

SIMBA

Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)

ISSN Online 2686-1771

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mts Negeri Madiun

Alyf Alfyan Prasetyo¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univrsitas PGRI Madiun email:
alyf1903@gmail.com

Abstract

Human resources in this case are employees who are valuable assets that are used to achieve the goals and strategic objectives of the organization, for this reason competent, reliable, and visionary human resources are needed to achieve employee job satisfaction. Employee job satisfaction can be influenced by the amount of organizational commitment and the application of Islamic work ethics in the organization. This study aims to provide empirical evidence that (1) organizational commitment influences job satisfaction of MTs Negeri Madiun employees; (2) Islamic work ethics affect job satisfaction of MTs Negeri Madiun employees; and (3) organizational commitment and Islamic work ethics together affect the job satisfaction of MTs Negeri Madiun employees. This research is quantitative research. Data collection is done by observation, questionnaires, and documentation. Data collection through questionnaires was conducted to teachers and employees of MTs Negeri Madiun totaling 100 people out of a total of 108 teachers and employees of MTs Negeri Madiun. The results show that organizational commitment partially influenced job satisfaction of MTs Negeri Madiun employees. This can be proven by $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $2.974 > 1.7011$ and the significance is $0.006 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Other results from the research show that partially Islamic work ethics have no effect on job satisfaction of MTs Negeri Madiun employees. This can be proven by $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $1.346 < 1.7011$ and the significance is $0.189 > 0.05$ then H_0 is accepted and H_1 is rejected. Another result of the study shows that simultaneous organizational commitment and Islamic work ethics influence the job satisfaction of MTs Negeri Madiun employees. This can be proven by $F\text{-count} > F\text{-table}$ or $4.714 > 3.354$ and the significance is $0.018 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted and the degree of determination is 0.140 or 14.0%. This shows that the percentage influence of organizational commitment variables and Islamic work ethics is able to explain employee job satisfaction by 14.0% and the remaining 86.0% is influenced by other factors.

Keywords: Organizational Commitment, Islamic Work Ethics, and Employee Job Satisfaction

Abstrak

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan asset berharga yang digunakan untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner agar tercapailah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besarnya komitmen organisasi dan penerapan etika kerja Islam dalam organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun, memberikan bukti empiris bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri

Madiun, dan memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasi dan etika kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan kepada guru dan karyawan MTs Negeri Madiun sebanyak 100 orang dari total keseluruhan 108 orang guru dan karyawan MTs Negeri Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,974 > 1,7011$ dan signifikasinya $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil lain dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,346 < 1,7011$ dan signifikasinya $0,189 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil lain lagi dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun. Hal ini dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,714 > 3,354$ dan signifikasinya $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan kadar determinasi sebesar 0,140 atau 14,0%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel komitmen organisasi dan etika kerja Islam mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 14,0% dan sisanya sebesar 86,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Etika Kerja Islam, dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya adalah tempat berkumpulnya sekelompok individu yang saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan (Winardi, 2006). Individu-individu yang menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau lembaga selanjutnya disebut sebagai karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan aset berharga yang digunakan untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Di era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dalam organisasi, sehingga organisasi perlu regulasi sebagai aturan yang harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Jika sebuah lembaga organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok organisasi (Muis et al., 2018). Komitmen terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen organisasi juga bisa diartikan sebagai dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan seorang karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya (Muis et al., 2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kecenderungan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi itu sendiri sesuai dengan tujuan organisasi.

Bentuk kepemimpinan di sekolah adalah seorang kepala sekolah. Kepala sekolah adalah penggerak dinamika sekolah, eksistensi dan progres sekolah sangat tergantung kepala sosok satu ini. Oleh sebab itu, kepala sekolah haruslah sosok

yang dinamis, kreatif, dan kompetitif serta tidak mudah menyerah, patah semangat dan lemah cita-cita, inilah sosok kepemimpinan yang diharapkan oleh semua pihak, kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang ada disekolah sehingga dapat melahirkan etika kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Etika kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kepuasan kerja karyawan (Ayop et al., 2017). Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Etika kerja dalam islam atau etika kerja islam adalah suatu nilai atau sistem yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah rosul mengenai kerja dan kerja keras. Dalam menumbuhkan etika kerja karyawan, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawannya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah berupaya mendelegasikan tugas karyawan sesuai dengan *job description* yang dapat diukur keberhasilannya supaya sesuai sehingga dicapailah kepuasan kerja karyawan tersebut.

