi IWE berbeda berdasarkan status perkawinan digunakan uji F atau *Analysis of Varians* (Anova). Uji F digunakan untuk menguji implementasi IWE dari tiga kelompok responden, yakni; menikah, belum menikah, dan duda/janda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata implementasi IWE guru dan karyawan kelompok menikah sebesar 4,1846, sedangkan responden kelompok belum menikah nilai rata-rata IWE sebesar 4,0000. Sedangkan, kelompok duda/janda nilai rata-rata IWE sebesar 4,0000. Untuk menentukan apakah ketiga rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,450, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,640. Nilai probabilitas F hitung berdasarkan status perkawinan (0,640) lebih besar dari 0,05. Walaupun, kelompok responden menikah mengimplementasikan IWE lebih tinggi dari kedua kelompok yang lain.

Tabel 4: Hasil F-Test IWE berdasarkan Status Perkawinan

| Responden | Rata-Rata IWE | F-Hitung | Sig. |
|-------------------|---------------|----------|-------|
| Status perkawinan | | | |
| • Menikah | 4,1846 | | |
| • Belum Menikah | 4,0000 | 0,450 | 0,640 |
| • Duda/Janda | 4,0000 | | |

Sumber: Data diolah

- Implementasi *Islamic work ethic* berdasarkan jumlah anak

Untuk mengetahui dan menentukan apakah implementasi IWE berbeda berdasarkan jumlah anak digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji implementasi IWE dari kelompok responden berdasarkan jumlah anak. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi IWE guru dan karyawan rata-rata kelompok yang belum memiliki anak sebesar 3,8571, memiliki satu orang anak sebesar 4,0909, memiliki dua orang anak sebesar 4,2000, memiliki tiga orang anak sebesar 4,1818, memiliki empat orang anak sebesar 4,4000, dan memiliki lima orang anak sebesar 5,0000. Untuk menentukan apakah rata-rata tersebut berbeda secara nyata ditentukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2,183, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.067. Implementasi IWE berdasarkan jumlah anak menunjukkan tren yang semakin meningkat. Artinya, banyaknya anak memiliki implikasi pada penerapan IWE yang semakin meningkat pula. Pada tingkat signifikansi (*level of significant*) 10%, implementasi IWE berdasarkan kelompok jumlah anak menunjukkan tingkat perbedaan yang nyata. Kelompok responden yang memiliki empat orang anak dan lima orang anak secara berurutan memiliki rata-rata IWE yang lebih tinggi dibandingkan yang lain.

Tabel 5: Hasil F-Test IWE berdasarkan jumlah anak

| Responden | Rata-Rata IWE | F-Hitung | Sig. |
|-----------------------|---------------|----------|-------|
| Jumlah anak | | | |
| • Belum memiliki anak | 3,8571 | | |
| • Memiliki anak satu | 4,0909 | | |
| • Memiliki anak dua | 4,2000 | 2,183 | 0,067 |
| • Memiliki anak tiga | 4,1818 | | |
| • Memiliki anak empat | 4,4000 | | |
| • Memiliki anak lima | 5,0000 | | |

Sumber: Data diolah

- Implementasi *Islamic work ethic* berdasarkan masa kerja

Untuk mengetahui dan menentukan apakah implementasi IWE berbeda berdasarkan masa kerja digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji rata-rata implementasi IWE dari kelompok responden berdasarkan masa kerja. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi IWE guru dan karyawan rata-rata kelompok masa kerja 0-5 tahun

sebesar 4,1818, kelompok masa kerja 6-10 tahun sebesar 4,1250, kelompok masa kerja 11-15 tahun sebesar 4,1905, dan kelompok masa kerja diatas 16 tahun sebesar 4,2143. Untuk menentukan apakah rata-rata tersebut berbeda secara nyata, maka dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung pada taraf nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,160, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,923. Nilai probabilitas F hitung (0,923) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata IWE berdasarkan pengelompokan masa kerja pada tingkat alpha 5%. Kelompok masa kerja diatas 16 tahun memiliki nilai rata-rata IWE lebih tinggi dibandingkan kelompok masa kerja yang lain.

