

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Grand Theory Penelitian

Teori dasar atau *grand theory* yang menjadi landasan utama dalam penelitian ini menganut pada teori perspektif psikologis perilaku organisasi. Luthans menerangkan bahwa perilaku individu didasarkan pada proses psikologi dalam diri individu ataupun organisasi di suatu lingkungan. Dalam kajiannya, Luthans juga menyatakan bahwa tuntunan untuk melakukan studi perilaku individu dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan *stimulus-respons*.¹ Kemudian model tersebut disempurnakan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dalam asumsi atau dugaan yang sama dengan S-O-R atau *stimulus-organism-response*.² Berdasarkan uraian tersebut maka *Islamic work ethics* dan *intrinsic motivation* dapat diposisikan sebagai stimulus (S) bagi tercapainya kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai respon atau perilaku (R/B) yang didasari oleh pola sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu yang dalam hal ini karyawan. Perolehan akhir menjelaskan stimulus (S) akan memunculkan dan atau memengaruhi suatu perilaku (B) yang menjuruskan pada hasil atau konsekuensi dari suatu perilaku (C).

B. Deskripsi Teori

1. Islamic Work Ethics

a. Pengertian *Islamic Work Ethics*

Etika kerja adalah sikap yang timbul dari kemauan dan kesadaran diri, berdasarkan suatu sistem yang mengorientasikan nilai-nilai budaya untuk bekerja.³ Hasil pemikiran etika kerja modern ditemukan oleh Weber pada tahun 1905 dengan memperkenalkan konsep *Protestant Work Ethics* (PWE) berdasarkan ideologi penghematan, individualisme, disiplin dan kerja keras.⁴

¹ Fred Luthans, *Organization Behavior*, Sixth Edition (Singapore: Mc Graw-Hill, 1998), p. 23.

² Luthans, *Organization Behavior*, p. 23.

³ M. Khalid dkk, 'When and How Abusive Supervision Leads to Knowledge Hiding Behaviors: An Islamic Work Ethics Perspective', *Leadership & Organization Development Journal*, 39.6 (2018), 794–806.

⁴ Ghulam Murtaza and others, 'Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors', *Journal of*

Setelahnya banyak penelitian tentang etika kerja dilakukan, dan seiring berjalannya waktu banyak peneliti mengaku bahwa masyarakat protestan berbeda dengan masyarakat yang bukan protestan.

Penelitian dengan mempelajari konsep mengenai etika kerja di masyarakat yang berbeda kemudian dilakukan oleh para peneliti, menemukan bahwa sumber etika kerja adalah agama. Menurut Parboteeah dalam jurnal Murtaza dkk dijelaskan bahwa peneliti telah meneliti etika kerja pada masyarakat dengan agama yang berbeda, agama-agama itu seperti Konfusianisme (ajaran filsafat Cina), Budha, Hindu, dan Yahudi.⁵ Dalam perkembangan garis pemikiran yang sama, beberapa peneliti memperkenalkan konsep *Islamic Work Ethics*, salah satunya yaitu penelitian mengenai skala *Islamic Work Ethics* oleh Abbas Ali pada tahun 1988.⁶ Kemudian penelitian tentang *Islamic Work Ethics* semakin berkembang dan masih terus dilakukan penelitian hingga kini.

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti perilaku dan kebiasaan. Teori etika sebenarnya sudah ada sejak zaman dahulu sehingga banyak versi dan ragam teori etika. Namun, teori etika secara umum dapat dibagi menjadi dua garis pemikiran yang berbeda yaitu etika karakter yang mengkaji orang seperti apa kita seharusnya, dan etika perilaku yang mengkaji tindakan yang dilakukan orang.⁷

Kees Bertens menguraikan konsep etika dalam tiga pengertian: Pertama, etika bersandar pada nilai-nilai dan standar moral yang mengatur perilaku individu atau kelompok. Kedua, moralitas dalam arti seperangkat prinsip atau nilai moral atau kode etik. Ketiga, etika

Business Ethics, 133.2 (2016), 325–33 (p. 1) <<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>>.

⁵ Ghulam Murtaza and others, 'Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors', *Journal of Business Ethics*, 133.2 (2016), 325–33.

⁶ Abbas Ali, 'Scaling an Islamic Work Ethic', *Journal of Social Psychology*, 128.5 (1988), 575–83 <<https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>>.

⁷ Jeffrey Allen Miles, *Management and Organization Theory* (San Fransisco: Jossey-Bass, 2012), p. 105.

adalah pengetahuan mengenai yang baik dan yang jahat.⁸ Menurut Beekun, moralitas atau etika adalah seperangkat prinsip moral yang membedakan yang benar dari yang salah.⁹

Terdapat banyak pengertian etika yang ditawarkan oleh para ahli, namun seluruhnya tertuju pada moralitas. Sehingga moralitas dapat diterjemahkan ke dalam suatu tindakan berdasarkan moralitas. Moral dan skalanya terlihat jelas dari berbagai perspektif, seperti agama, hati nurani, dan aturan tertulis atau tidak tertulis.¹⁰

Ketetapan boleh dan tidak di kehidupan manusia sudah ada sejak Adam dan Hawa diciptakan, sebagaimana yang terkisah dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 35. Prinsip konsep beretika berlanjut kepada para Nabi utusan Allah SWT, antara lain Nabi Ibrahim a.s, Nabi Musa a.s dan Nabi Muhammad SAW. Mereka diutus untuk melaksanakan ketentuan Allah agar dapat menuntun kehidupan manusia di dunia menuju kebahagiaan.

Dalam Quran Surah At-Taubah ayat 105, Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:¹¹

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَاَلَسَّهَا دَةً فَيَبَيِّنْكُمْ بِمَا
 كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Etika dipandang menjadi *output* dari keyakinan, yang terjadi di semua lapisan masyarakat. Oleh karena

⁸ Kees Bertens, *Pengantar Etika Bisnis*, Digital Ed (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2022), p. 26.

⁹ R I Beekun and International Institute of Islamic Thought, *Etika Bisnis Islami* (Pustaka Pelajar, 2004), p. 2 <<https://books.google.co.id/books?id=YGC5nQAACAAM>>.

¹⁰ Irham Fahmi, *Etika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), p. 2–3.

