

---

**ANALISIS ETIKA KERJA ISLAMI DALAM UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KARYAWAN PADA CV. AMANDA**

Andhika Mochamad Siddiq

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (INABA)

E-mail: [andhika.mochamad@inaba.ac.id](mailto:andhika.mochamad@inaba.ac.id)

**ABSTRAK**

CV. Amada adalah salah satu perusahaan yang seluruh karyawannya adalah muslim. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan karyawan maka Etika Kerja Islami menjadi salah satu variabel yang efektif untuk mengontrol kepuasan kerja karyawan CV. Amada. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan menggunakan Etika Kerja Islami sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif dengan teknik cluster sampling dan simple random sampling. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan

Amada Brownies dengan ukuran populasi sebanyak 455 karyawan. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel sebanyak 215 karyawan dengan margin eror sebesar 0,05 atau 5%. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan alat bantu software IBM AMOS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat etika kerja islami ada pada kategori kuat dan tingkat kepuasan kerja ada pada kategori tinggi. Variabel Etika Kerja Islami mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami bisa digunakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan pada CV. Amada.

**Kata kunci: Islamic Work Ethic, Kepuasan Kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan adalah sebuah hal yang semua manusia akan berupaya untuk mencapainya. Kepuasan adalah sebuah perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan. Untuk mencapai kepuasan maka perbandingan tersebut harus menghasilkan apa yang didapat lebih besar dengan apa yang diharapkan. Hal ini lumrah dan terjadi di berbagai aspek. Salah satu ilmu yang membahas kepuasan adalah ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dimana MSDM membahas mengenai kepuasan kerja seorang karyawan.

Seiring dengan pengertian kepuasan diatas, kepuasan kerja adalah kondisi psikologis dimana seseorang mendapatkan pekerjaan yang nyaman. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Robert & Kinicki, 2001). Kepuasan kerja ditunjukkan dengan berbagai hal salah satunya adalah dengan komitmen terhadap perusahaan. Saat seorang karyawan terus berada dan bekerja pada perusahaan tersebut kita bisa menyebut bahwa karyawan tersebut sudah puas dengan pekerjaannya. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh etika kerja islami atau Etika Kerja Islami (Marri, M. Y. K. , Sadozai, A. M. , Zaman, H. M. F. , Yousufzai, M. I. , & Ramay, 2012; Mohamed, N. , Abdul Karim, N. S. , & Hussein, 2010).

Etika Kerja Islami (IWE) bukanlah sebuah bahasan yang baru. Pada tahun 1988 seorang peneliti bernama Abbas Ali memulai pembahsan mengenai IWE dengan menggunakan Al-Quran dan Sunnah sebagai pedoman untuk menjelaskan variabel tersebut. Al-Quran dan Sunnah sebagai salah satu kitab suci dan tidak pernah mengalami revisi menjadikan alasan yang kuat bahwa IWE adalah sebuah cara untuk bekerja dengan baik. Banyak penelitian telah dilakukan berkenaan dengan IWE, penelitian yang lain menyatakan bahwa IWE berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Balkis, Saadah, & Abbas, 2017). Penelitian lainnya menyebutkan bahwa IWE juga berpengaruh positif terhadap employee engagement (Tufail, Ahmad, Ramayah, Jan, & Shah, 2016) serta salah satu penelitian menyebutkan bahwa IWE mempengaruhi

kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Shafique, Haseeb, Ahmad, Khurshid, & Ahmad, 2015). Dengan berbagai penelitian diatas secara eksplisit menjelaskan bahwa IWE adalah salah satu bahasan yang menarik dan perlu diterapkan pada karyawan – karyawan yang beragama islam.

