
**PERAN ETIKA KERJA ISLAM DAN MANAJEMEN
PENGETAHUAN TERHADAP PENINGKATAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA BANK MUAMALAT
CABANG MAKASSAR**

Hardiani¹⁾, Sigit Sugiarto²
Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, STIEM Bongaya Makassar
Jurusan Manajemen Logistik, Politeknik Nusantara Makassar
Email : hardianialiyusuf@yahoo.co.id¹ , paints15sigit@gmail.com²

Received: 15 Januari 2023

Revised: 24 April 2023

Accepted: 30 April 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh etika kerja islam dan manajemen pengetahuan terhadap komitmen organisasi. Jenis penelitian yaitu eksploratif dengan pendekatan kuantitatif yang akan menjelaskan penyebab komitmen organisasi tinggi. Populasi sebanyak 150 karyawan bank Muamalat cabang Makassar, sampel sebanyak 60 responden dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian memberikan bukti etika kerja islam dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kimitmen organisasi karyawan pada bank muamalat cabang makassar. Kontribusi pengaruh yang dihasilkan terhadap komitmen organisasi sebesar 23%.

Kata kunci : Etika kerja islam, manajemen pengetahuan, komitmen organisasi

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Islamic work ethics and knowledge management on organizational commitment. This type of research is explorative with a quantitative approach which will explain the causes of high organizational commitment. The population is 150 employees of the Makassar branch of Muamalat bank, a sample of 60 respondents with a simple random sampling technique using the slovin formula. The results of the study provide evidence that Islamic work ethics and knowledge management have a positive and significant influence on increasing employee organizational commitment to the Makassar branch of Muamalat Bank. The resulting influence contribution to organizational commitment is 23.

Keywords : Islamic work ethics, knowledge management, organizational commitment

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki niat untuk senantiasa memelihara anggotanya didalam organisasi dengan sepenuh hati. Olehnya itu dibutuhkan suatu komitmen yang kuat dari dalam diri pegawai, hal ini sesuai dengan pandangan ahli bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2017). Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi Demikian saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasional seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai – nilainya sebagai standar emas bagi komitmen pekerja.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi komitmen organisasional yaitu etika kerja islam. Hal ini sesuai pandangan ahli bahwa etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja 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 (Khalil & Abu-Saad, 2009). Bekerja dalam Islam dianggap sebagai sebuah kebaikan dalam pemenuhan kebutuhan dan penting untuk membangun keseimbangan dalam hidup manusia dan kesejahteraan bersama (Ali & Al-Kazemi, 2007).

Hasil studi terdahulu menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik etika kerja Islam seorang karyawan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan (Jamil, 2007; Ma'rifah & Indrayanto, 2015). Komitmen organisasi tidak saja ditentukan oleh etika kerja Islam, tetapi peran manajemen pengetahuan. Karena, manajemen pengetahuan (*knowledge management*) ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi (Fianty, 2017). Tujuannya, kinerja karyawan menjadi baik dan berkualitas.

Pada perkembangan ini menunjukkan makin cepatnya perubahan dalam segala bidang kehidupan, akibat dari efek globalisasi serta perkembangan teknologi informasi yang sangat akseleratif. Kondisi ini jelas telah mengakibatkan perlunya cara-cara baru dalam menyikapi semua yang terjadi agar dapat tetap survive. Penekanan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut, dan ini tentu saja memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM melalui kemampuan penerapan pengetahuan manajemen (Ekawati & Puspitowati, 2016). Sehubungan dengan itu peranan ilmu pengetahuan menjadi makin menonjol, karena hanya dengan pengetahuanlah semua perubahan yang terjadi dapat disikapi dengan tepat. Ini berarti pendidikan memainkan peran penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. Ketatnya kompetisi secara global khususnya dalam bidang ekonomi telah menjadikan organisasi usaha memikirkan kembali strategi pengelolaan usahanya, dan SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan dalam konteks tersebut (Narande, 2015).