¹¹ Via Al-Qur'an Indonesia <https://quran-id.com>

itu, etika kerja biasanya dihubungkan dengan nilai-nilai agama. IWE merupakan bagian dari keyakinan (*beliefs*) seseorang, perspektif IWE yang demikian berasal dari Al-Qur'an, di mana kalimat dan perbuatan Nabi membawa kesakralan dan kebajikan dalam pekerjaan-pekerjaan yang dipandang sebagai ibadah. Pada bagian lain, Islam menegaskan kerja sama dan musyawarah dalam bekerja untuk menghindari kesalahan dan masalah. Demikian pula, landasan dasar IWE adalah premis bahwa semua manusia memiliki tanggung jawab untuk berbuat kebaikan dan tidak berbuat buruk.¹²

Etika kerja Islami dalam pandangan Ali dan Owaihan yaitu orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterkaitan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Mereka menambahkan bahwa adanya etika kerja Islami tidak mengingkari kehidupan tetapi memenuhi kehidupan dan menjaga motivasi untuk bergerak menerima pahala tertinggi berupa pahala.¹³

Ahmad dan Owoyemi mendefinisikan *Islamic work ethics* menjadi kesatuan nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Hadits yang mencermati masalah kerja dan kerja keras.¹⁴ Etika kerja Islami adalah harapan Islami dalam berperilaku di tempat kerja, termasuk bisnis, dedikasi, kerja tim, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Ketika individu mempunyai relasi yang kuat dengan Tuhan, sikap dan tindakannya akan condong sesuai dengan perintah dan peraturan agamanya.¹⁵ Hal tersebut mengintrepretasikan bahwa dalam bekerja ada makna

¹² Alborz Gheitani dkk, 'Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector', *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12.1 (2019), 76–95 (p. 79) <<https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>>.

¹³ Abbas J. Ali and Abdullah Al-Owaihan, 'Islamic Work Ethic: A Critical Review', *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15.1 (2008), 5–19 <<https://doi.org/10.1108/13527600810848791>>.

¹⁴ Musa Yusuf Owoyemi and Shukri Ahmad, 'The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition', *International Journal of Business and Social Science*, 3.20 (2012), 116 <www.ijbssnet.com>.

¹⁵ Wahibur Rokhman, 'Islamic Work Ethic As an Antecedent of Work Outcomes: A Study of Islamic Microfinance in Central Java, Indonesia', *QJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 2.1 (2016), 82–97 <<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/QJIS/article/view/1519>>.

kebijakan guna menciptakan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang.

Pokok dasar etika Islam melibatkan refleksi ekonomi, psikologis dan sosial beranggapan bahwa kerja harus memiliki manfaat bagi individu dan masyarakat secara umum. Dalam Islam, bekerja dipandang sebagai kegiatan produktif tak terelakkan dan perlu dan kebijakan menjadi merupakan sarana penting untuk mempromosikan kemandirian dan perkembangan pribadi, harga diri, kepuasan dan realisasi diri.¹⁶ Secara garis besar, IWE adalah kesatuan perilaku dan metode, kebijakan serta dasar moral yang membantu dalam perbedaan antara yang baik dan jahat dalam hubungan dengan apa yang dirujuknya sebagai pekerjaan dan pendekatan mental untuk bekerja lebih baik.

b. Indikator *Islamic Work Ethics*

Banyak penelitian yang telah dilakukan terhadap etika kerja Islami, yang dimulai dengan Ali yang menciptakan skala untuk *Islamic Work Ethics* pada tahun 1988. Mengadopsi skala yang diciptakan oleh Ali tersebut, Udin dkk dalam penelitiannya menggunakan enam indikator etika kerja Islami sebagai berikut:¹⁷

- 1) Dedikasi untuk bekerja (*Dedication to work*). Dedikasi dalam bekerja menunjukkan sikap dan kinerja seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.
- 2) Keadilan dan kemurahan hati (*Justice and generosity*). Keadilan dan kemurahan hati dalam Islam menghantarkan kedamaian bagi semua. Keadilan yang diterapkan di tempat kerja akan memperkuat hubungan antara umat Islam dan menghapuskan jarak serta perbedaan kelas sosial karena jabatan. Kedermawanan adalah keutamaan Islam. Nabi Muhammad berkata, “Tidak ada yang

¹⁶ Gheitani dkk, *Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector*, p. 79.

¹⁷ Udin Udin and others, ‘Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee’s Performance in Family Business: Testing Their Relationships’, *SAGE Open*, 12.1 (2022) <<https://doi.org/10.1177/21582440221085263>>.

lebih buruk dari keserakahan". Sabda beliau: "Hamba yang dermawan adalah yang kedudukannya paling dekat dengan Allah, surga dan orang-orang serta jauh dari neraka."

- 3) Kemampuan dalam bekerja (*Work ability*). Keterampilan merupakan hal yang dibutuhkan untuk bekerja karena dapat membantu karyawan menjadi lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Pendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (*encourage personal growth and social relations*). Pekerjaan harusnya dapat menjadi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.¹⁸
- 5) Hidup tidak ada artinya tanpa bekerja (*Life has no meaning without work*). Niat dalam bekerja menunjukkan bahwa etika kerja dalam Islam berbeda dari agama-agama lain. Asumsi dasar dalam Islam adalah bahwa pekerjaan dinilai dari kemanfaatannya bagi masyarakat, bukan dari hasilnya. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan akan dianggap ilegal atau melanggar, bahkan jika itu membawa kekayaan besar bagi orang yang melakukannya. Hadits tentang ini mengatakan, "Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa kalian dan harta kalian akan tetapi Dia melihat kepada hati-hati kalian (niat) dan perbuatan-perbuatan kalian."
- 6) Kerja untuk memenuhi tanggung jawab (*Work to fulfill responsibilities*). Kerja dapat menjadi cara pemerataan kesejahteraan dalam Islam, dan semua Muslim akan mendapat kekayaan dengan hasil kerja mereka. Menurut ajaran Islam, semua

¹⁸ Udin Udin dkk, 'Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships', *SAGE Open*, 12.1 (2022) <<https://doi.org/10.1177/21582440221085263>>.