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 positif tentang pekerjaannya, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut bisa diakibatkan karena karyawan bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kurangnya komitmen organisasi dan etika kerja yang kurang baik. Kepuasan kerja dapat berupa produk akhir atau bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lembaga pendidikan Islam adalah suatu bentuk organisasi yang diadakan untuk mengembangkan lembaga-lembaga Islam yang baik, yang permanen, maupun yang berubah-ubah dan mempunyai struktur tersendiri yang dapat mengikat individu yang berada dalam naungannya, sehingga lembaga ini mempunyai kekuatan hukum tersendiri. Berdasarkan pengertian yang sudah dipahami bahwa lembaga pendidikan islam dalam tempat atau organisasi yang menyelenggarakan pendidikan islam, yang mempunyai instruktur yang jelas dan bertanggung jawab atas terlaksananya pendidikan islam. Oleh karena itu, lembaga pendidikan islam tersebut harus dapat menciptakan suasana yang memungkinkan terlaksananya pendidikan dengan baik, menurut tugas yang diberikan kepadanya, seperti sekolah (madrasah) yang melaksanakan proses pendidikan Islam.

Di Kota Madiun sendiri terdapat beberapa Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang populer. Menurut Kemendikbud, Kota Madiun mempunyai 3 MTs yang sudah terdaftar di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Berikut adalah daftar MTs di Kota Madiun:

1. MTs Negeri Madiun

MTs Negeri Madiun adalah satu dari sekian MTs Negeri yang berlokasi di Jl. Retno Dumilah No.1 Kuncen, Kecamatan Taman, Kota Madiun. MTs Negeri Madiun ini sudah terakreditasi A.

2. MTs Swasta Pertanian

MTs Swasta Pertanian adalah salah satu MTs Swasta yang berlokasi di Jl. Sri Rejeki No.23 Sukosari, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun. MTs Swasta Pertanian ini sudah terakreditasi B.

3. MTs Swasta Al-Mujaddadiyyah

MTs Swasta Al-Mujaddadiyyah adalah salah satu MTs Swasta yang berlokasi di Jl. Setinggil No.1 Demangan, Kecamatan Taman, Kota Madiun. MTs Swasta Al-Mujaddadiyyah ini sudah terakreditasi B.

Hasil penelitian terdahulu oleh Mustofa Roni Mohamad (2019) menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Rizaldi Putra, dkk (2019), komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Prima Utama Wardoyo Putro (2018), etika kerja islam dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perubahan organisasi yang memediasi hubungan keduanya terhadap kinerja karyawan Faizal Nurmatias (2015) menyatakan bahwa etika kerja islam dan komitmen berpengaruh secara signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Muhammad Yousuf Khan Marri dkk (2012), etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Harapan MTs Negeri Madiun terhadap karyawannya adalah supaya seluruh karyawan dapat berkomitmen dengan organisasi dan memperhatikan etika kerja islam agar tercapai kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MTs Negeri Madiun”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kajian Teori

Komitmen Organisasi

Sutrisno, (2010) berpendapat bahwa komitmen dapat didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Menurut Harun Samsuddin dalam (Sobirin et al., 2020) komitmen organisasi adalah suatu kegiatan atau perbuatan yang dilakukan karena adanya suatu perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh sekumpulan orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

John P. Meyer dan Natalie J. Allen dalam (Muis et al., 2018) mengemukakan modal komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen yaitu:

- 1.) Komitmen afektif (*Affective commitment*) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif merupakan komitmen hasrat atau keinginan (*desire*). Para karyawan yang secara afektif mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi mengidentifikasi dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi dan berhasrat untuk terus menjadi anggota organisasi.
- 2.) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi didalam organisasi.
- 3.) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atau pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Dalam komitmen organisasi ini seseorang individu tetap bekerja dan menjadi organisasi karena kewajiban moral. Perasaan ini berasal dari suatu gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari kemauan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi.

Etika Kerja Islam

Etika disebut juga *etos*. *Etos* berasal dari kata Yunani (*ethos*) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dari kaidah-kaidah etis sekelompok orang (Henk Ten Napel, 1994:129). Sedangkan kerja menurut Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset, pikir, zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dalam kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasi dirinya (Toto Tasmara, 2004:25).