Tabel 6: Hasil F-Test IWE berdasarkan masa kerja

| Responden | Rata-Rata IWE | F-Hitung | Sig. |
|------------------------------|---------------|----------|-------|
| Masa kerja | | | |
| • Masa kerja 0-5 tahun | 4,1818 | | |
| • Masa Kerja 6-10 tahun | 4,1250 | | |
| • Masa Kerja 11-15 tahun | 4,1905 | 0,160 | 0,923 |
| • Masa Kerja 16 tahun keatas | 4,2143 | | |

Sumber: Data diolah

- Implementasi *Islamic work ethic* berdasarkan tingkat pendidikan
 Untuk mengetahui dan menentukan apakah implementasi IWE berbeda berdasarkan tingkat pendidikan digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji implementasi IWE dari kelompok responden berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata implementasi IWE guru dan karyawan kelompok pendidikan SMU sebesar 4,0000, kelompok pendidikan sarjana strata satu (S1) sebesar 4,1897, kelompok pendidikan sarjana strata dua (S2) sebesar 4,1250. Untuk menentukan apakah rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,348, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,708. Oleh karena nilai probabilitas F hitung (0,923) lebih besar dari 0,05, maka dapat ditentukan bahwa tidak terdapat perbedaan implementasi IWE berdasarkan pengelompokan tingkat pendidikan pada tingkat alpha 5%. Secara umum implementasi IWE berdasarkan kelompok tingkat

pendidikan menunjukkan tren yang semakin meningkat. Kelompok pendidikan S2 memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan kelompok pendidikan yang lain.

Tabel 7: Hasil Uji Anova IWE berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Responden | Rata-Rata IWE | F-Hitung | Sig. |
|----------------------------|---------------|----------|-------|
| Pendidikan | | | |
| • SMU | 4,0000 | | |
| • Sarjana Strata Satu (S1) | 4,1897 | 0,348 | 0,708 |
| • Sarjana Strata Dua (S2) | 4,1250 | | |

Sumber: Data diolah

- Implementasi *Islamic work ethic* berdasarkan tingkat pendapatan (*income*)
 Untuk mengetahui dan menentukan apakah implementasi IWE berbeda berdasarkan tingkat pendapatan digunakan uji beda untuk sample bebas (*independent sample t-test*). *Independent sample t-test* digunakan untuk menguji implementasi IWE kelompok responden berdasarkan tingkat pendapatan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi IWE guru dan karyawan rata-rata kelompok responden dengan pendapatan kurang dari satu juta sebesar 4,1642, dan kelompok responden dengan pendapatan rentang 1 juta sampai 2 juta sebesar 4,5000. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -1,120, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,267. Oleh karena, nilai signifikansi t hitung lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat perbedaan implementasi IWE berdasarkan pengelompokan pendapatan pada level alpha 5%. Kelompok responden dengan pendapatan satu juta sampai dua juta memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang lain.

Tabel 8: Hasil T-Test berdasarkan tingkat pendapatan

| Responden | Rata-Rata IWE | F-Hitung | Sig. |
|--------------------|---------------|----------|-------|
| <i>Income</i> | | | |
| Kurang dari 1 Juta | 4,1642 | -1,120 | 0,267 |
| 1 Juta s/d 2 Juta | 4,5000 | | |

Sumber: Data diolah

Komitmen Organisasional & Karakteristik Biografis

- Usia dan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional guru dan karyawan berbeda berdasarkan usia digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji komitmen organisasional karyawan dari kelompok responden berdasarkan usia. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan rata-rata kelompok usia 21-25 tahun sebesar 4,0000, kelompok usia 26-30 tahun sebesar 3,8824, kelompok usia 31-35 tahun sebesar 4,0000, kelompok usia 36-40 tahun sebesar 4,0000, kelompok usia 41-45 tahun sebesar 4,1111, kelompok usia 46-50 tahun sebesar 4,1429, dan kelompok usia diatas 51 tahun sebesar 4,0000. Untuk menentukan apakah nilai rata-rata kelompok berdasarkan usia tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,962, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,458. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional karyawan berdasarkan pengelompokan usia pada tingkat alpha 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelompok usia 41-50 tahun memiliki komitmen organisasional yang paling tinggi, yakni sebesar 4,1429.