Muslim harus melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan. Namun, ini tidak boleh bertentangan dengan aspek lain dari etika kerja Islam. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan menimbun uang dan menjauhi Allah akan merugikan masyarakat Islam dan kepercayaan lainnya.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Teori kebahagiaan didasarkan pada apa yang memotivasi orang di tempat kerja dengan mengidentifikasi kebutuhan, motivasi dan insentif/tujuan serta prioritas individu untuk mencapai kepuasan dan dengan demikian seseorang dapat bekerja secara efektif.¹⁹ Secara terminologi, kepuasan kerja adalah kondisi emosi yang nyaman atau tidak nyaman terhadap pekerjaan seorang pegawai.²⁰

Kepuasan kerja seorang karyawan diartikan sebagai keadaan emosional yang nyaman yang didapatkan dari evaluasi mereka terhadap pekerjaan mereka, tanggapan sentimental terhadap pekerjaan seseorang dan pendekatan terhadap pekerjaan.²¹ Menurut Weis kepuasan karyawan adalah suatu sikap, dan menyarankan bahwa peneliti harus membuat perbedaan yang jelas pada objek penelitian kognitif yang mempengaruhi (emosi), keyakinan, dan perilaku.²² Hal yang dapat ditarik dari definisi tersebut adalah seseorang akan membentuk sikap yang berbeda terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh emosi, keyakinan, dan tindakannya. Sebagaimana firman Allah dalam Al Quran surah Ibrahim ayat 7:²³

¹⁹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, ed. by Vivin A Yuwono dan Shekar Purwanti, 10th edition (Yogyakarta: Andi, 2005), p. 240.

²⁰ Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali, *Akuntansi Keperilakuan* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), p. 159.

²¹ Hafiz Zaman dkk, 'The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction', *Journal Of Business Studies Quarterly*, 5.1 (2013), p. 97.

²² Weiss H. M, Deconstructing Employee Job Satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12 (2002), 173-194

²³ Via Al-Qur'an Indonesia <https://quran-id.com>

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكَ رُبُّكَ لَنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

Kepuasan kerja diperoleh dari persepsi individu terhadap suatu pekerjaan, yang berdasar pada faktor lingkungan kerja seperti gaya kepemimpinan, kebijakan dan prosedur, keterikatan, tim kerja, kondisi kerja dan tunjangan.²⁴ Dari pendapat Gibson tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh bukan hanya dari gaji yang tinggi, namun juga ada pengaruh dari etika dan sikap dari rekan kerja di lingkungan kerja.

Setiawan dan Ghozali berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosi yang nyaman atau tidak nyaman yang berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan.²⁵ Jika definisi dari beberapa peneliti tersebut menerangkan tentang faktor lingkungan dan emosional, sedangkan Luthans berpendapat tentang kepuasan kerja merupakan buah dari persepsi karyawan mengenai tingkatan baik tidaknya pekerjaan mereka.²⁶

Kepuasan kerja secara umum dipahami sebagai perasaan puas atau senang yang diperoleh orang dari pekerjaannya. Kepuasan kerja juga menunjukkan hubungan baik dengan karyawan dan rekan kerja, pengelolaan waktu istirahat dan sumber daya yang memadai.²⁷ Menurut Gunlu dkk, karyawan yang mengalami kepuasan kerja cenderung melakukan tugas pekerjaannya dengan baik, mengarah pada efisiensi

²⁴ James L Gibson, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, ed. by Nunuk Ardiani, Jilid 1 (Tangerang Selatan: Binarupa Aksara Publisher, 1996), p. 150.

²⁵ Setiawan dan Ghozali, *Akuntansi Keperilakuan*, p. 159.

²⁶ Fred Luthans, *Organizational Behaviour 12th Ed* (New York: McGraw-Hill, 2011), hal. 141 <<https://books.google.co.id/books?id=IwrWupB1rC4C>>.

²⁷ Ebru Gunlu, Mehmet Aksarayli, and Nilüfer Şahin Perçin, ‘Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey’, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22.5 (2010), 693–717 (hal. 714) <<https://doi.org/10.1108/09596111011053819>>.

tinggi dan pelayanan yang efektif, yang secara langsung meningkatkan produktivitas organisasi.²⁸

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans menyebutkan beberapa hal berikut mempengaruhi kepuasan kerja:²⁹

- 1) Kerja itu sendiri (*work it self*). Faktor motivasi terkait pekerjaan yang paling penting adalah umpan balik dan kemandirian kerja. Ciri-ciri pekerjaan dan kesulitan pekerjaan berkorelasi dengan kepuasan kerja, karyawan lebih mungkin merasa puas ketika kebutuhan mereka terpenuhi.
- 2) Gaji (*Pay*). Gaji dapat dilihat sebagai cerminan dari cara pandang manajemen pada kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan. Gaji yang diterima bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar, namun juga merupakan sarana untuk memenuhi keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi.
- 3) Promosi (*Promotion*). Peluang untuk kemajuan memiliki efek yang berbeda pada kepuasan kerja. Karena dukungan datang dalam berbagai bentuk dan sebagai hadiah. Selain peluang untuk maju, ada suasana kerja yang positif dan peluang untuk pengembangan intelektual dan perluasan keterampilan dasar.
- 4) Pengawasan (*Supervision*). Terdapat dua ciri gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, karyawan-sentris dan diukur dengan sejauh mana manajer menunjukkan minat pribadi dan kepedulian terhadap karyawan mereka. Kedua, partisipasi atau pengaruh. Contohnya adalah bahwa manajer membiarkan orang ikut serta dalam keputusan yang berpengaruh pada pekerjaan mereka.
- 5) Kelompok kerja (*working group*). Kolega dan rekan tim yang suportif biasanya menjadi sumber kepuasan kerja yang paling mudah bagi setiap karyawan. Grup kerja atau utamanya kelompok kerja yang kuat, memberi dukungan dan

²⁸ Gunlu, Aksarayli, dan Şahin Perçin, p. 715.

²⁹ Luthans, *Organizational Behaviour 12th Ed*, p. 142.

kenyamanan, saran, dan menawarkan bantuan kepada anggotanya.

