

## EDITORIAL TEAM

RELEVANCE Journal of Management and Business  
Vol. 1, No. 1, January - Juni 2018  
e-ISSN: 2615 – 8590 | p-ISSN: 2615 - 6385

### Editorial in Chief

Datien Eriska Utami

### Editorial Boards

#### **Musa As'arie**

Faculty of Islamic Economics and Business IAIN Surakarta, Indonesia

#### **Jamal Othman**

Faculty of Islamic Economics and Management The National University Of Malaysia

#### **Ahmad Ikhwan Setiawan**

Faculty of Economics and Business, Universitas Sebelas Maret, Indonesia

#### **Imronudin**

Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

#### **Fitri Wulandari**

Faculty of Islamic Economics and Business IAIN Surakarta, Indonesia

#### **Awan Kostrad Diharto**

Faculty of Islamic Economics and Business IAIN Surakarta, Indonesia

### Managing Editor

Zakky Fahma Auliya  
Asep Maulana Rohimat

### Assistant Editor

Khairul Imam  
Rina Hastuti  
Ika Yoga  
Septi Kurnia Prastiwi  
Moh. Rifqi Khairul Umam

## Daftar Isi

Nadia Irhamna <b>Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Budaya Tim Pada Kinerja Inovasi Pelayanan</b>	<b>1</b>
Afan Nurcahyo <b>Peran Digital Marketing dan Harga Kompetitif Terhadap Keputusan Berlangganan Indihome</b>	<b>15</b>
Zumrotul Riza Muthoharoh <b>Peran Mediasi Kepuasan Kerja atas Hubungan Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta</b>	<b>35</b>
Afni Andita Puteri <b><i>Islamic Value Marketing</i> dalam keputusan Pembelian Konsumen Onlineshop</b>	<b>53</b>
Ratna Sari <b>Efek Faktor Makroekonomi pada Harga Saham: Metode Regresi Panel</b>	<b>63</b>
Ganisya Kirana <b>Dinamika Abnormal Return Saham Pada Perusahaan Terdaftar di BEI</b>	<b>77</b>

Peran Mediasi Kepuasan Kerja atas Hubungan Etika Kerja Islam dan Kinerja  
Karyawan Pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta

**Zumrotul Riza Muthoharoh**

Manajemen Bisnis Syariah, FEBI, IAIN Surakarta

---

**ARTICLES  
INFORMATION**

---

**RELEVANCE**

Vol.1, No. 1, Juni 2018

Halaman : 35-52

ISSN (online) : 2615 - 8590

ISSN (print) : 2615 - 6385

---

**Keywords :**

*Islamic work ethic, job satisfaction,  
employee performance*

---

**JEL classifications:**

Gxx Bxx Cxx

---

**Contact Author :**

zumrotulrizamuthoharoh@gmail.com

---

**ABSTRACT**

---

*This research addresses to determinate the effect of Islamic work ethics to employee performance and job satisfaction as an intervening variable in RS PKU Muhammadiyah Surakarta.*

*The population in this study are all nurses RS PKU Muhammadiyah Surakarta totaling 258 nurses. The sampling tehniqe used purposive sampling method and sample obtained 75 respondents. Data were analyzed using SPSS for Windows Release 20.0.*

*The dependent variable (Y) of this research is employee performance. The independent variable (X) Islamic work ethic and for intervening variables (Z) is job satisfaction. This method used is quantitative research methods. For the method of data analysis self are using path analysis. The results of this showed that: (1) the work ethic Islam is influence positively significant for the employee performance. (2) Islamic work ethics influenced positively significant effect on job satisfaction. (3) Job satisfaction has a positively significant on employee performance. (4) The Islamic work ethic influenced toward employee performance by means job satisfaction as intervening variable.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi. Mangkunegara (2008: 9) menyebutkan bahwa karyawan merupakan salah satu sumber daya penting dalam sebuah organisasi karena ia memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai visi dan misinya.