Pada awal tahun 2019 tepatnya bulan januari pihak HRD CV. Amanda mengumumkan kebijakan baru mengenai jam kerja. Jam kerja yang awalnya dimulai pada jam 08.00 dan berakhir pada jam 16.00 dirubah menjadi jam 08.30 dan berakhir pada jam 16.30. Hal ini dilakukan karena banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja. Dengan alasan itulah HRD mengambil kebijakan ini. Dari kejadian tersebut dapat diketahui bahwa ada masalah yang sedang HRD Perusahaan Amanda sedang coba atasi. Masalah ini adalah ketidakdisiplinan karyawannya untuk masuk tepat waktu. Ketidakdisiplinan adalah output atau hasil dari salah satu indikator kepuasan kerja yaitu tanggung jawab. Karyawan sudah tidak bertanggung jawab untuk masalah kehadiran menunjukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Amanda ada pada tingkat yang rendah. Dari fenomena ini juga ditemukan bahwa, karyawan kurang bersemangat atau bergairah untuk bekerja. Semangat atau gairah bekerja merupakan ciri – ciri dari karyawan yang puas sehingga dengan kondisi tersebut bahwa karyawan Perusahaan Amanda tidak puas dalam pekerjaannya. Hal ini perlu di atasi segera mungkin dengan berbagai cara yang salah satunya adalah mengubah jam kerja seperti apa yang dilakukan oleh pihak HRD Amanda. Namun, kebijakan tersebut tidak akan optimal jika memang tidak adanya langkah berkelanjutan guna mengatasi masalah tersebut.

Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan Etika Kerja Islami. Seluruh karyawan perusahaan Amanda Brownies adalah muslim maka akan mudah menerapkan nilai – nilai islam pada karyawannya. Selain nilai – nilai islam, Etika Kerja Islami juga akan mudah untuk diterima oleh seluruh karyawan karena mereka adalah seorang muslim dan sudah seharusnya memiliki Etika Kerja Islami dalam dirinya masing – masing. Salah satu fungsi dari Etika Kerja Islami adalah untuk panduan moral dalam mengambil setiap keputusan dan tindakan – tindakan dalam pekerjaan seorang muslim.

Kepuasan Kerja (kepuasan kerja karyawan) ini perlu ditingkatkan untuk menunjang berbagai hal salah satunya adalah kinerja baik perusahaan maupun karyawan. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan penerapan Etika Kerja Islami oleh pihak manajemen perusahaan Amanda dalam bentuk aturan – aturan bekerja atau S.O.P. Hal ini akan lebih mudah dilakukan dikarenakan seluruh karyawan perusahaan Amanda beragama islam atau seluruh karyawan adalah muslim. Dengan hal ini secara langsung bisa meningkatkan Kepuasan Kerja, sehingga jika Kepuasan Kerja tinggi maka hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan dan produktivitas karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Etika Kerja Islami**

Etika Kerja Islami (IWE) bukanlah sebuah bahasan yang baru. Pada tahun 1988 seorang peneliti bernama Abbas Ali memulai pembahsan mengenai IWE dengan menggunakan Al-Quran dan Sunnah sebagai pedoman untuk menjelaskan variabel tersebut. Al-Quran dan Sunnah sebagai salah satu kitab suci dan tidak pernah mengalami revisi menjadikan alasan yang kuat bahwa IWE adalah sebuah cara untuk bekerja dengan baik. Banyak penelitian telah dilakukan berkenaan dengan IWE, salah satu penelitian itu menyatakan bahwa IWE berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Balkis, Saadah, & Abbas, 2017). Penelitian yang lain menyebutkan bahwa Employee Engagement dipengaruhi oleh IWE (Tufail et al., 2016) serta salah satu penelitian menyebutkan bahwa IWE mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Shafique, Haseeb, Ahmad, Khurshid, & Ahmad, 2015). Dengan berbagai penelitian diatas secara eksplisit menjelaskan bahwa IWE adalah salah satu bahasan yang menarik dan perlu diterapkan pada karyawan – karyawan yang beragama islam.

Penelitian lainya secara spesifik membahas hubungan mengenai Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja. Beberapa penelitian menunjukan bahwa IWE mempengaruhi kepuasan kerja (Balkis, Saadah, & Abbas, 2017; Marri, Sadozai, Zaman, & Ramay, 2012; Mohamed, Karim, & Hussein, 2010). Dari hasil penelitian tersebut menunjukan adanya hubungan antara Etika Kerja Islami dengan Kepuasan Kerja.

