



### **ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN DI YAYASAN AL HUDA KEBUMEN**

**Siti Nur Azizah, SE, MM<sup>1</sup>**

Fakultas Ekonomi, STIE Putra Bangsa, Kebumen, Indonesia  
[sitinuraziz@yahoo.com](mailto:sitinuraziz@yahoo.com)

**Diana Ma'rifah, SE, M. Si<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, STIE Putra Bangsa, Kebumen, Indonesia  
[diana\\_marifah@yahoo.co.id](mailto:diana_marifah@yahoo.co.id)

#### **Info Artikel**

Sejarah Artikel:  
Diterima  
Disetujui  
Dipublikasikan

Kata Kunci:  
*etika kerja islam,  
kepuasan kerja,  
komitmen  
organisasional*

#### **Abstrak**

*Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen pada karyawan yayasan Al Huda Kebumen. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji statistik. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen.*

---

**ANALYSIS OF EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS ON WORKING  
SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES IN THE HUDA KEBUMEN  
FOUNDATION**

---

**Info Artikel**

---

Sejarah Artikel:  
Diterima  
Disetujui  
Dipublikasikan

---

Keywords:

*Islamic work ethic,  
job satisfaction,  
organizational  
commitment*

---

**Abstract**

---

*The purpose of this study was to analyze the influence of Islamic work ethics on job satisfaction and employee commitment to the foundations of Al Huda Kebumen. The data in this study were collected through a questionnaire distributed to 30 employees as samples. Data analysis method used is quantitative analysis of the validity and reliability, the classic assumption test, regression analysis, coefficient of determination and statistical tests. Based on data analysis, the results showed that the variables work ethic Islam has a positive and significant impact on job satisfaction, variable work ethic Islam does not significantly influence OCB and work ethic of Islam has a positive and significant impact on organizational commitment of employees in Yayasan Al Huda Kebumen.*

---

✉Alamat korespondensi :

Isikan alamat institusi

E-mail: (email yang ditulis adalah email penulis yang berkorespondensi dengan editor)

ISSN

2580-8893 (cetak)

2614-2953 (online)

## LATAR BELAKANG

Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup.

Karyawan yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etika agamanya cenderung menjadi lebih puas akan pekerjaannya. Penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. (Yousef, 2001; Othman, et. al., 2004; Falah, 2007; Rokhman, 2010; Marri, 2012). Penelitian etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) oleh Abbasi & Rana (2012), Alhyasat (2012) dan Zaman, et. al (2012) menghasilkan penemuan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) atau perilaku ekstra peran, bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB.

Setiap organisasi profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Marri, et.al. 2012). Organisasi yang sukses dengan beretika memiliki prinsip-prinsip utama (Noe, et. al., 2010) yaitu mengutamakan hubungan yang saling menguntungkan, karyawan selalu bertanggung jawab serta memiliki pengertian terhadap tujuan atau visi nilai karyawan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari serta mengutamakan keadilan, yaitu kepentingan-kepentingan orang lain dihitung sebanyak kepentingan-kepentingan mereka sendiri.

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang

tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001).

Di Indonesia, lembaga-lembaga pendidikan yang berbasis IT (Islam Terpadu) tumbuh dengan subur karena peningkatan kesadaran masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya pada sekolah yang terpercaya terutama memiliki guru-guru dan tata usaha yang memiliki kemampuan akademik sekaligus etika kerja yang islami. Di Kebumen, sekolah berbasis islam terpadu telah merambah dari kota kabupaten sampai kecamatan.

Karakter islami menjadi sangat penting dalam keberhasilan pendidikan generasi sesuai harapan orang tua muslim di Indonesia. Dengan demikian etika kerja islami dapat membuat orang tua merasa yakin dan bahkan menyarankan orang lain untuk menyekolahkan putra putri di sekolah islam terpadu, salah satunya TK dan SD VIP pada Yayasan Al Huda yang telah berdiri 6 tahun.

Sebagai anggota organisasi pada sekolahnya, karyawan yang memiliki karakter islami tersebut dituntut untuk dapat menjalankan etika islam sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan produktif dan memiliki pedoman terkait apa yang merupakan perilaku yang benar dan salah. Sekolah pada Yayasan Al Huda seharusnya dapat menggunakan nilai-nilai Islam untuk menarik minat dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan beretika islami. Al Huda sebagai lembaga pendidikan Islam membutuhkan karyawan dengan pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang berkaitan dengan pendidikan islami agar lembaga ini terus berkembang dan disukai masyarakat.

Berdasarkan latar belakang empirik diatas maka penelitian ini ingin mengkaji bagaimana pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen.

## KAJIAN PUSTAKA

### a. Etika Kerja Islami

Ahmad & Owoyemi (2012) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Rizk (2008) dalam Marri, et. al. (2012) berpendapat bahwa etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia. Menurut Ali & Al Owaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja Islam

memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman.

Konsep etika kerja islam berasal dari al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab (Ali & Owaihan, 2008). Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan syariah yaitu al-Qur'an dan Hadits.