Sutrisno (2015: 7) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian penting dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam menggerakkan roda organisasi, semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi adalah hasil akhir, titik akhir, atau segala sesuatu yang akan dicapai (Handoko, 2009: 109). Jadi, tujuan organisasi adalah suatu kegiatan organisasi dimana keadaan atau situasi yang tidak terdapat di waktu sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja individu karyawan. Diharapkan dengan semakin baiknya kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Noor (2013: 271) mengartikan kinerja karyawan sebagai hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, juga pada hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Salah satu faktor kinerja karyawan yang baik didukung dari kepuasan para karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja diasumsikan oleh Crossman dan Zaki (2003) sebagai emosi positif yang dihasilkan dari kesenangan karyawan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap individu memiliki faktor internal dalam dirinya sendiri dan faktor eksternal yang dapat dilihat dari lingkungan kerja, rekan kerja, atau motivasi dari atasan.

Penjelasan kepuasan kerja yang memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan diteliti oleh Afni & Yasri (2013) dan H. Ahmad, Ahmad, & Shah (2010). Tapi beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Sunarto dan Purwoatmodjo, 2011; Hayati dan Caniogo, 2012; Belo, Riana, dan Piartrini, 2014; Chairizal, Ningsih, dan Nuryanti, 2014; Nurmatias, 2015).

Hasil penelitian Yousef (2001) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang baik karena ia merasa cukup puas dengan pekerjaannya. Lebih lanjut ia menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nurmatias (2015) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai perangkat nilai atau sistem kepercayaan mengenai kerja yang bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah.

Etika kerja Islam dikembangkan dari konsep etika kerja Protestan yang dikemukakan oleh Weber (1958), ia mengusulkan hubungan kausal antara etika kerja Protestan dan perkembangan

kapitalisme di masyarakat Barat. Perhatian para peneliti tentang konsep etika kerja masih sangat terbatas, Yousef (2008) memberi catatan bahwa literatur di dunia Barat kurang membahas tentang etika kerja Islam, karena selama ini literatur etika kerja yang ada lebih disentralkan pada etika kerja Protestan.

Hayati & Caniago (2012) melakukan penelitian terhadap karyawan perbankan syariah di Bandar Lampung dengan seluruh karyawan yang beragama muslim, menemukan karakter profesional religius dalam setiap perilaku kerjanya. Demikian pula pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta yang memiliki jumlah perawat sebanyak 258 dengan mayoritas beragama Islam. Penerapan bekerja sesuai etika agama Islam merupakan kewajiban yang harus dijalankan para perawat berkaitan dengan perannya sebagai pekerja muslim.

Salah satu tantangan seorang manajer adalah pelaksanaan strategi sumber daya manusia yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Huang, You, & Tsai (2012) menjelaskan perawat adalah salah satu sumber daya manusia yang penting dalam sistem medis. Kualitas dan fungsi mereka memiliki pengaruh besar pada kualitas pelayanan medis. Banyaknya tekanan dan beban kerja yang didapatkan oleh para perawat dapat berimbas pada tingkat pelayanan yang diberikan.

Sebagai organisasi yang memiliki jumlah perawat dengan mayoritas beragama Islam, maka bekerja berdasarkan etika kerja Islam sangat dianjurkan. Perilaku tersebut diantaranya bekerja sesuai kaidah Islam, tolong menolong, tidak merugikan orang lain, dan bekerja sama. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Surakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Surakarta?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Definisi Etika Kerja Islam**

Etikaberasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *ta etha*, yang berarti adat istiadat (Agoes dan Ardana, 2009: 25). Menurut Amaliah, Julia, & Riani (2013) etika mengacu pada aturan tentang mana yang benar dan yang salah, baik atau tidak baik. Dari pengertian aslinya, maka yang dikatakan baik atau tidak baik, salah atau benar itu bila sesuai dengan kebiasaan masyarakat. Tapi seiring berjalannya waktu pengertian itu berubah, bahwa etika adalah suatu ilmu yang membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dapat dinilai baik dan mana yang dinilai tidak baik.