### **Kepuasan Kerja (*Employee Job Satisfaction*)**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985) dalam Singhal, Tiwari, dan Rajput (2016) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins dan Judge (2015) 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”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan Kerja adalah sebuah variabel yang penting untuk diteliti. Hal itu dikarenakan pengaruh dari kepuasan kerja pada variabel lainya seperti kinerja (Khan, Nawaz, Aleem, & Hamed, 2012; Ndulue & Ekechukwu, 2016) dan produktivitas (Embuldeniya, 2017). Banyaknya pengaruh kepuasan kerja menjadikan variabel ini diteliti sebagai variabel terikat.

### **Hipotesis**

Perilaku Perilaku organisasi adalah sebuah studi tentang apa yang dilakukan orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2015). Gibson (2012) menjelaskan bahwa terdapat 3 objek dalam konsep perilaku organisasi yaitu individu, kelompok dan organisasi. Perilaku seorang individu ini dipengaruhi oleh berbagai aspek. Salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku individu ini adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja adalah suatu

efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Robert & Kinicki, 2001). Dari pengertian tersebut bahwa efektivitas atau respons emosional di pengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan.

Salah satu aspek pekerjaan yang mempengaruhi *Kepuasan Kerja* adalah Etika Kerja Islami. Salah satu penelitian menyebutkan bahwa Etika Kerja Islami mempengaruhi *Kepuasan Kerja* (Balkis et al., 2017). Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan menganalisis pengaruh dari Etika Kerja Islami terhadap *Kepuasan Kerja*.

### **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini mencoba untuk memaparkan kondisi setiap variabel dan memverifikasi hipotesis yang diajukan. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan Amanda Brownies Se-Kota Bandung yang berjumlah 428. Jumlah populasi tersebut terbagi atas pabrik, outlet dan kantor. Jumlah sampel sebanyak 215 yang dipilih secara random. Setelah semua angket yang sebelumnya telah diuji valid dan reliable, mengolah dan menganalisis data angket dengan alat bantu IBM Amos 24. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel bebas ke variabel terikat.

### **PEMBAHASAN**

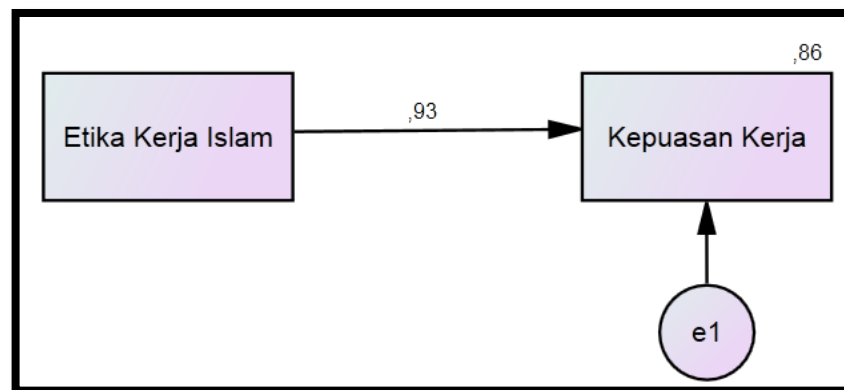
Gambaran Etika Kerja Islami dan *Kepuasan Kerja* karyawan cukup beragam. Tingkat penerapan Etika Kerja Islami pada kategori kuat. *Kepuasan Kerja* termasuk dalam interpretasi nilai dengan kategori sangat tinggi.

Tingkat *Kepuasan Kerja* karyawan ditentukan oleh kuatnya penerapan Etika Kerja Islami. Terciptanya *kepuasan kerja* dapat memberikan manfaat salah satunya adalah kinerja pengemudi akan semakin baik pula. Gambaran mengenai *kepuasan kerja* dapat dilihat dari beberapa ciri yaitu rasa nyaman selama bekerja, rasa senang dan cinta pekerjaannya, kebahagiaan selama bekerja dan tanggung jawab.

**Tabel 2**  
**Standardized Regression Weights**

	<b>Estimate</b>
Y <--- X	,926

Berdasarkan hasil regresi dengan menggunakan alat bantu yaitu IBM Amos 24 yang ditunjukkan oleh tabel 1, diperoleh hasil bahwa Etika Kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*. Pengaruh Etika Kerja Islami (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 92,6 %. Hal ini bisa di lihat juga pada gambar 1.