Pengetahuan manajemen berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan sehingga komitmen organisasi menjadi baik. Artinya, semakin baik pengetahuan manajemen semakin baik komitmen organisasi (Andria, VebEkawati et al., 2011; Ekawati & Puspitowati, 2016; Fianty, 2017). Berbeda dengan yang diungkap oleh (Laoh et al., 2016) bahwa pengetahuan manajemen tidak berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi baik. Artinya, komitmen organisasi tidak lagi ditentukan oleh pengetahuan manajemen. Motivasi penelitian ini adalah meletakkan etika kerja Islam dan manajemen pengetahuan sebagai variabel penentu komitmen organisasi. Alasannya, ketika etika kerja Islam dan manajemen pengetahuan baik maka komitmen organisasi akan tinggi. Sehingga peneliti tertarik membuat model hubungan etika kerja Islam dan manajemen pengetahuan dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Makassar.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:184) dikutip oleh (Taurisa, 2012) komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh

pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat : (a) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) Perasaan dalam tugas organisasi, dan (c) Perasaan loyal pada organisasi. Sedangkan menurut (Kreitner, Robert; Angelo Kinicki, 2010) disari oleh (Tania dan M. susanto, 2013) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi, sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan menurut Kreitner at all (2010) disari oleh Tania dan M. Susanto (2013) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi, sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Dalam mengukur tinggi rendahnya komitmen organisasi dalam penelitian ini mengadopsi pengukuran (Taurisa, 2012). (1) kepercayaan yang kuat serta penerimaan pekerjaan, (2) Kesiapan untuk bekerja keras, dan (3) Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Etika berasal dari bahasa latin etos yang berarti kebiasaan. Sinonimnya adalah moral yang juga berasal dari bahasa latin mores yang berarti kebiasaan. Sedangkan dalam bahasa Arabnya adalah akhlak, bentuk jamak dari mufradnya khuluk artinya budi pekerti. Keduanya biasa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (*custom and mores*), yang menunjukkan kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau tidak (Fitria, 2003). Menurut (Augustia, 2010) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab (Mohammad et al., 2018).

Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas. 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 (Hashim, 2010). Pengukuran etika kerja islam dalam penelitian ini yaitu terdiri atas: (1) usaha, (2) kompetisi, (3) transparansi dan (4) perilaku bertanggungjawab (Mohammad et al., 2018). Hasil studi sebelumnya menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik etika kerja Islam seorang karyawan semakin tinggi komitmen oraganisasi karyawan. (Jamil, 2007; Ma'rifah & Indrayanto, 2015; Yousef, 2001) I. P. Sari & Nugraheni, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian yaitu:

H1: Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Manajemen pengetahuan semakin tidak terbantahkan kebutuhannya terhadap perkembangan organisasi. Munculnya manajemen pengetahuan dilatarbelakangi oleh keyakinan akan besarnya manfaat pengetahuan bagi organisasi. Dengan memiliki manajemen pengetahuan yang baik, maka pengelolaan organisasi menjadi lebih efektif

dan efisien. Karena pengetahuan ini memuat penciptaan, cara-cara memperoleh, pengelolaan, berbagi dan aplikasi. Pada tingkat berbagi dan aplikasi, manajemen pengetahuan akan bisa dirasakan manfaatnya, ketika hasil karya bisa dirasakan langsung oleh masyarakat. Karena pengetahuan ini akan meresap pemakaiannya untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen pengetahuan dianggap sebagai pemicu SDM dalam arena persaingan.

Singh Henczel pada tahun 2007, dikutip oleh Ekawati & Puspitowati (2016) berpendapat bahwa untuk menentukan pengetahuan yang benar-benar sulit karena menggabungkan banyak berwujud seperti pengalaman, pengalaman, intuisi, penilaian penghakiman, keterampilan keahlian, pelajaran dan pelajaran, yang berpotensi meningkatkan berbagai tindakan. Pengetahuan adalah keadaan kognitif pikiran dicapai dengan menggabungkan pemahaman dan kognisi pemahaman dan kognisi. Hal ini sering ditampilkan sebagai persiapan dan dokumentasi pengetahuan seperti hak paten, database, manual, laporan, prosedur, dan kertas putih. Menurut Dimttia dan Oder (2001) dikutip oleh Andria & Trisyulianti (2011) manajemen pengetahuan adalah tentang penggalian dan mengorganisir pengetahuan untuk mengembangkan organisasi yang menguntungkan dan lebih efisien. Secara rinci Dimttia dan Oder menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan adalah proses menangkap keterampilan organisasi kolektif, tidak peduli di mana pengetahuan yang baik dalam database, di koran, atau di kepala orang, dan kemudian mendistribusikan pengetahuan bahwa di mana pun yang mungkin mengarah pada pencapaian terbesar. Dalam penelitian ini manajemen pengetahuan diukur dengan indikator (1) *tacit knowledge* dan (2) *explicit knowledge* (Wijayanti, 2017). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya bahwa semakin baik manajemen pengetahuan seorang karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasinya (Andria, VebEkawati et al., 2011; Ekawati & Puspitowati, 2016; Fianty, 2017; Avriani et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian yaitu:

