

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian di UD Bintang Rejeki PS dan menyebarkan angket kepada karyawannya peneliti melakukan beberapa uji pengolahan data menggunakan *software* aplikasi IBM SPSS *Statisticts Version 21.*, maka dapat dijabarkan hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut:

A. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Dengan demikian dapat dilihat bahwa keberadaan kompensasi menjadi nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawannya. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ketika kompensasi diberikan secara benar, maka komitmen organisasi seorang karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya, jika kompensasi tidak diberikan secara benar, maka komitmen organisasi seorang karyawan akan mengalami penurunan juga.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Simamora bahwa kompensasi mencakup suatu penghargaan dan finansial tidak berwujud yang diterima seorang karyawan sebagai bagian dari hubungan kerjanya di perusahaan. Dimana kompensasi ini juga merupakan solusi dari memperkerjakan karyawan

sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi.¹⁵⁴ Adapun kompensasi yang diberikan berupa kompensasi finansial (kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung) dan kompensasi non finansial. Dengan pemberian kompensasi secara benar kepada karyawan, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan terpenuhi.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bagus dan Surya¹⁵⁵, Sari dan Riana¹⁵⁶, Prabowo *et al.*¹⁵⁷, dan Arifin *et al.*¹⁵⁸. yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Dengan memberikan kompensasi secara benar kepada seluruh karyawan, maka akan meningkatkan rasa berpartisipasi dan bangga yang secara tidak langsung memacu komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.

B. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja islam secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Sehingga hipotesis pada uji ini ditolak dan tidak teruji yang mana hasilnya sesuai dengan realita yang ada ketika saat melakukan penelitian.

¹⁵⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 442.

¹⁵⁵ Ida Bagus and Ketut Surya, "ORGANISASIONAL.....hlm. 4156–4184.

¹⁵⁶ Rai Mutiara Sari dan I Gede Riana, "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT JENGGALA KERAMIK BALI," *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.7, no. 3 (2018): 1539–1565.

¹⁵⁷ Akhmadi Prabowo, Arief Alamsyah, dan Noermijati, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Dan Bidan Kontrak Di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14, no. 1 (2016): 58–67.

¹⁵⁸ M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utam.....hlm. 136-145.

Seharusnya jika merujuk pada teori yang ada bahwa sebenarnya etos kerja islam itu suatu kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, dengan keimanan atau aqidah Islam sebagai sikap landasan hidup. Dengan adanya prinsip keimanan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal serta adanya disiplin kerja yang tinggi.¹⁵⁹ Adapun sebab hipotesis ditolak dan tidak teruji ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan ketertiban dan kedisiplinan dalam hal menjalankan perintah ketaatan kepada Allah SWT dalam bekerja. Hal ini tercermin ketika karyawan diberikan waktu ishoma (istirahat, sholat, makan) tidak digunakan untuk beribadah sholat, melainkan dibuat bersantai seperti ngopi, merokok, berbincang dengan karyawan lain, bermain *gadget*, dan bahkan ketidakjujuran dalam hal absensi.

Jika etos kerja islam dapat diterapkan sepenuhnya bagi seluruh karyawan ketika bekerja akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya dan menyebabkan kuatnya rasa komitmen organisasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja islam yang tinggi akan merasakan bahwa kerja keras itu dapat menyenangkan Allah dan bermanfaat bagi diri mereka sendiri baik di dunia maupun di akhirat.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indica¹⁶⁰, Pratama dan Prasetya¹⁶¹, Elsintania dan Archianti¹⁶²,

¹⁵⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 234.

¹⁶⁰ I Wayan Marsalia Indica, "PENGARUH ETOS.....", hlm. 1.

¹⁶¹ Novandi Arif Pratama dan Ari Prasetyo, "PENGARUH ETOS.....", hlm. 581-591.

Mauliza *et al.*¹⁶³, dan Wahono dan Badan¹⁶⁴ yang menyatakan bahwa etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Maksudnya dengan semakin baiknya etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan maka juga menimbulkan semakin meningkatnya komitmen organisasi karyawan, pada hal ini penelitian mereka sependapat dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya.

C. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Dengan demikian dapat dilihat bahwa keberadaan kompensasi menjadi nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja bagi karyawannya. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ketika kompensasi diberikan secara benar, maka kinerja karyawan seorang karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya, jika kompensasi tidak diberikan secara benar, maka kinerja karyawan seorang karyawan akan mengalami penurunan juga.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dari Simamora bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai bagian dari kontribusi mereka dengan hubungan kerjanya di perusahaan.¹⁶⁵ Adapun kompensasi yang diberikan berupa kompensasi finansial (kompensasi langsung

¹⁶² Fryda Elsintania and Puti Archianti, "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* Vol.2, no. No.1 (2016): 41–55.

¹⁶³ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, "Pengaruh.....", hlm. 185-200.

¹⁶⁴ Dwi Sulisty Wahono and Badan, "Pengaruh.....", hlm. 269-283.

¹⁶⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 442.

maupun kompensasi tidak langsung) dan kompensasi non finansial. Dengan pemberian kompensasi secara benar kepada karyawan, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan kepada perusahaan dapat maksimal.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gyang dan Lestari¹⁶⁶, Irawati dan Cay¹⁶⁷, Pratama *et al.*¹⁶⁸, Sueseno dan Sukoko¹⁶⁹, dan Musafir¹⁷⁰ yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Dengan memberikan kompensasi secara benar kepada seluruh karyawan, maka akan meningkatkan rasa bersemangat dimana rasa ini secara tidak langsung memacu kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.

D. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja islam secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Sehingga hipotesis pada uji ini ditolak dan tidak teruji yang mana hasilnya sesuai dengan realita yang ada ketika saat melakukan penelitian.

¹⁶⁶ Machmed Tun Gyang and Epo Lestari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lane Archive Management Jakarta," *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 2, no. 1 (2013).

¹⁶⁷ Jeni Irnawati and Samcay Samcay, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gratia Prima Indonesia," *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*. Vol. 4, no. 1 (2020).

¹⁶⁸ S. Pratama, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*. Vol. 25, no. 1 (2015).

¹⁶⁹ SP Attang Soeseno dan Rachmad Sukoko, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (PERSERO) Tbk," *ESENSI*. Vol. 20, no. 2 (2017).

¹⁷⁰ Musafir, "Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan," *Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2, no. 2 (2013).

Seharusnya jika merujuk pada teori yang ada bahwa sebenarnya etos kerja islam itu bukanlah sekedar kepribadian ataupun sikap, melainkan lebih mendalam lagi, yakni martabat, harga diri, dan jati diri seseorang dengan memiliki etos kerja yang tinggi tidak mungkin akan membiarkan dirinya untuk melakukan penyimpangan dan kerusakan pada pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, dan nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan.¹⁷¹ Adapun sebab hipotesis ditolak dan tidak teruji ini disebabkan ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan ketertiban dan kedisiplinan dalam hal menjalankan perintah ketaatan kepada Allah SWT dalam bekerja. Hal ini tercermin ketika karyawan diberikan waktu istirahat (istirahat, sholat, makan) tidak digunakan untuk beribadah sholat, melainkan dibuat bersantai seperti ngopi, merokok, berbincang dengan karyawan lain, bermain *gedget*, dan bahkan ketidakjujuran dalam hal absensi.

Etos kerja islam dalam dunia kerja dianggap sebagai suatu kebajikan. Etos kerja islam ini digunakan untuk mengelola kehidupan pribadi maupun sosial di tempat kerja baik dalam kerja sama maupun konsultasi. Pekerjaan itu sendiri menciptakan identitas pribadi yang mandiri, menghargai diri sendiri, pertumbuhan pribadi, dan kepuasan. Sebagaimana Allah menciptakan langit dan bumi dalam tujuh hari dan menggambarkannya sebagai tanda bagi umat manusia. Lalu Al-Quran mengarahkan pesan kepada umat manusia supaya mereka berkontribusi positif bagi bumi, seperti mereka harus bekerja dengan memanfaatkan apa yang

¹⁷¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami, Cet.Ke-1*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 21.

diciptakan untuk keuntungan mereka. Hal itu menandakan bahwa individu dengan etos kerja islam yang tinggi cenderung akan berkinerja tinggi pula.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Citra *et al.*¹⁷², Desky¹⁷³, Alamssyah *et al.*¹⁷⁴, Nisak dan Adityawarman¹⁷⁵, dan Shafissalam dan Azzuhri¹⁷⁶ yang menyatakan bahwa etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maksudnya dengan semakin tingginya etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, pada hal ini penelitian mereka sependapat dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya.

E. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Dengan demikian dapat dilihat bahwa keberadaan komitmen organisasi menjadi nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja bagi karyawannya. Jadi, dapat diartikan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, seorang karyawan akan mencintai pekerjaannya dan dapat bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Maka dari itu kinerja seorang

¹⁷² Citra *et al.*, “Pengaruh Etos.....,hlm. 24-33.

¹⁷³ Desky, “Pengaruh Etos.....,hlm. 459.

¹⁷⁴ Fais Ridho Nur Alamsyah, Trias Setyowati, and Yusron Rozzaid, “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan,” no. 1 (2019), hlm. 5.

¹⁷⁵ Saimatun Nisak and Adityawarman, “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah,” *DJIEB Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* Vol. 1, no. 1 (2021): 28–42,.

¹⁷⁶ Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri, “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur,” *JIMFEB* Vol. 2, no. 2 (2013): hlm. 1.

karyawan akan mengalami peningkatan sehingga produktivitas dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah, maka kinerja seorang karyawan akan mengalami penurunan juga yang berdampak pada produktivitas dan tujuan organisasi.

Penelitian ini juga menguji teori dari Allen dan Mayer bahwa komitmen organisasi sebagai suatu partisipasi dari faktor psikologis antara anggota organisasi yang mencirikan adanya hubungan dan dapat mempengaruhi keputusan individu untuk bergabung dengan organisasi. Berdasarkan definisi ini, para anggota yang berpartisipasi dalam organisasi hidup sebagai bagian dari organisasi daripada anggota yang tidak berpartisipasi dalam organisasi.¹⁷⁷ Dari penjelasan ini dapat diketahui bahwa komitmen seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melaksanakan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, dengan demikian komitmen seorang karyawan dapat membantu memperlancar gerak organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana¹⁷⁸, Cahyani *et al.*¹⁷⁹, Akbar *et al.*¹⁸⁰,

¹⁷⁷ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Dan Mempengaruhi*, Cet. kedua. (Makasar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2018), hlm. 28.

¹⁷⁸ Heri Ginanjar and Berliana Berliana, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta," *Jurnal Ekonomi Efektif* 3, no. 4 (2021): hlm. 430.

¹⁷⁹ Riris A Cahyani, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis* 3, no. 1 (2020).

¹⁸⁰ Amirul Akbar *et al.*, "(Studi Pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 47, no. 2 (2017): hlm.34.

Nurandini dan Laturava¹⁸¹, dan Pane dan Fatmawati¹⁸² yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Dengan komitmen organisasi yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang diberikan seorang karyawan untuk menjalankan kegiatannya maka akan melancarkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

F. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menggunakan analisis jalur yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bintang Rejeki PS melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pengujian analisis jalur menjelaskan adanya pengaruh tidak langsung yang nilainya lebih besar daripada nilai pengaruh langsung. Jika hal tersebut terjadi pada uji ini berarti hasil uji ini memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kuat. Dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi diberikan secara baik dan benar, maka rasa berkomitmen seorang karyawan pada organisasi juga meningkat. Dengan meningkatnya rasa komitmen organisasi pada karyawan akan memicu karyawan dalam mencintai pekerjaannya dan dapat bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab sehingga secara tidak langsung kinerja seorang karyawan akan mengalami peningkatan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

¹⁸¹ Arina Nurandini dan Eisha Lataruva, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 11, no. 1 (2014), hlm. 2.

¹⁸² Pane dan Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol 2, no. 3 (2017): hlm. 67.

Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno yang menjelaskan tujuan dari pemberian kompensasi yaitu dengan mempertahankan karyawan, melalui pemberian kompensasi yang baik untuk para karyawan akan membuat karyawan menetap lebih lama dalam bekerja di organisasi tersebut. Hal ini bermaksud untuk menjaga keluarnya karyawan dari organisasi tersebut agar tidak mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan daripada organisasi tersebut.¹⁸³ Jadi pemberian kompensasi yang adil dan proporsional yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dengan begitu akan membuat karyawan tetap bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka panjang sehingga kinerja karyawan dapat maksimal yang mana tujuan organisasi mudah tercapai.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anugrah¹⁸⁴ yang menghasilkan komitmen organisasi mampu memediasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Indonesia dengan menyatakan bahwa pola pemberian kompensasi yang diterapkan saat itu terdapat beberapa pengurangan tetapi tetap mampu mempengaruhi kinerja dengan dimediasi komitmen organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh perbandingan kompensasi oleh karyawan di tempat lain dalam lingkup industri yang sama yakni industri aviasi, PT. Garuda Indonesia masih lebih baik dalam hal pemberian kompensasi dibandingkan industri aviasi lainnya. Hal itu menjadikan karyawan tetap memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, di sisi lain karyawan juga memahami bahwa kebijakan efisiensi biaya harus ditempuh oleh perusahaan supaya kinerja keuangannya membaik.

¹⁸³ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 188.

¹⁸⁴ Agung Anugrah, "The Impact...." hlm. 466-477.

Sedangkan penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan Laura & Susanto¹⁸⁵ yang disebabkan bahwa komitmen organisasi belum dilakukan secara optimal di perusahaan dan juga kompensasi seperti gaji yang kurang adil dan kurang proporsional bagi setiap karyawan bahkan pemberian bonus yang tidak layak dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan bagi karyawan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Dengan komitmen organisasi pada PT pembangunan Jaya Ancol Tbk. tidak dapat memenuhi atau intervensi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

G. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menggunakan analisis jalur yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bintang Rejeki PS melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pengujian analisis jalur menjelaskan adanya pengaruh tidak langsung yang nilainya lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung. Jika hal tersebut terjadi pada uji ini berarti hasil uji ini memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih rendah.

Hal tersebut tidak sejalan dengan teori dari Tasmara yang menjelaskan etos kerja islami tidak hanya bekerja, melainkan juga kepribadian sebagai cara pribadi muslim dalam bekerja guna menggapai hidup bahagia dunia akhirat yang diridhai oleh Allah SWT. Maka dari itu, etos kerja islam sangat berkaitan erat

¹⁸⁵ Netty Laura S dan Guno Susanto, "Pengaruh.....hlm. 2502–3632.

dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹⁸⁶ Dapat disimpulkan bahwa jika etos kerja islam dapat diterapkan sepenuhnya bagi seluruh karyawan ketika bekerja akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya dan menyebabkan kuatnya rasa komitmen organisasi dalam bekerja. Seorang muslim bekerja sebagai karyawan yang memiliki etos kerja islam yang tinggi akan merasakan bahwa kerja itu niatnya lebih mengutamakan akhirat untuk mendapatkan ridha dari Allah SWT, sehingga pekerjaannya dapat melahirkan materi sekaligus amal yang mulia yang dapat menyenangkan Allah dan bermanfaat bagi diri mereka sendiri baik di dunia maupun di akhirat.

Hasil penelitian ini juga tidak sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari dan Nugraheni¹⁸⁷ dan Atlantika&Suwarsih¹⁸⁸ yang menghasilkan pengaruh antara Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam dapat mendorong terciptanya komitmen organisasi yang kuat, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawannya.

¹⁸⁶ Toto Tasmara, *Membuudayakan.....*hlm. 32.

¹⁸⁷ Intan Permata Sari and Rini Nugraheni, "Pengaruh....."hlm 106-118.

¹⁸⁸ Tri Wulan Eka Atlantika dan Sri Suwarsih, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Inervening Pada Bank Syariah Mandiri-pajajaran" 5, no. 2 (2019), hlm. 1245.