- 6) Kondisi kerja (*Work conditions*). Kondisi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik (seperti lingkungan yang bersih dan menarik) memudahkan individu untuk bekerja. Namun, jika lingkungan kerja buruk (seperti udara panas atau kebisingan), menjadi lebih sulit bagi individu untuk melakukan pekerjaan mereka.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dalam kepuasan kerja mengikuti enam item dari Brayfield dan Roethe yang aslinya berjumlah delapan belas item yang digunakan dalam penelitian Agho dkk dan Sulastrri, beberapa indikator tersebut antara lain:³⁰

- 1) Kenikmatan dalam bekerja. Keadaan-keadaan yang mendukung disertai hubungan yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja.
- 2) Tertarik pada pekerjaan. Dalam interview kerja biasanya terdapat pertanyaan mengenai ketertarikan seseorang dalam melamar kerja di suatu perusahaan, hal tersebut dapat menjadi tolok ukur dari *passion* atau minat seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan nantinya.
- 3) Jarang bosan dengan pekerjaan. Bosan merupakan kejenuhan terhadap sesuatu. Bosan dalam pekerjaan dapat menjadi ciri seorang karyawan membutuhkan jeda karena jenuh dengan pekerjaannya.
- 4) Mempunyai peluang untuk maju. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat berkontribusi bagi kemajuan perusahaan, seiring dengan itu pula memiliki kemampuan untuk mengembangkan karirnya.

³⁰ Augustine O. Agho, James L. Price, and Charles W. Mueller, 'Discriminant Validity of Measures of Job Satisfaction, Positive Affectivity and Negative Affectivity', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65.3 (1992), 185-95 <<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x>>.

- 5) Antusias dalam bekerja. Keantusiasan dalam bekerja menjadi salah satu ciri bahwa seorang karyawan benar-benar menikmati pekerjaannya.
- 6) Cukup puas dengan pekerjaannya. Adanya pernyataan mengenai kepuasan akan mempertegas jawaban dari pernyataan-pernyataan sebelumnya.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu parameter terhadap hasil kerja yang diekspektasikan memunculkan hasil yang baik. Dessler menggambarkan kinerja sebagai membandingkan hasil kerja aktual dengan standar yang ditetapkan.³¹ Maka menurutnya kinerja merupakan capaian kerja yang dilakukan para pekerja untuk mencapai target tujuan kerja.

Berdasarkan Bernardin dan Russell, kinerja adalah catatan hasil kerja yang didapatkan dari aktivitas bekerja dalam pekerjaan tertentu dalam jangka periode waktu tertentu.³² Meskipun karyawan bekerja dengan baik, jika mereka bekerja dengan baik, mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Prestasi menjadi salah satu hal penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Robbins dan Judge menyatakan bahwa kinerja diciptakan ketika kebutuhan seseorang telah terpenuhi. Hal ini jelas terkait dengan tingkat kepuasan karyawan sebagai sikap umum, yang terkait erat dengan hadiah yang mereka harapkan untuk menerima, mengingat pengorbanan atau dalam hal ini pekerjaan yang telah dilakukan.

Gibson mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai pegawai berdasarkan kriteria kerja tertentu.³³ Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat

³¹ G Dessler, *A Framework For Human Resource Management*, 7th edition (Bengaluru: Pearson Education India, 2014), p. 330.

³² H. Bernardin and J. E. A Russel, *Human Resource Management*, Sixth Edition (New York: McGraw-Hill, 2013), p. 246.

³³ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), p. 30.

memperoleh hasil kerja yang baik pula, hal ini sesuai sebagaimana yang tertulis dalam QS. An-Nahl ayat 97.³⁴

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Bawono dan Mustafa berpendapat bahwa efisiensi berarti perolehan dari suatu proses yang dikerjakan oleh seluruh bagian suatu kelompok dengan sumber yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dikerjakan seseorang guna menuntaskan tugas yang diberikan berdasarkan kompetensi, pengalaman, integritas, dan waktu.³⁵ Sehingga dapat diartikan kinerja karyawan merupakan semua perilaku yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya.

b. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

McCormick dan Tiffin dan Steers dan Porter dalam Jurnal yang ditulis oleh Udin dkk, mengemukakan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:³⁶

- 1) Individu, dipengaruhi oleh jenis kelamin, usia, motivasi, pendidikan, pengalaman, kepribadian, kondisi fisik, dan sikap.
- 2) Lingkungan situasional, termasuk elemen fisik tempat kerja, misalnya: Sistem, fasilitas, kondisi, desain tempat kerja, pencahayaan, suhu dan tingkat kebisingan, dan faktor sosial: kebijakan

³⁴ Via Al-Qur'an Indonesia <https://quran-id.com>

³⁵ Nina Andriyani dan Riduan Siagian, 'Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia', 15.02 (2020), 20–26.

³⁶ Udin Udin dkk, 'Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships', *SAGE Open*, 12.1 (2022) <<https://doi.org/10.1177/21582440221085263>>.

organisasi, lingkungan sosial, jenis pelatihan, sistem penghargaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Hasil aktivitas dari aktivitas kerja dan juga dari aktivitas yang dihasilkan oleh tugas-tugas kerja tersebut. Pengukuran tingkat kinerja dengan indikator dari William dan Anderson sebagai berikut:³⁷

- 1) Ketepatan waktu. Pengukuran ketepatan waktu dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki sifat disiplin.
- 2) Meluangkan waktu untuk rekan kerja. Meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan kekhawatiran rekan kerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki empati yang tinggi. Empati merupakan sifat alami yang dibutuhkan dalam menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja.
- 3) Membantu orang lain. Memberikan bantuan untuk rekan yang memiliki beban kerja berat akan mempercepat terselesaikannya pekerjaan.
- 4) Berusaha membantu karyawan baru. Karyawan baru membutuhkan adaptasi dalam bekerja, membantu karyawan baru maka akan meningkatkan kinerja dalam tim.
- 5) Menyampaikan informasi kepada rekan kerja. Kinerja bukan hanya tentang individu tapi juga ditentukan dengan hubungan antar individu tersebut, salah satunya dapat diketahui dari dapat tersampainya informasi dari satu karyawan ke karyawan yang lain.

4. Intrinsic Motivation

a. Pengertian Intrinsic Motivation

Motivasi adalah kekuatan pendorong di balik serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Wibowo menjelaskan unsur-unsur yang ada dalam motivasi mengandung suatu rangsangan, arahan, menjaga/pemeliharaan, memperlihatkan intensitas yang

³⁷ Udin Udin dkk, 'Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships', *SAGE Open*, 12.1 (2022) <<https://doi.org/10.1177/21582440221085263>>

bersifat kontinu dan terdapat tujuan.³⁸ Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa teori motivasi adalah proses yang menciptakan kekuatan pribadi, arah dan ketekunan untuk mencapai tujuan.

