**KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen**
Vol. 21 (1) 2024 pp. 65-72
P-ISSN 1907-3011 E-ISSN 2528-1127
https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA

# Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

**Nensih Fatmasari[1], Tetra Hidayati[2]✉, Dirga Lestari[3]**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.
✉Corresponding author: tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 30 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPPS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap knerja karyawan pada karyawan PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda. (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda. Adapun kontribusi dari variabel etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci**
Etika Kerja Islam;
Komitmen Organisasi;
Kinerja Karyawan

# *The Influence of Islamic Work Ethics and Organizational Commitment on Employee Performance*

## *ABSTRACT*

*This study aims to analyze the influence of Islamic work ethics and organizational commitment on employee performance at PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda. This study uses quantitative research and the sampling method used in this study is a nonprobability sampling technique with saturated sampling technique where all populations are sampled with 30 respondents. Data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis with SPPS program version 22. The results of this study indicate: (1) Islamic work ethics has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda employees. (2) Organizational Commitment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda employees. The contribution of Islamic work ethic variables and organizational commitment to employee performance in employees of PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda was 78.9% while the remaining 21.1% was influenced by other variables not included in this study.*

*This is an open-access article under the CC BY-NC-SA license.*

*Copyright © 2024 Nensih Fatmasari, Tetra Hidayati, Dirga Lestari*

***Article History***

*Received 2024-02-01*
*Revised 2024-02-15*
*Accepted 2024-02-25*

***Key words***
*Islamic Work Ethics;*
*Organizational Commitment;*
*Employee Performance*

## 1. Pendahuluan

Memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja individu yang maksimal pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diterapkan menggunakan etika, karena etika kerja menjadi cara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Begitu halnya dengan komitmen organisasi, karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, mampu menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu memberikan kontribusi berarti pada organisasi.

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi, Nurmatias (2015). Pendedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Selain etika kerja Islam, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Agar dapat menjalankan berbagai perannya, karyawan haruslah merupakan sumber daya berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya sehinggan visi dan misi organisasi tersebut dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena seiring berkembangnya zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi yang tinggi, etika kerja yang baik, berkepribadian yang baik, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Sumber daya manusia yang ada di PT Asuransi Askrida Syariah tidak hanya terfokus pada pengejaran target semata, tetapi juga berkomitmen pada penerapan nilai-nilai Islam. Seperti, di adakannya kajian yang dilakukan setiap satu bulan sekali dan berdo'a bersama dipagi hari sebelum melakukan aktivitas. Namun, do'a dipagi hari itupun tidak dilakukan setiap hari, ujar bapak Sudirno salah satu karyawan di PT Asuransi Askrida Syariah, alasannya karena kalau berangkat pagi itu tidak selalu bersama. Jadi, mereka setelah datang langsung sibuk dengan pekerjaannya masing-masing dan jarang sekali melakukan berdo'a bersama sebelum melakukan aktivitas.

Berdasarkan dari penelitian yang saya lakukan, kinerja karyawan yang ada di PT Asuransi Askrida Syariah ada beberapa karyawan yang tidak tercermin pada indikator etika kerja Islam yaitu mencermati nilai waktu, seperti datang tidak tepat waktu dan indikator komitmen organisasi yaitu tanggung jawab atas pekerjaan yang harusnya diselesaikan pada hari itu tetapi tidak diselesaikan pada hari itu juga. Seperti halnya terdapat didalam etika kerja yang harus tercermin dalam hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi yaitu antara SDM dan etika yang saling berhubungan, dengan kinerja yang bagus maka akan memiliki output perusahaan yang bagus juga.

Untuk mewujudkan sistem dan tatanan yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip syariah dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etika kerja Islam dan teknisnya. Harus diakui bahwa sumber daya manusia PT Asuransi Askrida Syariah yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional Asuransi Syariah masih sangat

langka karena fakta menunjukan bahwa sebagian besar sumber daya manusia Asuransi Syariah adalah berasal dari Asuransi Konvensional.

Menghadapi kondisi demikian, dapat dilihat apakah dengan etika kerja Islam dan komitmen organisasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak. Jika etika kerja islam dan komitmen organisasi yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat dilihat kinerja karyawan yang cukup signifikan, namun jika kinerja dianggap tetap atau tidak berubah setelah dilakukan penerapan etika kerja Islam dan komitmen organisasi di lembaga tersebut, dapat dikatakan penerapan etika kerja Islam dan komitmen organisasi selama ini dilakukan belum tepat dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Etika Kerja Islam

Aziz (2013), mengatakan bahwa biasanya istilah etika kerja dapat digabungkan menjadi etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani; akar katanya adalah ethikos, yang berarti moral atau menunjukan karakter moral. Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, pikiran yang membentuk seseorang. Etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika. Bila pengertian etos kerja diredefinisikan, etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan; respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat. Dengan kata lain, etika kerja merupakan produk dari sistem kepercayaan yang diterima seseorang atau kelompok atau masyarakat.