Etika kerja Islam menurut Abbas J. Ali dan Abdullah Al Owaihan (2008:10) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti

pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengelola dan memenuhi panggilan illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etika yang baik.

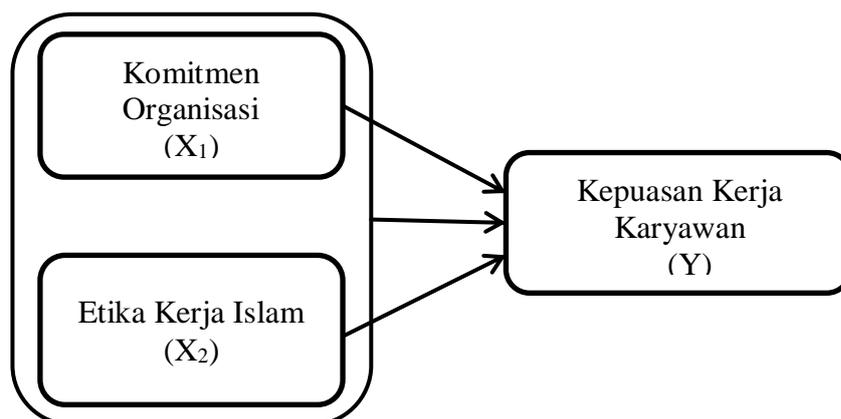
Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Eddy M.Sutanto & Carin Gunawan, 2013). Menurut (Putrana et al., 2016) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sedangkan kepuasan kerja menurut (Ridho & Susanti, 2019) adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Definisi lain menyebutkan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Stephen P. Robbins, 2003:78). Menurut Porter (dalam Sopiha, 2008:170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, merupakan ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Kerangka Berpikir



Bagan 2. 1 Kerangka Konseptual

Dari penelitian-penelitian di atas maka penulis merumuskan 1 (satu) hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- H₂: Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan.
 H₃: Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri Kota Madiun sebagai tempat penelitian. Data Pengambilan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Subjek pada penelitian ini adalah 30 responden guru dan karyawan MTs Negeri Kota Madiun.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer, merupakan data yang diperoleh peneliti yang berupa tanggapan responden terhadap item pernyataan yang diajukan oleh peneliti melalui kuesioner. Sumber data primer ini berasal dari sumber yang dipilih atas dasar sampel yang diambil, yaitu guru dan karyawan MTs Negeri Kota Madiun. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang sifatnya tertutup untuk mengungkap variabel-variabel yang diteliti. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala *Likert*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji autokolerasi, uji heterokedastisitas, uji normalitas, selain itu juga menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja. Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 30 orang dari jumlah keseluruhan guru dan karyawan MTs Negeri Madiun.

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karyawan yang lebih tua lebih mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang lebih muda. Namun karyawan yang lebih muda biasanya memiliki kemampuan fisik dan pemikiran yang lebih dinamis dari pada karyawan yang sudah bekerja cukup lama. Perpaduan antara usia dapat menjadi hal yang positif dalam keberlangsungan organisasi.

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 31 tahun	-	-

31 – 45 tahun	16 orang	53,3%
46 – 60 tahun	14 orang	46,7%
> 60 tahun	-	-
Total	30 orang	100%

Sumber: Tata Usaha MTs Negeri Madiun yang telah di olah

2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi pola kerja dalam ranah pekerjaan dalam suatu organisasi.

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	9 orang	30%
Laki-laki	21 orang	70%
Total	30 orang	100%

Sumber: Tata Usaha MTs Negeri Madiun yang telah di olah

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan dan pengetahuan karyawan akan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Tabel 4. 3 Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 6 tahun	1 orang	3,3%
6 – 15 tahun	14 orang	46,7%
16 – 25 tahun	15 orang	50%
> 25 tahun	-	-
Total	30 orang	100%

Sumber: Tata Usaha MTs Negeri Madiun yang telah di olah

4. Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Guru dan karyawan MTs Negeri Madiun memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, maka dirasa penting untuk menampilkan jenjang pendidikan dari guru dan karyawan MTs Negeri Madiun.