Dimensi etika kerja islami menurut Chanzanagh & Akbarnejad (2011) meliputi:

1. *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.
2. *Trusteeship*. Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi.
3. *Work type*. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.
4. *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.
5. *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram.
6. *Cooperation & Collaboration*. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

7. *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya.

## **b. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008). Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di dalam lingkungan kerjanya.

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya.

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan memberikan hal-hal yang dinilai penting.

Dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan dari karyawan terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa puas.
2. Gaji. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
3. Promosi. Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.
4. Pengawasan. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan

kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan memengaruhi pekerjaan mereka.

5. Kelompok Kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.
6. Kondisi Kerja. Kondisi kerja berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Akan tetapi jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

### c. Komitmen Organisasional

Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasional menurut Allen & Meyer (1993) dalam Robbins & Judge (2008) yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan pekerjaannya karena mereka memang ingin melakukannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang terikat dengan organisasi berlandaskan komitmen berkelanjutan tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam

organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Untuk karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi, mereka akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus tetap berada di dalam organisasi.

McShane & Von Glinow (2010) menyatakan komitmen afektif (*affective commitment*) berhubungan dengan berbagai macam karakter personal dan *locus of control*, pengalaman kerja terdahulu, dan kesesuaian nilai-nilai. Jenis komitmen yang menghasilkan keuntungan (*beneficial*) bagi perusahaan adalah komitmen afektif, sedangkan komitmen berkelanjutan cenderung mengganggu. Kelompok karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi lebih sering mengeluh sementara karyawan dengan komitmen afektif lebih terlibat pada penyelesaian masalah yang bersifat konstruktif.

Beberapa cara dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi antara lain:

1. *Justice & Support*. Organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, rasa hormat, keinginan untuk memaafkan, dan integritas moral cenderung mendapatkan komitmen afektif yang tinggi dari para karyawannya.
2. *Shared values*. Definisi dari komitmen afektif merujuk pada identifikasi seseorang terhadap organisasi dan bahwa identifikasi yang paling tinggi adalah ketika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka sepadan dengan nilai dominan dalam organisasi. Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman dan dapat diprediksi sikapnya jika mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari pengambilan keputusan pada perusahaan. Kenyamanan ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada pada organisasi.
3. *Trust*. Hal ini berkenaan dengan ekspektasi positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. *Trust* yaitu menempatkan rasa yakin kepada orang lain ataupun kelompok. Selain itu kepercayaan merupakan hasil dari timbal balik, misalnya karyawan akan merasa berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dari perusahaan ketika mereka mempercayai pemimpinnya.
4. *Organizational Comprehension*. Hal ini berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami dengan baik arahan strategis, dinamika sosial dan rancangan fisik organisasi. Kesadaran akan hal tersebut merupakan prasyarat yang dibutuhkan untuk membangun komitmen afektif karena akan sulit untuk

mengidentifikasi sesuatu yang tidak diketahui dengan baik.

5. *Employee involvement*. Keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen afektif dengan menguatkan identitas sosial karyawan dengan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang akan mengarahkan masa depan perusahaan.

#### **d. Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Aldag dan Resckhe (1997), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi melebihi tuntutan peran individu di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku seperti membantu orang lain, relawan untuk tugas tambahan, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah sebagai upah karyawan, yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Podsakoff et al. (2000), OCB dapat mempengaruhi efektivitas organisasi karena beberapa alasan:

- a. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja
- b. OCB dapat membantu meningkatkan manajemen produktivitas.
- c. OCB dapat membantu merampingkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif.
- d. OCB dapat mengurangi tuntutan pada penyediaan sumber daya organisasi untuk tujuan karyawan pemeliharaan.
- e. OCB dapat berfungsi sebagai dasar yang efektif untuk kegiatan koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja.
- f. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi adalah tempat yang lebih menarik untuk bekerja. Ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- g. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

#### **Dimensi OCB**

Istilah OCB pertama kali diusulkan oleh Organ yang menawarkan lima dimensi utama OCB (Allison, et al, 2001):

1. Altruisme, adalah perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi organisasi

2. Civic Virtue, menunjukkan sukarela partisipasi dan dukungan fungsi dari kedua organisasi profesional dan bersifat sosial.
3. Conscientiousness, berisi tentang kinerja peran prasyarat yang melebihi standar minimum
4. Courtesy, adalah perilaku meringankan masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh orang lain.
5. Sportivitas, yaitu tabu membuat masalah yang merusak organisasi

#### **Metode Riset**

##### **1. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian adalah karyawan sebanyak 30 orang yang telah bekerja minimal satu tahun pada Yayasan Al Huda Kebumen