Tabel 9: Hasil Uji Anova komitmen organisasi berdasarkan Umur

| Responden | Rata-Rata Komitmen Organisasi | F-Hitung | Sig. |
|---------------|-------------------------------|----------|-------|
| Usia | | | |
| • 21-25 tahun | 4,0000 | | |
| • 26-30 tahun | 3,8824 | | |
| • 31-35 tahun | 4,0000 | | |
| • 36-40 tahun | 4,0000 | 0,962 | 0,458 |
| • 41-45 tahun | 4,1111 | | |
| • 46-50 tahun | 4,1429 | | |
| • 51-keatas | 4,0000 | | |

Sumber: Data diolah

- Gender dan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui dan menentukan apakah komitmen organisasi berbeda berdasarkan gender digunakan uji beda sampel bebas (*independent sample t-test*). Uji t digunakan untuk menentukan komitmen organisasi dari dua kelompok responden, yakni laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil analisis

menunjukkan bahwa nilai rata-rata komitmen organisasi guru dan karyawan kelompok laki-laki sebesar 4,0508, sedangkan responden kelompok perempuan sebesar 4,0508. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata, maka dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,294, dengan tingkat probabilitas sebesar sebesar 0,025. Nilai probabilitas t hitung (0,025) lebih kecil dari 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi berdasarkan gender. Kelompok responden memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan kelompok responden perempuan.

Tabel 10: Hasil T-Test komitmen organisasi berdasarkan Gender

| Responden | Rata-Rata Komitmen Organisasi | T-Hitung | Sig. |
|------------------|--|-----------------|-------------|
| Gender | | | |
| • Laki-Laki | 4,0508 | 2,294 | 0,025 |
| • Perempuan | 3,8182 | | |

Sumber: Data diolah

- **Status Perkawinan dan Komitmen Organisasi**
 Untuk mengetahui dan menentukan apakah komitmen organisasi berbeda berdasarkan status perkawinan digunakan uji F atau *Analysis of Varians* (Anova). Uji F digunakan untuk menguji komitmen organisasi dari tiga kelompok responden, yakni; menikah, belum menikah, dan duda/janda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata komitmen organisasi guru dan karyawan kelompok menikah sebesar 4,0308, sedangkan responden kelompok belum menikah nilai rata-rata IWE sebesar 3,7500. Sedangkan, kelompok duda/janda nilai rata-rata IWE sebesar 4,0000. Untuk menentukan apakah ketiga rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 1,489, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,233. Nilai probabilitas F hitung berdasarkan status perkawinan (0,233) lebih besar dari 0,05. Walaupun, kelompok responden menikah memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dari kedua kelompok yang lain.

Tabel 11: Hasil F-Test Komitmen organisasi berdasarkan Status Perkawinan

| Responden | Rata-Rata Komitmen organisasi | F-Hitung | Sig. |
|-------------------|--------------------------------------|-----------------|-------------|
| Status perkawinan | | | |
| • Menikah | 4,0308 | | |
| • Belum Menikah | 3,7500 | 1,489 | 0,233 |
| • Duda/Janda | 4,0000 | | |

Sumber: Data diolah

- Jumlah anak dan komitmen organisasi

Untuk mengetahui dan menentukan apakah komitmen organisasi berbeda berdasarkan jumlah anak digunakan *analysis of varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji komitmen organisasi dari kelompok responden berdasarkan jumlah anak. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru dan karyawan rata-rata kelompok yang belum memiliki anak sebesar 3,8571, memiliki satu orang anak sebesar 4,0909, memiliki dua orang anak sebesar 3,9429, memiliki tiga orang anak sebesar 4,1818, memiliki empat orang anak sebesar 4,2000, dan memiliki lima orang anak sebesar 4,0000. Untuk menentukan apakah rata-rata tersebut berbeda secara nyata ditentukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 1,887, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,109. Nilai probabilitas F hitung (0,109) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jumlah anak. Kelompok responden yang memiliki empat orang anak memiliki rata-rata komitmen organisasi yang lebih tinggi tinggi dibandingkan yang lain.

Tabel 12: Hasil F-Test komitmen organisasi berdasarkan jumlah anak

| Responden | Rata-Rata Komitmen organisasi | F-Hitung | Sig. |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------------|-------------|
| Jumlah anak | | | |
| • Belum memiliki anak | 3,8571 | 1,887 | 0,109 |

| | |
|-----------------------|--------|
| • Memiliki anak satu | 4,0909 |
| • Memiliki anak dua | 3,9429 |
| • Memiliki anak tiga | 4,1818 |
| • Memiliki anak empat | 4,2000 |
| • Memiliki anak lima | 4,0000 |