Sumber: Data Diolah

**Tabel 2**  
**Regression Weights**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y <--- X	,900	,025	35,777	***	

Selain itu dari tabel regresi hasil perhitungan amos dapat dilihat signifikansi dari pengaruh Etika Kerja Islami. Dapat dilihat bahwa pengaruh yang terjadi signifikan karena hasil perhitungan pada nilai P menunjukkan tiga bintang yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil tersebut maka terbukti bahwa Etika Kerja Islami dapat mengontrol variabel *Kepuasan Kerja*. Hal ini berdampak pada manajer HRD dapat menerapkan Etika Kerja Islami dengan mengintegrasikannya pada *Standard Operational Procedure (SOP)*. Dengan ini manajer bisa meningkatkan Employee Job Satisfaction lebih efektif karena seluruh karyawan adalah muslim yang pada hakikatnya harus memegang teguh Etika Kerja Islami dalam pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Kondisi ketiga variabel ada pada kondisi yang baik. Tingkat penerapan Etika Kerja Islami ada pada kategori kuat. Tingkat Kepuasan Kerja ada pada kategori tinggi. Etika Kerja Islami merupakan variabel sangat perlu dipertimbangkan dalam upaya pihak manajer untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini penting mengingat kepuasan

karyawan bisa berubah sewaktu-waktu menyesuaikan dengan kondisi intrinsik maupun ekstrinsik dari karyawan itu sendiri.

#### **SARAN**

Dari variabel etika kerja islami dimensi terendah adalah komitmen dikarenakan pengetahuan keislaman yang memang kurang. Secara jangka pendek pihak manajemen perlu diadakan kajian rutin mengenai etika bekerja seorang muslim dan masuk kedalam absensi atau terdapat paksaan sehingga tidak ada karyawan yang sengaja tidak mengikuti kajian tersebut. Secara jangka panjang etika kerja islam bisa diintegrasikan kedalam *Standar Operational Procedure* karyawan CV. Amanda seluruh kota Bandung. Hal ini guna menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menstimulus pembiasaan terhadap prinsip – prinsip moral dalam islam yang nantinya akan menjadi sebuah karakter seorang karyawan CV. Amanda. Setelah etika kerja islami menjadi sebuah prinsip yang digunakan dalam setiap tindakan karyawan CV. Amanda maka rasa tanggung jawab yang menjadi ciri kepuasan kerja akan terdapat dalam setiap karyawan CV. Amanda.



## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

Davis, K., & Newstrom, J. W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Robert, K., & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior* (Fifth). Irwin McGraw-Hill.

### Sumber Jurnal

Balkis, Q., Saadah, N., & Abbas, R. 2017. The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction in Organization; a Study in Sekolah Rendah Islam Indera Mahkota (Sri Abim), Kuantan. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(3), 46–61.

Embuldeniya, A. 2017. The Impact of Employee Job Satisfaction On Employee Productivity In Apparel Industry of Sri Lanka. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 3(12), 14–23.

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705.  
<https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>.

Khan, K., & Abbas, M. 2015. Organizational Justice and Job Outcomes : Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235–246.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>.

Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., & Ramay, M. I. 2012. The Impact of Islamic Work Ethics (IWEs) on Job Satisfaction (JS) and Organizational Commitment (OC): A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(12), 32–45.

Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. 2010. Linking Islamic Work Ethics (IWEs) to Computer Use Ethics, Job Satisfaction (JS) and Organizational Commitment (OC) in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1), 13–23.  
<https://doi.org/10.15209/jbsge.v5i1.175>.

Ndulue, T. I., & Ekechukwu, H. C. 2016. Impact of Job Satisfaction On Employees Performance: A Study Of Nigerian Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(11), 13–23.

- Shafique, M. N., Haseeb, M., Ahmad, N., Khurshid, M., & Ahmad, H. (2015). The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment. *Journal of Marketing and Consumer Research Journal*, 14(1999), 23–29.
- Singhal, M., Tiwari, S., & Rajput, S. 2016. Job Satisfaction & Employee Loyalty: a Study of Academicians. Gwailor. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/303724537>.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. 2016. Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff : the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>.