Tabel 4. 4 Karakteristik Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4 orang	13,3%
SMK	2 orang	6,7%
S1	24 orang	80%
S2	-	-
Total	30 orang	100%

Sumber: Tata Usaha MTs Negeri Madiun yang telah di olah

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Kuesioner terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel bebas komitmen organisasi, 15 pertanyaan untuk variabel bebas etika kerja Islam, dan 12 pertanyaan untuk variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada lampiran 8, maka korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari pada r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,361$

maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan semua variabel dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS versi 25 dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Berikut hasil uji reliabilitas tersebut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,880	0,6	Reliabel
Etika Kerja Islam (X ₂)	0,870	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,898	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *Onw Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas $\alpha > 0,05$. Berikut hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asym. Sig. (2-tailed)	Nilai Standar	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,200	0,05	Normal
Etika Kerja Islam (X ₂)	0,061	0,05	Normal
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,188	0,05	Normal

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai probabilitas $\alpha > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:61), cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas tersebut.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen	0,96	1,042	Tidak terjadi

Organisasi (X ₁)			multikolinieritas
Etika Kerja Islam (X ₂)	0,96	1,042	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel bahwa pada kedua variabel bebasnya memiliki nilai VIF sebesar 1,042, artinya kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara variabel independen karena nilai tolerance dan VIF keduanya lebih dari 0,10 dan kurang dari 10 sehingga layak digunakan dalam penelitian.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pengamatan atau tidak. Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson adalah 1,791 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 30$ serta $k = 2$ diperoleh nilai d_l sebesar 1,2837 dan d_u sebesar 1,5666. Nilai dw berada pada daerah $d_u < dw < 4 - d_u$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode uji Glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Menurut Sofar Silaen dan Widiyono (2013:213), jika nilai signifikansi antara variabel independen didapat lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas tersebut.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Signifikan	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,732	tidak terjadi heteroskedastisitas
Etika Kerja Islam (X ₂)	0,110	tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel independen atau variabel bebasnya memiliki nilai $\alpha > 0,05$, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sofar Silaen dan Widiyono (2013:213), analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Berikut hasil uji regresi linier berganda tersebut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarlized Coefficients
	B
Contant	-0,061
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,669
Etika Kerja Islam (X ₂)	0,224

Hasil dari tabel di atas kemudian dimasukkan ke dalam rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = (-0,061) + 0,669$$

Komitmen Organisasi + 0,224 Etika Kerja Islam

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta (a) = -0,061 merupakan nilai mutlak variabel kepuasan kerja karyawan artinya apabila komitmen organisasi dan etika kerja Islam sama dengan nol maka besarnya kepuasan kerja karyawan adalah -0,061.
- b. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien 0,669 artinya setiap peningkatan 1% dari variabel komitmen organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 0,669. Nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* bernilai positif atau tidak negatif. Maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Variabel etika kerja Islam memiliki nilai koefisien 0,224 artinya setiap peningkatan 1% dari variabel etika kerja Islam maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224. Nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* bernilai positif atau tidak negatif. Maka dapat dikatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₁)	2,974	0,006
Etika Kerja Islam (X ₂)	1,346	0,189

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1.) Diperoleh data jika variabel komitmen organisasi (X₁) menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,974$ dan $\alpha = 0,006$, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,7011. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,974 > 1,7011$ dan $\alpha = 0,006 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian maka hipotesis berbunyi “terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan”.
- 2.) Diperoleh data jika variabel etika kerja Islam (X₂) menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 1,346$ dan $\alpha = 0,189$, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,7011. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,346 < 1,7011$ dan $\alpha = 0,189 > 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, dengan demikian maka hipotesis berbunyi “tidak terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan”.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji simultan (uji F) ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Berikut hasil uji simultan tersebut.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Df	F	Signifikan
Regresion	2	4,714	0,018 ^b
Residual	27		

Diperoleh data jika variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel etika kerja Islam (X_2) menunjukkan bahwa dengan menggunakan analisis statistik F diperoleh $F_{hitung} = 4,714$ dan $\alpha = 0,018$, sedangkan F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = $n-k-1 = 30-2-1 = 27$, dengan $\alpha = 0,05$ adalah 3,354. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,714 > 3,354$ dan $\alpha = 0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis berbunyi “terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan”.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,140 atau 14,0%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel etika kerja Islam (X_2) mampu menjelaskan sebesar 14,0 % terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 86,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mts Negeri Madiun