Sumber: Data diolah

- Masa kerja dan komitmen organisasi
 Untuk mengetahui dan menentukan apakah komitmen organisasi berbeda berdasarkan masa kerja digunakan *analysis of varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji rata-rata komitmen organisasi dari kelompok responden berdasarkan masa kerja. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru dan karyawan rata-rata kelompok masa kerja 0-5 tahun sebesar 4,0000, kelompok masa kerja 6-10 tahun sebesar 3,9583, kelompok masa kerja 11-15 tahun sebesar 4,0476, dan kelompok masa kerja diatas 16 tahun sebesar 4,0714. Untuk menentukan apakah rata-rata tersebut berbeda secara nyata, maka dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung pada taraf nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,471, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,704. Nilai probabilitas F hitung (0,704) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan pengelompokan masa kerja pada tingkat alpha 5%. Kelompok masa kerja diatas 16 tahun memiliki nilai rata-rata komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan kelompok masa kerja yang lain.

Tabel 13: Hasil F-Test komitmen organisasi berdasarkan masa kerja

| Responden | Rata-Rata IWE | F- Hitung | Sig. |
|---------------------------------|------------------|--------------|-------|
| Masa kerja | | | |
| • Masa kerja 0-5 tahun | 4,0000 | | |
| • Masa Kerja 6-10 tahun | 3,9583 | | |
| • Masa Kerja 11-15 tahun | 4,0476 | 0,471 | 0,704 |
| • Masa Kerja 16 tahun keatas | 4,0714 | | |

Sumber: Data diolah

- Tingkat pendidikan dan Komitmen Organisasi
 Untuk mengetahui dan menentukan apakah komitmen organisasi berbeda berdasarkan tingkat pendidikan digunakan *analysis of varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji komitmen organisasi dari kelompok responden

berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata komitmen organisasi guru dan karyawan kelompok pendidikan SMU sebesar 4,0000, kelompok pendidikan sarjana strata satu (S1) sebesar 4,0000, kelompok pendidikan sarjana strata dua (S2) sebesar 4,1250. Untuk menentukan apakah rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,530, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,591. Oleh karena nilai probabilitas F hitung (0,591) lebih besar dari 0,05, maka dapat ditentukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan pengelompokan tingkat pendidikan pada tingkat alpha 5%. Secara umum komitmen organisasi berdasarkan kelompok tingkat pendidikan menunjukkan tren yang semakin meningkat. Kelompok pendidikan S2 memiliki nilai rata-rata komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan kelompok pendidikan yang lain.

Tabel 14: Hasil Uji Anova komitmen organisasi berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Responden | Rata-Rata Komitmen organisasi | F-Hitung | Sig. |
|----------------------------|--------------------------------------|-----------------|-------------|
| Pendidikan | | | |
| • SMU | 4,0000 | 0,530 | 0,591 |
| • Sarjana Strata Satu (S1) | 4,0000 | | |
| • Sarjana Strata Dua (S2) | 4,1250 | | |

Sumber: Data diolah

- Tingkat pendapatan (*income*) dan Komitmen organisasi
 Untuk mengetahui dan menentukan apakah komitmen organisasi berbeda berdasarkan tingkat pendapatan digunakan uji beda untuk sampel bebas (*independent sample t-test*). *Independent sample t-test* digunakan untuk menguji komitmen organisasi kelompok responden berdasarkan tingkat pendapatan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru dan karyawan rata-rata kelompok responden dengan pendapatan kurang dari satu juta sebesar 4,0149, dan kelompok responden dengan pendapatan rentang 1 juta sampai 2 juta sebesar 4,0000. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t

hitung sebesar 0,064, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,949. Oleh karena, nilai signifikansi t hitung lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat perbedaan implementasi IWE berdasarkan pengelompokan pendapatan pada level alpha 5%.

Tabel 15: Hasil Uji Anova komitmen organisasi berdasarkan Tingkat Pendapatan

| Responden | Rata-Rata IWE | F-Hitung | Sig. |
|--------------------|----------------------|-----------------|-------------|
| <i>Income</i> | | | |
| Kurang dari 1 Juta | 4,0149 | 0,064 | 0,949 |
| 1 Juta s/d 2 Juta | 4,0000 | | |