##### **2. Obyek Penelitian**

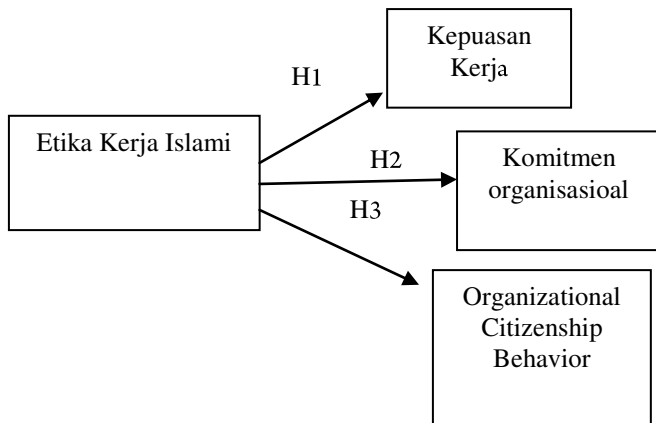
Obyek penelitian adalah variabel-variabel yang diteliti meliputi variabel terikat yaitu etika kerja islam dan variabel bebas meliputi kepuasan kerja, OCB dan komitmen organisasional

##### **3. Tehnik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling* sebanyak 30 responden. Kuesioner digunakan dengan menggunakan 4 skala likert meliputi SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju dan STS (sangat tidak setuju. Pengukuran variabel etika kerja islam menggunakan tujuh indikator dari Chanzanagh & Akbarnejad (2011), . Kepuasan kerja islam diukur dengan lima indikator dari Celluci, Anthony J dan David L. DeVries (1978), komitmen organisasional diukur dengan menggunakan enam indikator dari Ganesan, Shankar dan Barton A. Weitz (1996) dan OCB diukur dengan menggunakan lima indikator dari Organ (2001)

##### **4. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai analisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:



Sumber: Yousef (2001), Othman et al (2004), Falah (2007), Marri et al (2012), Alhyasat (2012), Zaman et al (2012) & Abbasi & Rana (2012) -dikembangkan untuk penelitian ini, 2016

## 5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen

H2 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen

H3 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen

## 6. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di yayasan Al Huda sebanyak 36 orang sedangkan sampel penelitian adalah 30 karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun

## 7. Metode Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan SPSS 18 meliputi uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik serta uji t (uji hipotesis).

## HASIL DAN DISKUSI

### 1. Deskripsi Responden

Responden terdiri dari 21 wanita (70%) dan 9 pria (30%) dengan usia 25-35 tahun sebanyak 25 orang (83,3%) dan 36-55 tahun sebanyak 4 orang (13%) serta < 55 tahun sebanyak 1 orang (3,3 %). Pendidikan dari karyawan adalah SMA sebanyak 12 orang (namun rata-rata sedang menyelesaikan S1) atau 40%, D3 sebanyak 3 orang (10 %) dan S1 sebanyak 15 orang (50%).

## 2. Hasil Analisis Data

Uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alfa berada pada nilai diatas 0,6 dan r hitung melebihi r tabel sehingga uji validitas dan reliabilitas memenuhi persyaratan untuk di regresikan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa etika kerja islam memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen, yaitu sebesar 44,8 %. Etika kerja islam juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen sebesar 21,2%. Namun, ternyata etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB para karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari tabel coefficient yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,518, dimana nilai ini lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu sebesar 0,05.

## 3. Diskusi

Etika kerja islam memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen, namun etika kerja islam tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB yang dimiliki karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen.

Tidak terdapatnya pengaruh signifikan dari etika kerja islam terhadap OCB dapat dikarenakan adanya pengaruh yang lebih kuat dari faktor lain di luar variabel etika kerja islam, seperti religiusitas. Hal ini berarti tidak sesuai dengan hasil penelitian milik Alhyasat (2012) dan Zaman, et. al (2012) yang menghasilkan penemuan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) atau perilaku ekstra peran, bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB.

Yayasan ini telah melakukan saring pelaksanaan etika kerja islam yang baik sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang baik. Etika kerja islami secara organisasional ditularkan oleh pimpinan yayasan kepada seluruh jajaran karyawan menjadi nilai-nilai yang dipatuhi. Hal ini bisa menjadikan organisasi ini solid dan memberikan kinerja yang baik di masa-masa mendatang dalam melaksanakan visi misinya dan menjadi salah satu lembaga pendidikan yang baik dan disukai sebagai realisasi bentuk karya nyata yayasan ini pada dunia pendidikan di Kebumen khususnya dan di Indonesia.

## KESIMPULAN

Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal tersebut dapat dikarenakan karena para karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen melakukan OCB atas dorongan lain bukan karena etika kerja islam yang dijalankan di yayasan tersebut.

Penelitian ini masih terbatas pada kecilnya sampel yang diuji, selain itu penelitian ini hanya dilakukan di satu organisasi. Sehingga dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan di beberapa organisasi yang berbeda sehingga dapat dilakukan perbandingan untuk hasilnya agar lebih memperkaya referensi teori dan hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Ali, A & Al Owaihan. 2008. *Islamic Work Ethic in Kuwait. Journal of Manusiament Development*, Vo. 14.

Marri et al. 2012. *The Impact of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan* International Journal of Business and Behavioral Sciences Vol. 2, No.12;

Othman et. al 2004. *Organizational Commitment and Work Ethics : An Empirical Assessment in a Malaysian Context* Faculty of Business Management National University of Malaysia Malaysia

Rokhman. 2010. *The effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes* EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies Vol. 15, No. 1

Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Ed.5 terjemahan). Jakarta: Erlangga