A. J. Ali & Owaihan (2008) menerangkan bahwa konsep etika dalam Islam tidak hanya dikaitkan dengan perilaku baik buruk, namun didalamnya juga terkandung dimensi ekonomi, moral dan sosial. Dimensi ekonomi berhubungan dengan cara pemenuhan kebutuhan hidup yang memperhatikan kaidah etika Islam dalam pemenuhannya. Dimensi moral berkaitan dengan perilaku baik buruk individu dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya. Sedangkan dimensi sosial merujuk pada pemenuhan kebutuhan sosial seorang individu dalam berhubungan dengan sesamanya, sehingga tidak merugikan satu sama lain.

Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar pemenuhan terhadap kebutuhan manusia, tetapi kerja juga mengandung makna ibadah hamba kepada Allah, yang kelak akan dipertanggung jawabkan di akhirat. Jadi, muslim yang bekerja diwajibkan berpegang teguh pada prinsip Islam yang mengedepankan ibadah, kejujuran dan bertanggung jawab atas apa yang telah menjadi kewajibannya. Dalam Islam kepercayaan pada Tuhan meliputi semua aspek kehidupan (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011).

### **Indikator Etika Kerja Islam**

Etika kerja Islam menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi, kerja keras dipandang sebagai suatu kebaikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk maju dan hidup. Menurut Chanzanagh & Akbarnejad (2011), etika kerja Islam terbagi menjadi tujuh dimensi, yaitu:

- a. Niat melakukan pekerjaan.
- b. Kepercayaan.
- c. Jenis pekerjaan.
- d. Bekerja untuk *Islamic ummah*.
- e. Keadilan.
- f. Kerjasama dan kolaborasi.
- g. Bekerja adalah arti dari pemerataan sosial.

### **Definisi Kepuasan Kerja**

Handoko (2001: 193) menerangkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan juga dapat diartikan sebagai tingkat kesesuaian antara karakteristik dari pekerjaan dan kualitas yang dirasakan para karyawan (Irshad & Naz, 2011).

Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya adalah kata lain dari kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2009: 99). Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan prospek pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Perasaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya juga salah satu arti dari kepuasan kerja. Definisi yang dijelaskan oleh Kardam & Rangnekar (2012) kepuasan kerja merupakan reaksi afektif untuk pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan hasil yang dirasakan dengan apa yang diinginkan seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan lampiran psikologis seorang karyawan dengan pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Seorang pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik terhadap organisasinya.

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Noor (2013) dalam bukunya menyebutkan konsep teori kepuasan kerja, yaitu:

- a) *Two Factory Theory*, prinsip teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Ketidakpuasan sangat berhubungan dengan keadaan sekitar pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi kerja, penggajian, keamanan, kualitas supervisi, dan hubungan dengan orang lain lebih dari pekerjaan itu sendiri.
- b) *Social Learning Theory*, Robbins dan Judge (2009: 91) mengemukakan bahwa, *social learning individuals can learn by observing what happens to other people and just by being told about something as well as through direct experiences* (individu dapat belajar sosial dengan mengamati apa yang terjadi pada orang lain dan hanya dengan menceritakan tentang sesuatu yang baik serta melalui pengalaman langsung).
- c) *Value Percept Theory*

Locke berpendapat bahwa *value-percept theory* adalah kepuasan kerja tergantung dari harapan pekerjaan serta nilai individu.

### Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa indikator yang menjadi keterangan untuk melengkapi variabel dari kepuasan kerja sendiri. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2009: 110), yaitu:

- a. Kepuasan terhadap gaji.
- b. Kepuasan terhadap promosi.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja.
- d. Kepuasan terhadap *supervisor*.
- e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

### Definisi Kinerja Karyawan

Secara terminologi, kinerja berasal dari kata pretasi kerja (*performance*), Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (pretasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Sedangkan menurut Umam (2010: 189) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

John Westerman dan Pauline Donghue menjelaskan bahwa kinerja adalah gabungan antara perilaku dan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya pada bagian syarat tugas pada setiap karyawan dalam organisasi (Budiman, 2009). Kinerja adalah suatu kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasil kerjanya. Dalam definisi yang paling sederhana, kinerja adalah realisasi dari tujuan. Kinerja merupakan kegiatan dari seorang pegawai dalam menunjukkan hasil kerjanya pada jangka waktu tertentu.

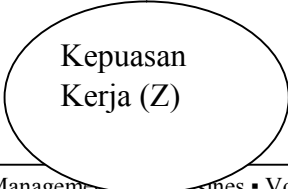
Kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasional adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005: 15).

### Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2002: 378) membagi indikator kinerja karyawan menjadi 5 indikator, yaitu:

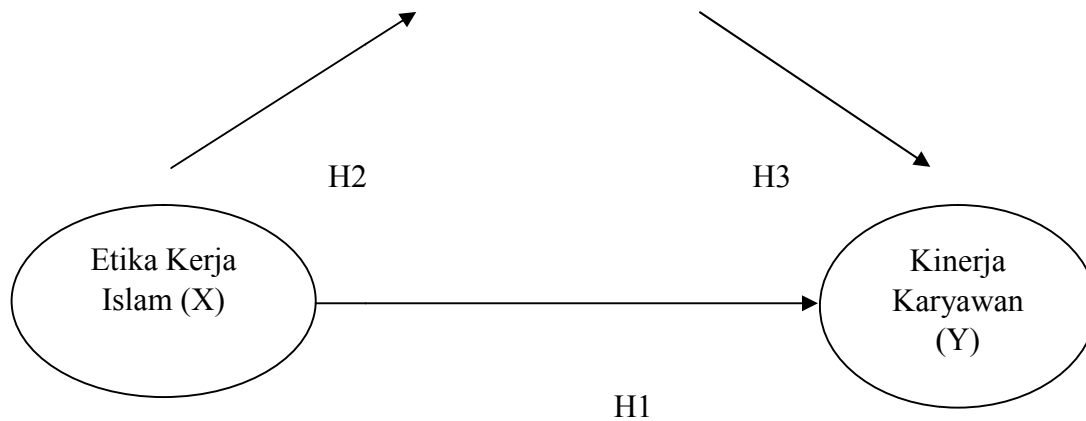
- a. Kuantitas kerja karyawan.
- b. Kualitas kerja karyawan.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Kehadiran di tempat kerja.
- e. Sikap kooperatif.

### Kerangka Berfikir



Kepuasan  
Kerja (Z)





**Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga ada hubungan yang signifikan antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Diduga ada hubungan yang signifikan Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.
- H3 : Diduga ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Diduga ada hubungan yang signifikan antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

**METODE PENELITIAN**

**Wilayah Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang beralamat di Jalan Ronggowarsito No. 130 Surakarta – Jawa Tengah.

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram,2008: 149).

**Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011: 61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tersebut yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 258 perawat pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Dengan sampel penelitian yang didapatkan dari rumus Slovin dengan hasil akhir sampel yaitu 75 perawat.

### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2012: 117) adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel penelitian.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Oleh karena itu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner diberikan kode sesuai dengan skala Likert 1-5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan *Microsoft Office Excel* untuk dianalisis statistik dengan alat bantu komputer Program IBM SPSS versi 20 Windows. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji model, dan yang terakhir uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil analisis Data

#### Uji Validias Instrumen Penelitian

Valid tidaknya suatu item instrument atau pernyataan kuesioner dapat diketahui melalui nilai korelasi *product pearson correlation*. Teknik ini membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data  $(n) = 75$ ,  $df = n-2$  maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.227.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,622	0,227	Valid
	KK 2	0,625	0,227	Valid
	KK 3	0,748	0,227	Valid