Sumber: Data diolah

Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan nyata komitmen organisasi karyawan berdasarkan gender (Robbins, 1991; Siswanto, 2009; Siswanto & Sulhan, 2011; Siswanto, 2011). Gender memiliki peran dalam sikap kerja karyawan dalam organisasi, yakni komitmen organisasional. Guru dan karyawan laki-laki Madrasah Aliyah Swasta ternyata memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen perempuan. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan dorongan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Faktor budaya dapat menjadi faktor pemicu perbedaan komitmen berdasarkan gender tersebut. Pria dalam rumah tangga di budaya timur, sebagai kepala rumah tangga, memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan keluarga dibandingkan wanita. Salah satu masalah yang tampaknya membedakan komitmen organisasi laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan ditunjukkan dengan kesediaan perempuan yang telah berkeluarga untuk tidak masuk atau keluar dari pekerjaan apabila kondisi keluarga (anak) membutuhkan lebih banyak perhatian.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada perbedaan implementasi *Islamic work ethic* berdasarkan pengelompok responden berdasarkan jumlah anak. Etika kerja Islam memberikan anjuran untuk melakukan aktivitas kerja sebagaimana bentuk ibadah. Memiliki anak dan keturunan yang banyak juga merupakan salah satu perintah dari Nabi SAW. Walaupun ada stigma dalam masyarakat umum bahwa dengan banyak anak, berarti tambahan beban dan kewajiban juga bertambah. Namun demikian, dalam konteks ibadah, semakin besar kesulitan maka pahalanya juga semakin besar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki beban lebih besar

dalam organisasi pendidikan Islam (Madrasah Aliyah), semakin mampu mengimplementasikan *Islamic work ethic*.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian etika kerja Islam dan komitmen organisasi guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang menunjukkan bahwa:

1. Komitmen organisasi guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta berdasarkan jenis kelamin (*gender*) berbeda secara nyata. Komitmen organisasi karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita.
2. Implementasi *Islamic work ethic* guru dan karyawan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang berdasarkan karakteristik jumlah anak berbeda secara nyata. Kelompok guru dan karyawan yang memiliki jumlah anak lebih banyak, memiliki IWE lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen Madrasah Aliyah Swasta di Kota Malang hendaknya memberik perhatian yang lebih pada karyawan perempuan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasionalnya. Disamping itu, penelitian ini mendukung bahwa setiap ajaran agama (syariah Islam) memiliki tujuan dan manfaat bagi kemaslahatan manusia.

Daftar Pustaka

- Ali, A., 2001. Scaling on Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 No. 5, pp. 575-583
- Ali, A., Al-Kazemi, A.A., 2007. Islamic Work Ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal* Vol. 14 No. 2, pp. 93-104
- Direktorat Pendidikan Madrasah, 2011. Statistik Pendidikan: Gambaran Umum Data Pendidikan Pada Madrasah Tahun Pelajaran 2004-2005. Diakses tanggal 18 April 2011 pada http://www.pendis.kemenag.go.id/madrasah/Insidex.php?i_367=st01
- Direktorat Pendidikan Madrasah, 2011. Analisis Data Pendidikan Islam 2008: Analisis Hasil Ujian Nasional Madrasah Aliyah Tahun 2008. Diakses tanggal 18 April 2011 pada <http://pendis.kemenag.go.id/file/dokumen/analisis200804.pdf>
<http://pendis.kemenag.go.id/>
- Kumar, N., Rose, R.C., 2010. Examining the Link between Islamic Work Ethic and Innovation Capability. *Journal of Management Development*, Vol. 29 No. 1, pp. 79-93
- Luthans, F., 2002. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill Irwin
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Indeks. Jakarta
- Robbins Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- Robbins Stephen P. 1991. *Organizational Behavior, 7th Ed.* New Jersey: Prentice Hall International Inc
- Siswanto, 2009. Analisis Komparatif Komitmen Organisasional Karyawan Perbankan Syariah Kota Malang. *Jurnal El-Qudwah* Lemlitbang UIN Maliki Malang
- Siswanto, dan Sulhan, M., 2011. Analisis Sikap Kerja Perbankan Syariah Berdasarkan Karakteristik Biografis. *Jurnal El-Qudwah Lemlitbang UIN Maliki Malang* Vol. 1 No. 5, 2011. ISSN. 1907-3283
- Siswanto, 2011. Creating the Superior Islamic Banking trough Improving Quality of Human Resources. *Pak.J.Commer.Soc.Sci.*, Vol. 5 (2), 2011, pp. 216-232
- Yunus, O.M., Abdul Rahim, A.R., Shabuddin, A.B. Mazlan, M., 2011. Work Ethic of Malaysian Civil Servants, *Proceeding: 2nd International Conference on Business and Economic Research*