Banyak tuntunan dalam Al-Qur'an dan Hadits tentang bekerja. Dalam Al-Qur'an, Surat At-Taubah: 105 disebutkan bahwa:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dalam Hafidhuddin dan Tanjung (2008) ada beberapa indikator etika kerja Islam, antara lain adalah sebagai berikut:

### 1) Al-shalah (baik dan bermanfaat)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". (Q.S An-Nahl: 97)

### 2) Al-Itqan atau kemantapan dan perfectness

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sempurna (professional)." (HR. Thabrani)

Dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Allah telah berfirman dalam (Q.S Asy-Syarh: 7):

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانْصَبْ

Artinya: "Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)".

### 3) Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan:

- Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama denganitqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
- Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah

### 4) Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik."(Q.S Al-'Ankabut: 69)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(QS. At-Taubah: 105)

Ayat diatas mengajarkan bahwa kita tidak saja melakukan ibadah khusus, seperti sholat, tetapi juga bekerja untuk mencari apa yang telah dikaruniakan Allah di muka bumi ini. Kemudian pada surat at-Taubah di atas mengisyaratkan bahwa kita harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal kita dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT. Orang yang beriman dilarang bersikap malas, berpangku tangan, dan menunggu keajaiban menghampirinya tanpa adanya usaha.Allah menciptakan alam beserta segala isinya diperuntukkan bagi manusia.Namun, untuk memperoleh manfaat dari alam ini, manusia harus berusaha dan bekerja keras.

### 5) Tanafus (berkompetisi)

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

"Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu."(QS, Al Baqarah: 148)

Setiap manusia mempunyai kiblat/syariat atau aturan masing-masing. Bagi umat Islam kiblatnya adalah Ka'bah sebagai pusat menghadap ketika sholat. Kaum muslimin hendaknya giat beribadah, beramal, bekerja, dan berlomba-lomba dalam kebaikan. Pada hari Kiamat nanti Allah Swt akan mengumpulkan setiap umat manusia. Pada saat itu, manusia akan diadili dengan seadil-adilnya tentang perbuatan yang mereka lakukan ketika di dunia. Manusia akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang telah mereka kerjakan. Pada saat itu pula akan diketahui siapa di antara mereka yang paling benar dan paling baik amalnya.

### 6) Ta'awun (tolong menolong)

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "… Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnyaAllah amat berat siksa-Nya."(Q.S Al-Ma'idah: 2).

**7) Mencermati nilai waktu**

Mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.Allah telah berfirman dalam (Q.S Al-Ashr: 1-3):

**وَالْعَصْرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ**

> Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran".

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia memang benar-benar berada dalam kerugian apabila tidak memanfaatkan waktu yang telah diberikan oleh Allah secara optimal untuk mengerjakan perbuatan-perbuatan baik.

**2.2. Komitmen Ornanisasi**

Luthans (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengeksperesikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator yang diajukan oleh Robbins dan Judge (2008), yaitu sebagai berikut:

1) Komitmen afektif (affective commitment) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan pekerjaannya karena mereka memang ingin melakukannya.
2) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang terikat dengan organisasi berlandaskan komitmen berkelanjutan tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut.

**2.3. Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2013), kinerja (performance) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Wibisono (2002), kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan; dan
2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan mengenai kinerja, diantaranya dalam Q.S An-Nahl 16: 97 bahwa:

**مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ**

> Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Prawisentono (2009), mengungkapkan bahwa kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel

yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

## 3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.sampel diambil dengan menggunakan teknik non-probability sampling/sensus sampling yaitu dimana semua populasi digunakan sebagai sampel.Dalam penelitian ini, peneliti tidak menentukan jumlah sampel karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 30 sebagai karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

### 3.1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan studi yang bersangkutan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang diberikan kepada responden yang telah ditentukan (PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda).

### 3.2. Data Sekunder

Data ini diperoleh melalui studi dokumen yang ada dengan mempelajari berbagai tulisan melalui al-Qur'an, buku, jurnal dan lain-lain yang dapat mendukung penelitian.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Konstanta sebesar 3,121 artinya bahwa jika variabel independen (Etika Kerja Islam) bernilai konstan atau sama dengan 0, maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 3,121.