H2: Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian termaksud dalam *ekplanatory research* yaitu Penelitian yang membantu memperoleh data dalam bidang tertentu, tetapi peneliti melakukan hal-hal seperti menyebarkan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian ini berjumlah 150 karyawan bank Muamalat cabang Makassar. Sampel penelitian sebanyak 60 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan diproses datanya sehingga berwujud pada data bilangan (angka) dan pembuktian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis statistik. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan bantuan struktural *Partial Least Square* (PLS) Versi 7.0.

HASIL PENELITIAN

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis *SEM WarpPLS* versi 7.0. dalam analisis *WarpPLS* terdapat dua evaluasi model yaitu, model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*). Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Evaluasi Model pengukuran (Outer Model)

Dalam evaluasi model pengukuran, dalam pemodelan tersebut ada tiga pengujian yang harus dipenuhi yaitu konvergen validitas (*Convergent validity*), *Diskriminant Validitas*, dan *Composite reliability*.

Validitas konvergen

Convergent validity merupakan salah satu pengujian yang terdapat pada outer model. Tes ini menyelidiki seberapa baik indikator pengukuran dikaitkan dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama Dalam pengujian convergent validity terdapat dua kriteria untuk menilai outer model yang memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif yaitu (1) loading harus > 0,60 dan (2) nilai p signifikan yaitu $p < 0,05$ (Mahfud dan Dwi, 203: 65, dalam Arista, 2015). Pandangan lainnya menjelaskan bahwa jika nilai loading indikator pada suatu variabel konstruk semuanya bernilai $= > 0.70$, maka indikator tersebut dianggap valid atau kredibel untuk mengukur variabel tersebut (Hair et al., 2019). Hasil pengujian dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel. 1
Combined loading and cross-loading

| Konstruk | EK.Islm | MP | KO | P value |
|----------|---------|--------|--------|---------|
| EKI1 | 0.725 | 0.097 | 0.138 | <0.001 |
| EKI2 | 0.751 | -0.133 | 0.016 | <0.001 |
| EKI3 | 0.827 | -0.208 | 0.091 | <0.001 |
| EKI4 | 0.701 | 0.287 | -0.266 | <0.001 |
| MP1 | 0.003 | 0.849 | -0.103 | <0.001 |
| MP2 | -0.003 | 0.849 | 0.103 | <0.001 |
| K.Org1 | 0.04 | -0.211 | 0.740 | <0.001 |
| K.Org2 | 0.045 | 0.172 | 0.898 | <0.001 |
| K.Org3 | -0.085 | 0.002 | 0.819 | <0.001 |

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Convergent Validity* Untuk Variabel Etika Kerja Islam

Berdasarkan tabel 1, hasil pengolahan data tersebut menjelaskan bahwa seluruh indikator pada variabel memiliki nilai loading konstruk > 0.70, dengan nilai terendah pada indicator sebesar 0.701 dan tertinggi yaitu sebesar 0.827.

2) *Convergent Validity* Untuk Variabel Manajemen Pengetahuan

Tabel diatas menjelaskan bahwa seluruh indikator pada kosntruk manajemen pengetahuan memiliki nilai loading > 0.70 yang dibuktikan dengan niali pada indikator MP1 dan MP2 sebesar 0.849. hal ini menjelaskan bahwa pengujian *Convergent validity* terpenuhi.

3) *Convergent Validity* Untuk Variabel Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi, menunjukkan bahwa nilai loading pada indikator variabel berada pada rentang 0.740 – 0.898 yang artinya bahwa nilai tersebut >0.70, sehingga pengujian validitas pada variabel terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengujian table 1 menjelaskan bahwa seluruh indikator pada variabel dalam penelitian memiliki nilai loading >0.70, yang menunjukkan terpenuhinya

pengujian *Convergent validity*, sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian *discriminant validity*, yang akan di jelaskan sebagai berikut.