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh variabel komitmen organisasi (X_1) menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,974$ dan $\alpha = 0,006$, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dk = $n-2 = 30-2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,7011. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,974 > 1,7011$ dan $\alpha = 0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Cara untuk membuat individu mempunyai komitmen pada organisasi adalah dengan melihat dukungan terhadap organisasi beserta tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu sikap tegas mencakup kehangatan dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi

dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di MTs Negeri Kota Madiun. Jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata di atas 3 karena responden kebanyakan menjawab setuju dan netral pada item respon rasa percaya diri karyawan saat bekerja, cepat saat menyelesaikan pekerjaan, bisa bekerja secara kelompok maupun individu, mampu berkomunikasi dengan baik hal ini nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MTs Negeri Madiun

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh variabel etika kerja Islam (X_2) menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 1,346$ dan $\alpha = 0,189$, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,7011. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,346 < 1,7011$ dan $\alpha = 0,189 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan etika kerja Islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MTs Negeri Madiun

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel etika kerja Islam (X_2) menunjukkan bahwa dengan menggunakan analisis statistik F diperoleh $F_{hitung} = 4,714$ dan $\alpha = 0,018$, sedangkan F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = $n-k-1 = 30-2-1 = 27$, dengan $\alpha = 0,05$ adalah 3,354. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,714 > 3,354$ dan $\alpha = 0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kadar determinasi sebesar 0,140 atau 14,0%, hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel etika kerja Islam (X_2) mampu menjelaskan sebesar 14,0% terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 86,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi dan etika kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun. Artinya komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat memiliki kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan-tujuan dari MTs Negeri Madiun.
2. Secara parsial etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun. Artinya etika kerja Islam pada karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di MTs Negeri Madiun untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal.
3. Secara simultan komitmen organisasi dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun. Kemudian pada kadar determinasi menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) dan etika kerja Islam (X_2) mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 14,0% dan sisanya sebesar 86,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MTs Negeri Madiun” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga
 - a. Sangat penting untuk tetap meningkatkan komitmen organisasi dan etika kerja Islam karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
 - b. Peningkatan etika kerja Islam dapat dilakukan dengan cara aktif mengikuti kegiatan keagamaan yang telah diterapkan di MTs Negeri Madiun dan selalu mengawasi pekerjaan dengan niat bekerja karena Allah SWT.
 - c. Bagi MTs Negeri Madiun diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
 - a. Peningkatan kepuasan kerja karyawan yang baik dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi dan etika kerja Islam yang baik karena itu merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
 - b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan kesadaran untuk meningkatkan komitmen organisasi dan etika kerja Islam dengan menjadikan karyawan sepenuhnya memahami etika kerja secara Islami dalam diri masing-masing dan dapat menerapkannya di lingkungan sekitarnya baik dalam lingkungan pekerjaan dan masyarakat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan komitmen organisasi dan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayop, M., Arifin, M., & Ahmad, A. H. (2017). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum. *Kepentingan Budaya Integriti Dan Etika Kerja Dalam Organisasi Di Malaysia: Suatu Tinjauan Umum*, 12(9), 138–149.
- Eddy M. Sutanto, & Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88. <http://repository.petra.ac.id/id/eprint/16051>
- Filihyaty, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pasar Kliwon Kudus. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–224. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 2i* (B. P. U. Diponegoro (ed.)).
- Kresna Wirawan, I., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 250719.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatann Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38–45.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rxiv Papers*, 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Sari, O. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 28–35. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>
- Sobirin, Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Perilaku, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Hafizh dan Hafizhah Pondok Pesantren Ahlul-Qur'an dan Al-Lathifiyyah Palembang*. 5, 47–60.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (C. Alfabeta

(ed.)).

- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>
- Trihapsari, V. R., & Nashori, F. (2011). Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta. *Proyeksi*, 6(2), 12. <https://doi.org/10.30659/p.6.2.12-20>
- Winardi, J. (2006). Teori Organisasi & Pengorganisasian. *Teori Organisasi & Pengorganisasian*, 16, 1–20.
- Yunita, D. (2016). Pengaruh Model Induktif Terhadap Keterampilan Membuat Hipotesis Pada Materi Indikator Asam Basa Di SMA. 23(45), 5–24.