Motivasi pada umumnya berkaitan dengan perjuangan menuju tujuan apapun, tetapi Motivasi adalah konsep yang menggambarkan kemampuan individu untuk memulai dan mengarahkan tindakan.³⁹ Untuk menjadi kreatif, karyawan harus memiliki minat yang cukup pada masalah atau hasil tertentu untuk menemukan cara mencapainya, motivasi membantu mengendalikan perhatian karyawan yang langsung ke aspek heuristik tugas kreatif.

Dalam Al Quran surah Ar-Rad ayat 11 Allah SWT berfirman:⁴⁰

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Ayat tersebut memberi pelajaran bahwa sebagai insan manusia harusnya memiliki motivasi menjadi sosok pribadi yang lebih baik karena Allah SWT tidak mengubah seseorang tanpa orang tersebut mempunyai motivasi untuk berusaha atau melakukan ikhtiar. Begitupun juga dalam konteks melakukan pekerjaan, karyawan yang baik adalah seorang yang selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan lebih baik lagi.

³⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 2 (Jakarta: Rajawali Press, 2014), p. 323.

³⁹ Stephen. P Robbins, *Organizational Behavior*, 10th Edition (New Jersey: Prentice Hall, 2003), p. 208.

⁴⁰ Via Al-Qur'an Indonesia <https://quran-id.com>

Herzberg dalam Wibowo menjelaskan teori dua faktor:⁴¹

- Faktor *Hygiene* merupakan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (ekstrinsik). Dalam hal ini, manajer memastikan retensi karyawan guna mengantisipasi ketidakpuasan. Faktor hygiene merupakan gambaran kebutuhan fisiologis pekerja yang harus dipenuhi. Misalnya, gaji, kualitas pengawasan, kondisi kerja, keamanan kerja, status yang lebih rendah, hubungan interpersonal, kebijakan atau prosedur yang buruk, pekerjaan yang membosankan, dan hubungan antara rekan kerja dan atasan.
- Faktor Motivasi adalah faktor yang mendorong kepuasan kerja dan motivasi (intrinsik). Faktor motivasi melekat pada pekerjaan dan karyawan. Misalnya kesuksesan, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan karir.

Warr dkk, mendefinisikan *intrinsic motivation* sebagai sejauh mana keinginan seseorang untuk unggul dalam pekerjaan seseorang agar mencapai kepuasan intrinsik.⁴² Menemukan hubungan antara struktur tersebut dan kepuasan kerja karyawan secara umum. Hal tersebut adalah konsep yang dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai potensi penuh seseorang dan memperoleh kebanggaan pribadi darinya.

Quigley dan Tymon meninjau sejumlah besar literatur, menyarankan bahwa *intrinsic motivation* didasarkan pada pengalaman nilai positif yang diperoleh orang langsung dari tugas kerja. Mereka juga menambahkan bahwa intinya adalah tentang gairah dan emosi positif yang diperoleh orang dari pekerjaan

⁴¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, p. 191.

⁴² Peter Warr, John Cook, and Toby Wall, 'Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-being', *Journal of Occupational Psychology*, 52.2 (1979), 129–48 <<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>>.

mereka. Mereka menyarankan empat komponen *intrinsic motivation*; Arti, Pilihan, Kemampuan, Kemajuan.⁴³

Orang yang termotivasi secara intrinsik dapat memecahkan persamaan matematika karena itu menyenangkan. Atau, seseorang yang termotivasi secara intrinsik ingin melakukan pekerjaan untuk memecahkan masalah karena *challenge* untuk dapat menemukan solusi membuat mereka senang. Dalam kedua kasus tersebut orang tersebut tidak mengerjakan tugas karena ada beberapa penghargaan, seperti hadiah, gaji, atau dalam kasus siswa dan pelajar, nilai.

Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik lebih memiliki kemungkinan untuk membuka jalan baru dan mengambil risiko yang lebih besar. Maka dari itu, karyawan yang termotivasi secara intrinsik terlihat lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih kreatif.

b. Indikator *Intrinsic Motivation*

Luthans mengutip dari Herzberg mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator motivasi intrinsik sebagai berikut:⁴⁴

1) Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan adalah bentuk umpan balik untuk pekerjaan yang diselesaikan. Pengakuan tidak hanya dimaksudkan untuk memberikan penghargaan atas kinerja pegawai, tetapi juga untuk memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya.

2) Keberhasilan (*achievement*)

Kesuksesan karyawan dapat dilihat tingkatnya dari hasil pencapaian. Supaya karyawan sukses dalam melakukan kerja, pemimpin harus mengetahui bawahan mereka dan pekerjaan mereka sendiri dengan memberi mereka kesempatan untuk menantang diri mereka sendiri memberikan hasil yang baik.

3) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Manajer atau perusahaan harus bisa membuat lingkungan yang kondusif bagi karyawan

⁴³ Narda R Quigley and Walter G Tymon, 'Toward an Integrated Model of Intrinsic Motivation and Career Self-management', *Career Development International*, 11.6 (2006), 522–43 <<https://doi.org/10.1108/13620430610692935>>.

⁴⁴ Luthans, *Organizational Behaviour 12th Ed*, p. 160.

memahami pentingnya pekerjaan mereka, dimana karyawan tidak bisa menghindari pekerjaan yang teratut dengan berbagai cara, dan menempatkan orang pada waktu yang tepat.

4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Untuk tanggung jawab sejati yang memotivasi karyawan, supervisor harus mendorong karyawan untuk merencanakan sendiri dan melaksanakan pekerjaan mereka secara bertanggung jawab.