Deskriminat Validity

Suatu konstruk dikatakan baik apabila telah memenuhi syarat validitas diskriminan yaitu, hasil dalam *view combined loading and cross-loadings* menunjukkan bahwa loading ke konstruk lain (*cross-loading*) bernilai lebih rendah daripada loading ke konstruk variabelnya sendiri. Hasil pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2
Validitas Diskriminant (>0.60)

| Konstruk | Loading | | Nilai Loading ke Konstruk Lain | | | |
|----------|---------|---|--------------------------------|--------|--------|------------|
| | | | EK.Islm | MP | KO | Keterangan |
| EKI1 | 0.725 | > | | 0.097 | 0.138 | Terpenuhi |
| EKI2 | 0.751 | > | | -0.133 | 0.016 | Terpenuhi |
| EKI3 | 0.827 | > | | -0.208 | 0.091 | Terpenuhi |
| EKI4 | 0.701 | > | | 0.287 | -0.266 | Terpenuhi |
| MP1 | 0.849 | > | 0.003 | | -0.103 | Terpenuhi |
| MP2 | 0.849 | > | -0.003 | | 0.103 | Terpenuhi |
| K.Org1 | 0.740 | > | 0.04 | -0.211 | | Terpenuhi |
| K.Org2 | 0.898 | > | 0.045 | 0.172 | | Terpenuhi |
| K.Org3 | 0.819 | > | -0.085 | 0.002 | | Terpenuhi |

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2022)

Table 2, menjelaskan pengujian *Discriminant validity* dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam model tersebut telah memenuhi standar *discriminant validity* dimana nilai *loading* ke konstruk lain lebih rendah dibanding nilai *loading* ke konstruknya sendiri pada kolom yang sama. Sehingga dapat dilanjutkan pada *composite reliability*.

Composite Reliability

Tujuan dilakukannya pengujian ini untuk menilai apakah variabel yang terdapat pada pemodelan memiliki konsistensi untuk mengukur apa yang ingin diukur atau memiliki reliabilitas yang dapat diterima. Suatu konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika item-item yang mengukur variabel memiliki nilai *composite reliability* >0.70 dan *cronbach's alpha* >0.60. Hasil tersebut dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel. 3
Composite reliability

| Model | EK.Islm | MP | KO |
|------------------------------|---------|-------|-------|
| <i>R-squared</i> | | | 0.231 |
| <i>Adjusted R-squared</i> | | | 0.204 |
| <i>Composite reliability</i> | 0.839 | 0.838 | 0.861 |
| <i>Cronbach's alpha</i> | 0.743 | 0.612 | 0.755 |

| Model | EK.Islm | MP | KO |
|------------------------------------|---------|-------|-------|
| <i>Average variances extracted</i> | 0.566 | 0.720 | 0.675 |
| <i>Full collinearity VIFs</i> | 1.048 | 1.162 | 1.204 |
| <i>Q-squared coefficients</i> | | | 0.243 |

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2022)

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islam (EK.Islam) memiliki nilai Composite reliab 0.839, Manajemen penegtahuan (MP) sebesar 0.838, dan komitmen organisasi sebesar 0.861, nilai tersebut lebih besar dari 0.70, sedangkan pada nilai nilai Cronbach's Alpha dari ke 3 variabel tersebut > 0.60. hal ini menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada penelitian ini terpenuhi.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi struktural (*inner model*) terdiri dari uji kecocokan model (model fit), *path coefficient*, dan *Q-Square*. pengujian tersebut dapat diterangkan lebih lanjut sebagai berikut :

Goodness Of Fit (Uji Kecocokan Model)

Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu average path coefficient (APC), average R—squared (ARS) dan Average adjusted R-squared (AARS). Hasil pengujian ini dapat dijelaskan dibawah ini

Tabel. 4
Kecocokan Model (*Goodness Of Fit*)

| <i>Goodness Of Fit</i> | Indeks | P-Value | Kriteria |
|--|--------|---------|------------|
| <i>Average path coefficient (APC)</i> | 0.329 | 0.00 | < 0.05 |
| <i>Average R-squared (ARS)</i> | 0.231 | 0.01 | < 0.06 |
| <i>Average adjusted R-squared (AARS)</i> | 0.204 | 0.02 | < 0.07 |
| <i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i> | 1.138 | | AFVIF <= 5 |