	KK 4	0,636	0,227	Valid
	KK 5	0,693	0,227	Valid
Etika Kerja Islam (X)	EKI 1	0,781	0,227	Valid
	EKI 2	0,767	0,227	Valid
	EKI 3	0,494	0,227	Valid
	EKI 4	0,677	0,227	Valid
	EKI 5	0,682	0,227	Valid
	EKI 6	0,710	0,227	Valid
Kepuasan Kerja (X)	KK 1	0,601	0,227	Valid
	KK 2	0,630	0,227	Valid
	KK 3	0,638	0,227	Valid
	KK 4	0,566	0,227	Valid
	KK 5	0,478	0,227	Valid

Nilai *corrected item-total correlation* yang kurang dari  $r_{tabel}$  menunjukkan bahwa pernyataan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid (Ghozali 2013: 46). Dilihat dari hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap skor butir pernyataan variabel yang ada dalam penelitian, di atas  $r_{tabel}$  yaitu (0,227) yang berarti valid.

### Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS for Windows 20.0. Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha cronbach 0,70 atau lebih.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen penelitian**

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,764	0,70	Reliabel
Etika Kerja Islam	0,768	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,720	0,70	Reliabel

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2013: 53). Tabel 2. menunjukkan bahwa setiap variabel yang

digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur masing-masing variabel.

### Uji Ketepatan Model

#### Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	145,423	2	72,711	66,898	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	78,257	72	1,087		
	Total	223,680	74			

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $66,898 > 3,12$ . Hasil analisis uji statistik F menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan model yang dibuat sudah layak atau tepat.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,806	0,650	0,640	1,043

Dari hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square sebesar 0,650. Hubungan ini akan sempurna (100%) atau mendekati apabila ada variabel independen lain dimasukkan ke dalam model. Artinya etika kerja Islam dan kepuasan kerja pada perawat menjelaskan kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta sebesar 65%. Sedangkan 35% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis jalur atau *path analysis*, analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel.

**Tabel 8. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,866	2,150		5,519	0,000
	Skor Etika Kerja Islam	0,324	0,085	0,406	3,795	0,000

**Tabel 9. Hasil Nilai R Square 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,406	0,165	0,153	1,806

Berdasarkan analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada tabel 8 dan 9, maka persamaan regresinya adalah:

$$Z = \alpha + b_1 X_1 + \varepsilon_1.$$

$$Z = 11,866 + 0,324 X_1 + 0,914.$$

Artinya apabila skor etika kerja Islam meningkat satu satuan maka akan meningkatkan skor kepuasan kerja yang dirasakan oleh para perawat sebesar 0,324 dengan error 0,914.

Selanjutnya hasil analisis jalur persamaan 2, yaitu pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 10. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4,959	1,478		3,355	0,001
	Skor					
	Etika Kerja Islam	0,120	0,054	0,170	2,229	0,029
	Kepuasan Kerja	0,640	0,068	0,722	9,468	0,000