5) Pengembangan (*advancement*)

Tujuan lain adanya promosi selain menghargai kinerja karyawan adalah untuk mengembangkan kemampuan karyawan, sehingga ketika ada kesempatan promosi dapat menjadikan karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.⁴⁵

Indikator yang dijelaskan Luthans tersebut telah masuk dalam 6 (enam) indikator *intrinsic motivation* yang digagas oleh Peter Warr dkk sebagai berikut:⁴⁶

- Kepuasan dalam bekerja, merasakan kepuasan pribadi ketika dapat bekerja dengan baik.
- Kepercayaan diri, kepercayaan diri turun ketika melakukan pekerjaan dengan buruk.
- Bangga dengan pekerjaannya, bangga ketika melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
- Tidak senang bekerja tidak sesuai, merasa tidak senang ketika melakukan pekerjaan yang tidak dikuasai.
- Melihat kembali pekerjaan, melihat dan mengecek ulang pekerjaan yang sudah selesai.
- Mencari cara efektif, memikirkan cara agar pekerjaan dapat selesai dengan efektif.

⁴⁵ Luthans, *Organizational Behaviour 12th Ed*, p. 160.

⁴⁶ Peter Warr, John Cook, and Toby Wall, 'Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-being', *Journal of Occupational Psychology*, 52.2 (1979), 129–48 <<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>>, p. 145.

C. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan deskripsi teori diatas sebagai bahan pertimbangan maka dibawah ini beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Intrinsic Motivation* sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul dan Tahun	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	A. Gheitani, S. Imani, N. Seyyedamiri, <i>Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector.</i> 2019. ⁴⁷	Terdapat persamaan variabel yaitu <i>Islamic work ethic</i> dan <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja) yang dimediasi oleh <i>intrinsic motivation</i> . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan perangkat aplikasi AMOS. Sedangkan untuk perbedaan, terdapat perbedaan pada satu variabel terikat yaitu <i>organizational commitment</i> , serta subyek penelitian yang menjurus pada sektor perbankan.	Penelitian ini menemukan adanya pengaruh langsung dari <i>Islamic work ethics</i> pada kepuasan kerja, namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara variabel tersebut dengan <i>organizational commitment</i> . <i>Intrinsic motivation</i> memainkan sebagian peran mediasi antara IWE dengan kepuasan kerja, dan sepenuhnya memediasi antara IWE dan <i>organizational commitment</i> .
2.	M. Ud Din, F. Khan, dkk. <i>Effect</i>	Adanya persamaan pada variabel bebas,	Penelitian ini secara empiris

⁴⁷ Alborz Gheitani dkk, 'Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector', *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12.1 (2019), 76–95 <<https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>>

	<p><i>of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role Intrinsic Motivation.</i> 2019.⁴⁸</p>	<p>mediator dan terikat yaitu <i>Islamic work ethics, job performance</i> dan <i>intrinsic motivation</i>. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS dan AMOS untuk uji statistik. Terdapat perbedaan dalam metode pengambilan sampel yaitu <i>non-probability sampling</i> dengan subyek penelitian pada 310 guru dari beberapa universitas di Pakistan.</p>	<p>mengindikasikan adanya asosiasi positif yang signifikan antara IWE, <i>Job satisfaction</i> dan <i>Intrinsic motivation</i>. Penelitian ini menetapkan bahwa gagasan <i>Islamic work ethics</i> berfungsi sebagai terapi untuk krisis etika yang muncul di sektor pendidikan Pakistan yang harus diresapi dalam budaya organisasi untuk kinerja dan pertumbuhan kerja yang berkelanjutan. Selanjutnya penelitian ini juga menjelaskan bahwa <i>intrinsic motivation</i> memediasi hubungan antara IWE dan <i>Job performance</i>.</p>
<p>3.</p>	<p>Lilis Sulastri, <i>The Mediating role of intrinsic motivation between Islamic work ethics and job satisfaction: A case study on Islamic Bank</i></p>	<p>Persamaan pada penelitian ini yaitu dilakukan untuk mengetahui peran mediasi motivasi intrinsik antara etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan dengan</p>	<p>Studi ini menemukan tiga hubungan langsung dan satu hubungan mediasi. Semua hubungan langsung berhubungan secara signifikan satu sama lain dan variabel</p>

⁴⁸ Maaz Ud Din dkk, 'Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation', *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4.2 (2019), 676 <<https://doi.org/10.30659/ijibe.4.2.676-688>>.

	<i>employees in Bandung city, Indonesia.</i> 2020. ⁴⁹	menggunakan model penelitian kuantitatif. Perbedaan ditemukan pada subyek penelitian yang dilakukan di Kota Bandung, Indonesia pada karyawan Bank Syariah. Penelitian ini menggunakan metode <i>pearson correlation</i> dengan alat uji analisis SPSS.	mediasi menunjukkan hubungan parsial. Dalam studi ini menunjukkan bahwa organisasi di mana <i>Islamic work ethics</i> dipraktikkan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4.	K. Aflah, S. Suharnomo, F. Masud, A. Mursid, <i>Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction.</i> 2020. ⁵⁰	Persamaan ditemukan pada variabel-variabel yang berkaitan yaitu <i>Islamic Work Ethics, Employee performance, Islamic motivation</i> dan <i>Job satisfaction</i> . Menggunakan metode kuantitatif dengan alat penelitian kuesioner dan data yang terkumpul dianalisis dengan teknik analisis <i>Struktural Equation Modelling</i> (SEM). Perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini mengambil sampel karyawan dari berbagai instansi, lintas sektor dan industri di Jawa Tengah.	Hasil memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara IWE dengan <i>Islamic motivation</i> , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara IWE dengan kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara <i>Islamic motivation</i> dengan kinerja karyawan.

⁴⁹ Sulastri.

⁵⁰ Kuntarno Noor Aflah and others, 'Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8.1 (2021), 997–1007 <<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>>.

5.	I Ketut Andika W, A.A. Sagung Kartika Dewi, <i>Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance</i> . 2018. ⁵¹	Terdapat persamaan pada variabel-variabel penelitian dimana motivasi intrinsik sebagai yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini tidak adanya variabel yang bertugas sebagai mediator.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pemberian motivasi intrinsik yang baik pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
6.	Udin Udin, Radyan Dananjoyo, Mohsin Shaikh, Densy Vio Linarta, <i>Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their</i>	Diketahui terdapat persamaan pada variabel <i>Islamic work ethics</i> dan <i>employee performance</i> yang dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural dengan software AMOS 21 guna menguji hubungan antar variabel. Perbedaan terlihat pada	Penelitian yang menggunakan 147 responden ini mengkonfirmasi bahwa <i>Islamic work ethics</i> memiliki asosiasi yang positif dan signifikan dengan <i>affective commitment</i> dan <i>employee performance</i> .