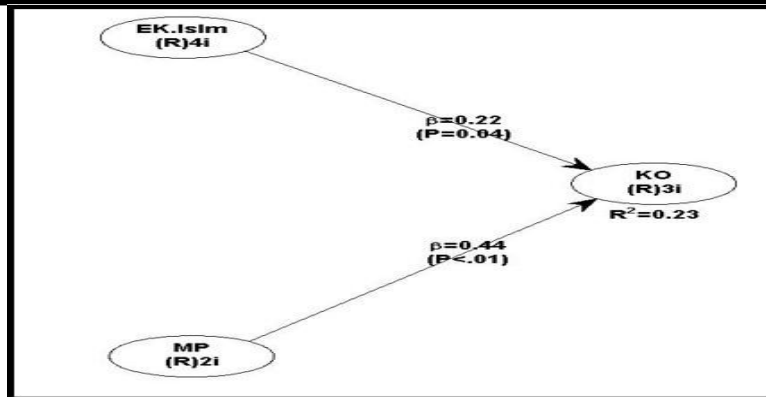
Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2022)

Pada tabel 4 diatas menjelaskan bahwa *Average path coefficient* (APC) memiliki nilai sebesar 0.0.329 dengan nilai *p-value* sebesar 0,00, *Average R-squared* (ARS) mempunyai nilai 0.231 dengan nilai *p-value* sebesar 0,01, sedangkan *Average adjusted R-squared* (AARS) memiliki nilai sebesar 0.204 dan *p-value* sebesar 0,02. Berdasarkan kriteria APC dan ARS serta AARS harus memiliki nilai *p-value* < 0.05, maka pengujian tersebut terpenuhi.

Uji Path Coefficient, dan R- Square.

Pada pengujian path coefficient dan Q-square dapat di jelaskan pada gambar berikut ini:

Gambar. 1
Model



Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2022)

Berdasarkan gambar 1 dan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai R2 sebesar 0.231, hal ini menjelaskan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 23.1% dan sisanya 76.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam peneliiian ini berdasarkan pada nilai signifikansinya. Tingkat singnifikansi dalam penelitian ini yaitu 5% atau 0.05. Berikut di ditampilkan table koefisien jalur dan tingkat signifikansi pengaruh antar variabel yang dibangun dalam model penelitian ini sebagai berikut.

Tabel. 5
Path coefficients and P-values

| | Path coefficients | | | | P values | | |
|---------|-------------------|-------|----|---------|----------|--------|----|
| | EK.Islm | MP | KO | | EK.Islm | MP | KO |
| EK.Islm | | | | EK.Islm | | | |
| MP | | | | MP | | | |
| KO | 0.216 | 0.442 | | KO | 0.038 | <0.001 | |

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2022)

Etika kerja Islam → Komitmen Organisasi

Penerapan etika kerja islam dalam sebuah organisasi akan membentuk suatu perilaku yang bernilai positif pada diri karyawan. Seseorang yang memiliki perilaku yang berlandaskan pada prinsip-prinsip islam tentunya memiliki moral yang baik dalam menjalankan tanggungjawabnya serta senantiasa bekerja dengan professional hal tersebut tentunya akan berdampak pada komitmen seorang karyawan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan ahli bahwa etika kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja, hal ini disebabkan etika kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral (P. R. W. Sari et al., 2021). Selain itu pandangan lainyna menjelaskan bahwa etos kerja Islam memainkan peran penting dalam meningkatkan tingkat komitmen karyawan di tempat kerja (I. P. Sari & Nugraheni, 2019).

Nilai *Path coefficients* sebesar 0.216 (p -value = 0.03), hal ini menjelaskan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik etika kerja islam seorang karyawan dalam bekerja maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasi. Baiknya etika kerja islam karyawan bank muamalat cabang makassar disebabkan karyawan senantiasa ikhlas dalam mengabdikan di perusahaan yang tercermin melalui pemberian kualitas pelayanan yang baik tanpa ada rasa pamrih kepada nasabah, serta terciptanya kompetisi yang adil dan jujur dalam organisasi. Signifikannya pengaruh yang dihasilkan disebabkan adanya keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi yang tercermin melalui kepatuhan setiap karyawan terhadap segala aturan yang diberlakukan atasan dan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan temuan sebelumnya, bahwa karyawan yang berpegang pada nilai etika Islam akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan akibatnya bekerja dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi (I. P. Sari & Nugraheni, 2019).