Etika Kerja Islam (X1) menunjukkan adanya hubungan yang searah atau bertanda (+), artinya apabila etika kerja Islam mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,325.

Komitmen Organisasi (X2) menujukkan adanya hubungan yang searah atau bertanda (+), artinya apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,327.

**Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan variabel etika kerja Islam menunjukan bahwa, etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai thitung > ttabel = 3,951 > 1,70113 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka hipotesis yang berbunyi "etika kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

Hasil penelitian variabel etika kerja Islam dapat disimpulkan bahwa, etika kerja islam yang ada di PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda sudah sangat baik, telah dibuktikan dengan nilai rata-rata 4.41 dengan tabel interpretasi tanggapan responden berada pada posisi 4,2 – 5 menunjukan bahwa sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukan karakter moral, sikap, dan kebiasaan dengan sangat baik. Oleh karena itu penting bagi karyawan PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda agar selalu melakukan etika kerja Islam dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2017) bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga seperti teori yang dinyatakan oleh Rokhman (2010), yang menyatakan bahwa etika kerja Islam sebagai tatanan prinsip moral yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam konteks Islam. Dalam pengertian yang lebih luas, yaitu suatu hal yang dilakukan secara baik dan benar, tidak melakukan keburukan, melakukan hal kewajiban sesuai dengan moral dan melakukan segala sesuatu penuh tanggung jawab sehingga etika kerja Islami menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan variabel komitmen organisasi menunjukan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai thitung > ttabel = 2,125 > 1,70113 dan nilai signifikan sebesar 0,043 < 0,05, maka hipotesis yang berbunyi "komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

Hasil penelitian variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa, komitmen organisasis yang ada di PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda sudah sangat baik, telah dibuktikan dengan nilai rata-rata 4.45 dengan tabel interpretasi tanggapan responden berada pada posisi 4,2 – 5 menunjukan bahwa sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu penting bagi karyawan PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda agar selalu melakukan komitmen organisasi dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmatias (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga seperti teori yang dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

## 5. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda. Hal ini menunjukan bahwa setiap peningkatan etika kerja Islam akan menjadikan kinerja karyawan semakin tinggi.
2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Askrida Syariah Samarinda. Hal ini menunjukan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi akan menjadikan kinerja karyawan semakin tinggi.

## Daftar Pustaka

Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Aziz, Abdul. (2013). Etika Bisnis Perspektif Islam. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Abu. (2014). HRD Syariah Teori dan Implementasi (Abdurahman, ed.). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Febriantoro, Nino Megiawan. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada bank Syariah Mandiri KC Ciputat). IOSR Journal of Economics and Finance, 3(1), 56. https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2008). Manajemen Syariah Dalam Praktik Gema Insani. Depok.

Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Publisher.

Mandra, Saeruddin. (1991). Kelompok, Organisasi, dan Kepemimpinan. Ujung Pandang: IKIP Ujung Pandang.

Mcshane & Von Glinow. (2010). Organizational Behavior (Edisi ke-5). New York: McGrawHill/Irwin.

Nurmatias, Faizal. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Equilibrium, 3(1), 48–61.

Prawisentono, Suyadi. (2009). Manajemen Produktivitas. Jakarta: Bumi Angkasa.

Priyatno, Dwi. (2010). Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom.

Putra, Awang Dirgantara. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul.

Riyadi, H. (2007). Etika Al-Qur'an Tentang Keragaman Agama. Bandung: RMBooks & PSAP.

Robbins, Stephen P. (1994). Teori Organisasi Struktur Desain dan Aplikasi. Jakarta: Arcan.

Robbins. Stephen P dan Timothy A Judge. (2008). Perilaku Organisasi (Edisi ke-1). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi (Edisi ke-1). Jakarta: Prentice Hall.

Rodoni, A. (2015). Asuransi dan Penggadaian Syariah (1st ed.). Mitra Wacana Media.

Rokhman. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies 15(1): 21-27. Retrieved from http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vo115_no1_pages_21-27.pdf.

Ruky, Achmad S. (2006). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Suastha, Nyoman T. (2003). Evaluasi Kinerja. Jakarta: UIEU, diktat kuliah.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi. Bandung: ALFABETA.

Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur Budaya dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.

Wibisono, Dermawan. (2002). Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Yudaruddin, Rizky. (2014). Statistik Ekonomi. Yogyakarta: Interpena.