**Tabel 11. Hasil Nilai R Square 2**

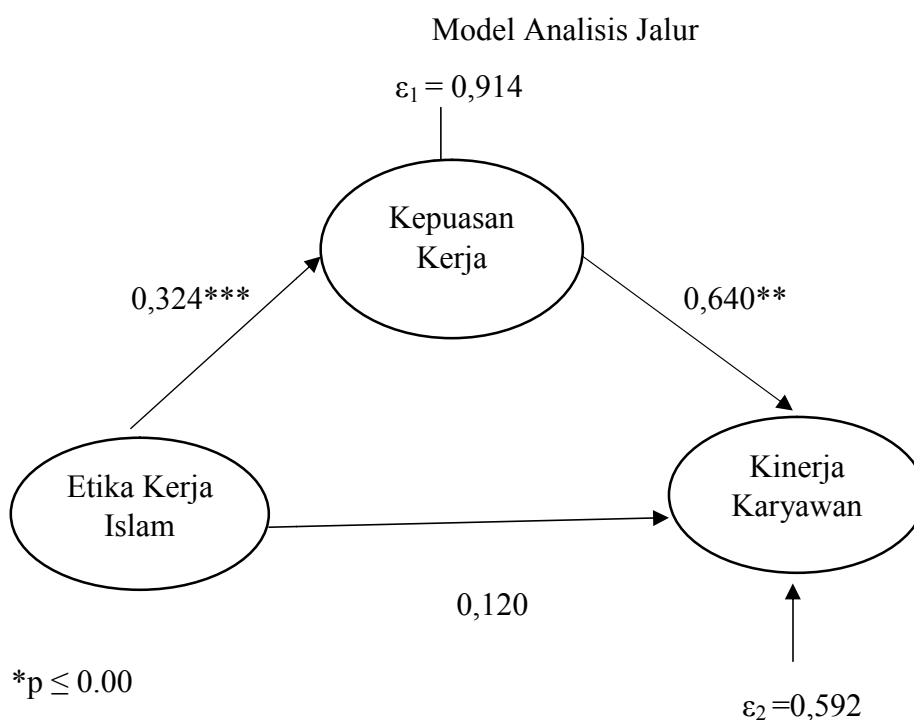
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,806	0,650	0,640	1,043

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan 2 pada tabel 10 dan 11 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_2 X_1 + b_3 Z + \epsilon_2$$

$$Y = 4,959 + 0,120 X_1 + 0,640 Z + 0,592.$$

Artinya apabila skor etika kerja Islam yang dirasakan perawat meningkat satu satuan maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,120 dengan eror 0,592. Dan apabila skor kepuasan kerja yang dirasakan perawat meningkat satu satuan maka juga akan mengurangi skor kinerja karyawan sebesar 0,640 dengan eror 0,592.



$$**p \leq 0.01$$

$$***p \leq 0.001$$

Untuk mengetahui signifikansi variabel *intervening* atau *indirect effect* maka digunakan rumus:

$$\begin{aligned} Sp_{2p3} &= \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2} \\ &= \sqrt{(0,640)^2 (0,085)^2 + (0,324)^2 (0,068)^2 + (0,085)^2 (0,068)^2} \\ &= 0,059 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai  $Sp_{2p3}$  maka selanjutnya mencari nilai koefisien beta hubungan tidak langsung dengan variabel *intervening* ini menggunakan rumus  $p_2 \times p_3$ , hasilnya akan dibagi dengan  $Sp_{2p3}$  sehingga didapatkan nilai  $t$  hitung. Yang selanjutnya nilai  $t$  hitung akan dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel. Mencari nilai distribusi  $t$  tabel dicari melalui *degree of freedom* ( $df$ )  $75 - 2 = 73$ , kemudian taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga didapatkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,993. Secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{p_2 \times p_3}{Sp_{2p3}} \\ &= \frac{0,640 \times 0,324}{0,059} = 3,515 \end{aligned}$$

Variabel *intervening* dikatakan signifikan apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $3,515 > 1,993$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 3,515. Mengindikasikan bahwa  $H_4$  diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan menjadi variabel *intervening* dalam kaitannya hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam kaitannya hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan maka dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Hubungan tidak langsung} &= p_2 \times p_3 \\ &= 0,640 \times 0,324 \\ &= 0,207 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan sebesar 0,207 atau besarnya hubungan tidak langsung dalam penelitian ini adalah 0,207. Jika dibandingkan hubungan langsung yang memiliki pengaruh 0,120, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan tidak langsung memiliki pengaruh positif yang lebih besar.

## Pembahasan

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti pada nilai  $t$  hitung etika kerja Islam 2,229 lebih besar dari  $t$  tabel 1,993 dengan nilai signifikansi 0,029.

2. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan para perawat. Semakin maksimal etika kerja Islam para perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki. Hal ini terbukti pada nilai  $t$  hitung etika kerja Islam 3,795 lebih besar dari  $t$  hitung 1,993 dengan nilai signifikansi 0,000.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti pada nilai  $t$  hitung kepuasan kerja 9,468 lebih besar dari nilai  $t$  tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

4. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan sebesar 0,120. Sementara pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,207.



## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Ada pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung etika kerja Islam 2,229 lebih besar dari  $t$  tabel 1,993 dengan nilai signifikansi 0,029. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, adanya etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Ada pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung etika kerja Islam 3,795 lebih besar dari  $t$  tabel 1,993 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, adanya etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung 9,468 > lebih besar dari  $t$  tabel 1,993 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
4. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan sebesar 0,120. Sementara, pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,207. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yaitu pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

### Saran

1. Hasil penelitian didapatkan nilai yang lebih besar pada etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yaitu 0,207 dan nilai etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan yaitu 0,120. Sehingga implikasi penelitian terhadap RS PKU Muhammadiyah Surakarta adalah diharapkan manajerial rumah sakit lebih memperhatikan kepuasan kerja para perawat, agar tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja para karyawan.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja para perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta maka pihak rumah sakit dapat menggerakkan perawat untuk lebih mengutamakan prinsip-prinsip kerja berdasarkan etika Islam.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitian etika kerja Islam dengan sampel penelitian tidak hanya pada karyawan yang beragama Islam, tetapi juga terhadap karyawan yang beragama non Islam, sehingga penelitian dapat digeneralisasi bagi seluruh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal:

- Afni, C., & Yasri. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI, (1).
- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between Job Satisfaction , Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment, *18*(2), 257–267.
- Ali, A. J., & Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic : a critical review, *15*(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja, *29*(2), 165–174.
- Belo, E. G., Riana, I. G., & Piartrini, P. S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *12*, 718–737.
- Budiman, F. A. (2009). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI JASA KEUANGAN SYARI ' AH BAITUL MAAL WAT TAMWIL DI KECAMATAN REMBANG, *4*(1), 11–28.
- Chairizal, T. N., Ningsih, D. S., & Nuryanti. (2014). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, *1*(2), 1–17.
- Chanazanagh, E. H., & Akbarnejad, M. (2011). Social and The meaning and dimensions of Islamic work ethic : initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *30*, 916–924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.178>
- Crossman, A., & Zaki, B. A. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, *18*(4), 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Performance, *65*(ICIBSoS), 272–277. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Huang, C., You, C.-S., & Tsai, M.-T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate , job satisfaction , organizational commitment , and organizational citizenship behaviors, *19*(4), 513–529.
- Irshad, E., & Naz, S. (2011). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Personality Traits: A relationship Study. *Journal of Humanities & Social Sciences*, *2*, 37–61.
- Kardam, B. L., & Rangnekar, S. (2012). JOB SATISFACTION : INVESTIGATING THE ROLE OF EXPERIENCE & EDUCATION. *Journal of Arts, Science & Commerce*, *3*(4), 16–23.
- Nurmatias, F. (2015). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM , KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTITUT AGAMA ISLAM TAFUQUH FIDDIN DUMAI. *Jurnal Tamaddun Ummah*, *1*(1), 1–14.

Sunarto, & Purwoatmodjo, D. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak. *Analisis Manajemen*, 5(1), 16–29.

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, *30(21)*, 152–169.

Yousef, D. A. (2008). *Human Relations*, 53(11750), 513–537.

**Buku:**

Agoes, Sukrisno., dan Ardana, I Cenik. (2009). *Etika Bisnis dan Profesi Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara, A. A., Anwar, Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan cetakan ketiga*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L., dan John, H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu dan Tinjauan Filosofis dan Praktis cetakan 1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1* (Diana Angelica, penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.