Manajemen Pengetahuan → Komitmen Organisasi

Karyawan yang memiliki manajemen pengetahuan yang tinggi tentunya akan memiliki kemampuan didalam menyelesaikan seitan pekerjaannya ataupun masalah yang ada didalam organisasi, disamping itu manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan tentunya akan berdampak pula pada komitmen seorang karyawan terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan ahli bahwa komitmen Organisasi akan meningkat apabila dapat meningkatkan Manajemen Pengetahuan melalui peningkatan *Knowledge Discovery*, *Knowledge Capture*, *Knowledge Sharing*, *Knowledge Application* (Avriani et al., 2021).

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Path coefficients* sebesar 0.442 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan berkorelasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan maka akan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa manajemen pengetahuan karyawan tergolong tinggi, hal ini disebabkan karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai SOP yang ada dalam perusahaan serta didukung adanya pengalaman yang baik dari karyawan sehingga mampu bekerja secara profesional.

Signifikannya pengaruh yang dihasilkan disebabkan karyawan senantiasa mengeluarkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan organisasi kemudian karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mengabdikan pada organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan temuan Avriani et al (2021), bahwa manajemen kemampuan yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

SIMPULAN

Hasil temuan menjelaskan bahwa etika kerja islam dan manajemen pengetahuan yang tinggi mampu meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki etika kerja islam yang tinggi seperti rasa keikhlasan untuk senantiasa mengabdikan dalam perusahaan tentunya akan selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah serta adanya manajemen pengetahuan yang tinggi pada diri karyawan akan membuat karyawan mampu menyelesaikan setiap masalah dalam organisasi karena adanya kemampuan untuk memahami setiap SOP yang ada dalam organisasi. Hasil studi ini memberikan penjelasan kepada pihak manajemen bahwa didalam meningkatkan komitmen organisasi dibutuhkan upaya peningkatan etika kerja islam

melalui perbaikan semangat kerja karyawan, menciptakan sitem kompetisi yang adil serta adanya transparansi didalam perusahaan, selain itu diperlukan adanya manajemen pengetahuan yang tinggi pada karyawan melalui peningkatan *tacit knowledge* dan *Explicit knowledge*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. a. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93–104.
<https://doi.org/10.1108/13527600710745714>
- Andria, V., & Trisyulianti, E. (2011). Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 154–171.
- Andria, VebEkawati, S., Puspitowati, I., & Triyulianti, E. (2011). Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia , Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, II(2), 154– 171.
- Arista, O. E. (2015). Pengaruh Persepsi atas Corporate Social Responsibility terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Survey pada Hotel Bintang V di Yogyakarta)(Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi). Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Augustia, S. Y. (2010). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi. Thesis Universitas Diponegoro, 2(2), 1–113.
- Avriani, E., Putra, R. B., & Amrefri, A. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Ekawati, S., & Puspitowati, I. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan UKM di Jakarta. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 670–678.
- Fianty, M. I. (2017). Strategi Penerapan Knowledge Management System Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT XYZ. *Kalbiscientia*, 4(2), 160–168.
- Fitria, A. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (pp. 1–68).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hashim, J. (2010). Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective. *Personnel Review*, 39(6), 785–799.
<https://doi.org/10.1108/00483481011075611>

- Jamil, A. (2007). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasoi Sebagai Mediator. Tesis UNDP, 1. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Khalil, M., & Abu-Saad, I. (2009). Islamic work ethic among Arab college students in Israel. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(4), 333–346. <https://doi.org/10.1108/13527600911000320>
- Laoh, C. F. P., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 786– 793.
- Ma'rifah, D., & Indrayanto, A. (2015). Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam : Kajian Tentang Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional , Dan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 10–21.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome. *Personnel Review*, PR-05-2017-0138. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138>
- Narande, A. a G. (2015). Peran Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Aparatur. *Manajemen Aparatur*, 9(1), 1–12.
- Robbins, & T. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106–118.
- Sari, P. R. W., Hayati, K., & Erlina, R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepribadian Terhadap Kreativitas Karyawan. *Human Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 8(1).
- Tania dan M. susanto. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . Dai Knife Di Surabaya. *Agora*, 1(3).
- Taurisa, C. M. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1, 1–16.
- Wijayanti, D. P. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). (Development Research of Management): *Jurnal Manajemen*, 12(1), 69–85.
- Yousef, D. a. (2001). Islamic work ethic–A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. <https://doi.org/>