⁵¹ I Ketut Andika Widyaputra and A A Sagung Kartika Dewi, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance', 7.1 (2018), 85–104.

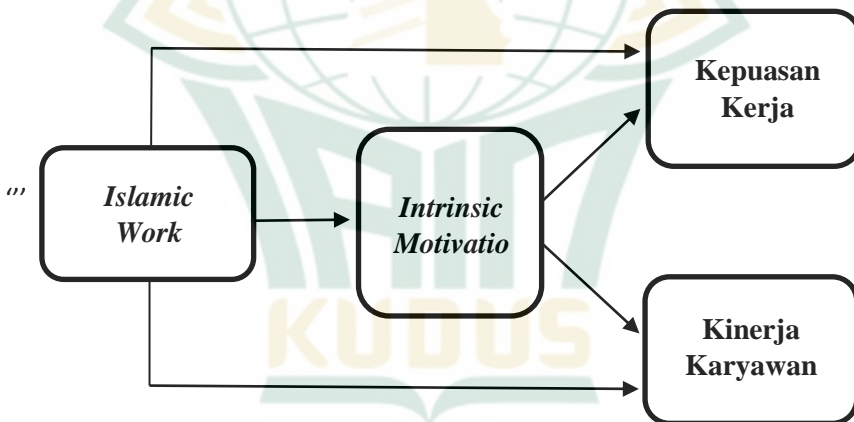
	<i>Relationship</i> . 2022 ⁵²	variabel <i>affective commitment</i> dan objek penelitian tersebut yaitu bisnis keluarga.	
--	---	---	--

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk mengembangkan kerangka analitis dengan tujuan mempermudah dalam menjelaskan proses penelitian mengenai obyek yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan kumpulan hubungan antar variabel yang telah dipadukan dengan ide-ide yang telah dijelaskan.⁵³

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu, konsep pemikiran dalam penelitian ini yaitu *Islamic Work Ethics* (X) berpengaruh pada Kepuasan Kerja (Y₁) dan Kinerja Karyawan (Y₂) yang dimediasi oleh *Intrinsic Motivation* (Z) yang digambarkan dalam kerangka berpikir berikut ini:

Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir



Sumber: Mengadaptasi dari A. Gheitani, S. Imani, N. Seyyedamiri.⁵⁴

⁵² Udin Udin dkk, ‘Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee’s Performance in Family Business: Testing Their Relationships’, *SAGE Open*, 12.1 (2022) <<https://doi.org/10.1177/21582440221085263>>.

⁵³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 89.

⁵⁴ Gheitani dkk, Gheitani dkk, Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector, p. 94.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut skema umum metode ilmiah, setiap studi tentang suatu objek harus berpedoman pada hipotesis sebagai jawaban sementara yang belum terbukti kebenarannya dalam kenyataan, percobaan atau pelaksanaan.⁵⁵

Hipotesis berakar dari kata *hypo* yang berarti keraguan dan *thesis* yang berarti benar. Oleh karena itu, praduga hipotesisnya adalah kebenaran selalu diragukan. Hipotesis terdiri dari satu proposisi di samping proposisi lainnya. Asumsi dapat ditarik dari proposisi lain dengan tingkat aplikasi yang lebih umum. Dengan demikian, inferensi rasional mengarah pada asumsi berdasarkan ide, logika, dan aturan yang telah ada sebelumnya. Hipotesis dapat berbentuk pernyataan yang menjelaskan atau meramalkan hubungan tertentu antara dua variabel atau lebih, dengan kemungkinan fakta pernyataan tersebut berbeda dengan kebenarannya.⁵⁶

Berdasarkan kerangka berpikir dan rangkuman hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja

Pemahaman dalam hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja karyawan termasuk hal penting dalam menetapkan metode dan strategi intervensi untuk mengurangi hal-hal pemicu yang dapat mengurangi kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Nasution dkk, menghasilkan bahwa *Islamic work ethics* memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.⁵⁷

Darwis mengemukakan bahwa karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya telah menerapkan etika kerja berupa disiplin, tanggungjawab, kerja keras,

⁵⁵ Husen Umar, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), p. 61.

⁵⁶ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), p. 44.

⁵⁷Fahmi Natigor Nasution dan Ahmad Rafiki, 'Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia', *RAUSP Management Journal*, 55.2 (2020), 195–205 (p. 196) <<https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>>.

pertimbangan rasional dan kejujuran memiliki modal untuk mewujudkan kepuasan kerja.⁵⁸

Peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian-penelitian untuk mengetahui pengaruh *Islamic work ethics* terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Darwis Saban dkk, Gheitani dkk, dan Caniago⁵⁹ menunjukkan jika *Islamic work ethics* memengaruhi kepuasan kerja secara langsung dengan positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Islamic work ethics* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada *Intrinsic Motivation*

Sebuah motivasi akan mengarahkan karyawan dalam hal kegiatan yang mereka lakukan dan memahami etika kerja yang diterapkan. Menurut penelitian Nurfauzi dkk, *Islamic work ethics* tidak memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *intrinsic motivation*. Namun Lilis⁶⁰ dan Maaz Ud Din dalam penelitiannya masing-masing mengemukakan bahwa *Islamic work ethics* mempunyai korelasi yang positif signifikan dengan *intrinsic motivation*.⁶¹ Sejalan dengan hasil penelitian tersebut Gheitani dkk menyatakan bahwa *Islamic work ethics* berpengaruh secara signifikan terhadap *intrinsic motivation*.⁶²

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

⁵⁸ Saban dkk, *Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels*, p. 7.

⁵⁹ Hayati dan Caniago, *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*, p. 1104.

⁶⁰ Sulastrri, *The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia*, p. 224

⁶¹ Maaz Ud Din dkk, 'Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation', *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4.2 (2019), 676 <<https://doi.org/10.30659/ijibe.4.2.676-688>>.

⁶² Gheitani dkk, *Gheitani dkk, Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector*, p. 92.

H₂: *Islamic work ethics* berpengaruh secara signifikan pada *intrinsic motivation*.

3. Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kinerja Karyawan

Organisasi membutuhkan karyawan yang bersemangat, suka terlibat, dan mempunyai kinerja tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Individu yang sangat sadar akan etika kerja Islami bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan melebihi tuntutan beban kerja dasar individu.⁶³ Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan. Maaz Ud Din dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ditemukan adanya hubungan antara *Islamic work ethics* dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Douri,⁶⁴ dan Hamzah dkk menunjukkan bahwa *Islamic work ethics* memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁵ Sedangkan dalam hasil penelitian Nurfauzi dkk, *Islamic work ethics* tidak memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Islamic work ethics* berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Intrinsic Motivation* pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan teori dua faktor yaitu motivasi dan kepuasan yang digagas oleh Herzberg (dalam Gheitani

⁶³ M. Iqbal Nurfaizi, and Muafi Muafi, 'The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation', *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11.3 (2022), 120–29 (p. 121) <<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1779>>.

⁶⁴ R. A. A. Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., Qawasmeh, 'The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation', 19.2 (2020), 1–11.

⁶⁵ Zulfadli Hamzah, Yuswar Zainal Basri, and . Zulhelmy, 'The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture', *International Journal of Islamic Business & Management*, 5.1 (2021), 23–34 <<https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>>.

dkk), yang menentukan kepuasan karyawan adalah faktor dari dalam lingkungan kerja ketika karyawan terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan.⁶⁶ Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai pengaruh *intrinsic motivation* terhadap kepuasan kerja, yaitu Lilis,⁶⁷ Gheitani dkk, dan Widyaputra.⁶⁸ Dalam masing-masing penelitian mereka ditemukan fakta bahwa *intrinsic motivation* memiliki hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: *Intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

5. Pengaruh *Intrinsic Motivation* pada Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik dapat memberikan usaha pada setiap individu agar dapat membuat pilihan pribadi untuk mencapai kebahagiaan dan kepuasan. Ketika kinerja individu dalam suatu organisasi didasarkan pada motivasi intrinsik, karyawan cenderung berkomitmen untuk tugas-tugas mereka dan dengan demikian berkinerja lebih baik.⁶⁹

Penelitian yang dilakukan oleh I. Widyaputra dan A. Dewi menunjukkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁰ Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago,⁷¹

⁶⁶ Gheitani dkk, Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector, p. 92.

⁶⁷ Sulastrri, The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia, p. 224.

⁶⁸ Widyaputra and Dewi, Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance, p. 98.

⁶⁹ Nurfaizi, dan Muafi, The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation, p. 122.

⁷⁰ Widyaputra dan Dewi, Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance, p. 98.

⁷¹ Hayati dan Caniago, Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance, p. 1105.

Nurfaizi dkk,⁷² serta Maaz Ud Din dkk,⁷³ yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅: *Intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

6. Mediasi *Intrinsic Motivation* terhadap Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja

Beberapa penelitian menemukan adanya mediasi dalam pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulastrri terhadap 150 karyawan Bank Islam di Bandung ditemukan bahwa terdapat pengaruh mediasi antara *Islamic work ethics* dan *intrinsic motivation*.⁷⁴ Dalam penelitian yang lain, ditemukan adanya indikasi peran mediasi *intrinsic motivation* memainkan peran mediasi parsial atau sebagian dalam hubungan antara *Islamic work ethics* dengan kepuasan kerja.⁷⁵

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₆: *Intrinsic motivation* memediasi pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja.

7. Mediasi *Intrinsic Motivation* terhadap Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Al-Douri terhadap staf pengajar dari berbagai universitas di Malaysia menemukan hasil adanya indikasi bahwa *intrinsic motivation* memainkan peran mediasi yang positif terhadap pengaruh *Islamic work ethics* pada kinerja

⁷² Nurfaizi dan Muafi, The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation, p. 112.

⁷³ Maaz Ud Din dkk, Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation, p. 676.

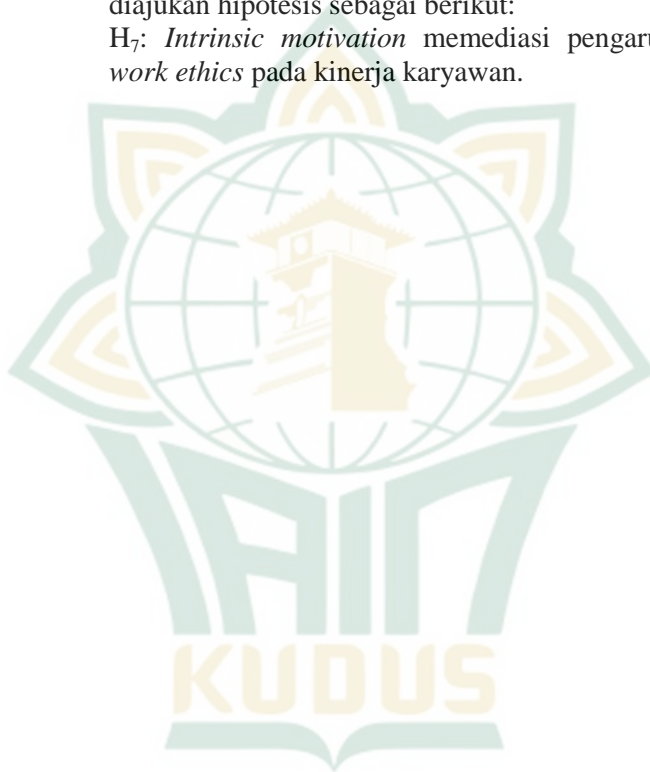
⁷⁴ Sulastrri, The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia, p. 234.

⁷⁵ Gheitani dkk, Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector, p. 92

karyawan.⁷⁶ Sebuah studi yang dilakukan oleh Maaz Khan dkk menjelaskan bahwa *intrinsic motivation* memediasi asosiasi diantara *Islamic work ethics* dengan kinerja.⁷⁷ Namun Nurfauzi dkk dalam penelitiannya menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif signifikan diantara *Islamic work ethics* dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh *intrinsic motivation*.⁷⁸

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₇: *Intrinsic motivation* memediasi pengaruh *Islamic work ethics* pada kinerja karyawan.



⁷⁶ Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., Qawasmeh, p. 10.

⁷⁷ Ud Din and others, p. 676.

⁷⁸ Nurfaizi, and Muafi, p. 127.