

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya ialah suatu hal yang diinginkan oleh semua organisasi/lembaga baik itu *Profit oriented* maupun *Nonprofit oriented*. Suatu hal penting yang harus kita ketahui bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang memadai, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Seperti yang disebutkan oleh (Darmawati & Indartono, 2015:49) bahwa keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) ialah suatu asset dan kekayaan yang penting dalam seluruh sendi aktivitas manusia dan merupakan bagian yang amat berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan perusahaan. Adanya akal yang dilimpahkan kepada manusia lengkap dengan kreatifitas, bakat, tenaga, pengetahuan, keinginan beserta perasaan merupakan pendukung mengapa manusia disebut sebagai sumber daya yang amat penting.

Agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal, manusia sebagai sumber daya yang sangat berpotensi harus dikembangkan secara maksimal pula. Adapun untuk mengukur kontribusi pada manusia terhadap perusahaannya dapat diketahui dengan melakukan pengukuran kinerja. Semakin baik kinerja seseorang dalam suatu perusahaan maka akan memberikan hasil yang baik untuk kinerja sebuah organisasi/perusahaan.

Seperti yang disebutkan Lawler dan Porter bahwa kinerja adalah suatu keberhasilan pencapaian peran yang diperoleh oleh seseorang atas apa yang telah diperbuatnya. Dalam pengertian lain pun disebutkan bahwa kinerja merupakan

suatu prestasi kerja, ialah suatu perbandingan antara hasil kerja yang telah diperoleh dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa memang suatu perusahaan sangat memerlukan kinerja yang terbaik dan optimal dari karyawannya karena hal itulah yang bisa menunjang perusahaan untuk memperoleh keberhasilan yang maksimal. Oleh karena itu, faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai ini haruslah kita ketahui agar kemudian dapat dilakukan berbagai upaya yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan secara optimal.

Berdasarkan referensi dari berbagai penelitian sebelumnya disebutkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya ialah *Islamic Work Ethics* (Etika kerja islami) yang diterapkan oleh suatu organisasi.

Seperti yang kita ketahui bahwa jumlah penduduk Muslim di Indonesia sangatlah banyak dan bisa dikategorikan sebagai penduduk mayoritas. Oleh karena itu, maraknya institusi-institusi Islam serta yang menerapkan etika islami baik itu di organisasi profit maupun non-profit menjadi hal yang tidak aneh lagi di Negara ini, dan itu merupakan hal yang patut kita syukuri.

Islamic Work Ethics (Etika kerja islami) merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah Islam (Al-qur'an dan Sunnah). Pada kacamata Islam memandang suatu pekerjaan bukan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya saja melainkan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya yang nantinya akan dipertanggungjawabkan di akhirat.

Semua umat Islam telah mengetahui bahwa suatu pedoman yang paling sempurna yang bersifat universal serta bisa diterapkan dalam setiap aspek kehidupan manusia dan dapat berlaku pada seluruh zaman ialah Al-qur'an dan Sunnah. Seperti yang termaktub dalam Al-qur'an surat Al-Baqarah ayat 2 bahwa Al-qur'an merupakan sesuatu yang tidak ada keraguan padanya dan Al-qur'an inilah yang merupakan pedoman bagi orang-orang yang bertaqwa. Dengan begitu dapat kita simpulkan bahwa sumber etika dan nilai kerja yang dapat mengandung prinsip-prinsip sangat menyeluruh dan sempurna juga terdapat pada Al-qur'an dan

Sunnah. Dengan begitu, hal ini bisa menjadi salahsatu indikasi yang baik terhadap perusahaan apabila dalam praktiknya etika ini diterapkan dengan lancar dan sesuai.

Dalam beberapa penelitian yang lain menyebutkan bahwa ternyata bukan hanya factor *Islamic Work Ethlcs (IWE)* saja yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi ada faktor lain yang dapat berpengaruh juga yaitu kepuasan kerja. Keadaan emosional yang stabil (positif), yang merupakan suatu hasil dari penilaian pekerjaan seseorang, respon sentimental dari pekerjaan seseorang serta pendekatan pada suatu pekerjaan seseorang adalah pengertian lain dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat menunjukkan bagaimana seseorang bisa termotivasi oleh pekerjaannya dimana pekerjaan itu dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawannya.

Dalam suatu artikel yang membahas tentang *Islamic work ethlcs (IWE)*, ternyata disebutkan factor IWE ini ternyata lebih banyak berdampak kepada sikap dan perilaku seorang individu, dan salahsatunya ialah pada kepuasan kerja. Maka oleh karena itu, peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja bisa menjadi *variable intervening (mediasi)* antara *Islamic work ethlcs (IWE)* dan kinerja pegawai.

Seperti yang telah disebutkan bahwa kinerja serta kualitas manusia yang terdapat dalam organisasi sangatlah berpengaruh terhadap keefektifan dan keberhasilan organisasi tersebut. Dan begitupun pada Yayasan Al-ma'mun Baibars yang bertempat di Jl. Alun-alun timur No.19 Sagalaherang, kabupaten Subang.

Yayasan Al-ma'mum merupakan salah satu lembaga penyelenggara pendidikan yang menerapkan syariat Islam dalam setiap kegiatannya. Bukan hanya di setiap sendi kegiatannya saja yang menerapkan syariat islam, namun juga pada tujuan yang telah ditetapkan yayasan pun dapat mencerminkan pula bahwa yayasan ini ingin berusaha betul-betul membumikan syariat Islam dalam penyelenggaraan institusi pendidikannya. Adapun untuk tujuannya itu sendiri salahsatunya adalah ingin mencetak sumber daya manusia berkualifikasi Islam bagi masyarakat.

Selain itu, konsep penerapan syariat islam dapat pula tercermin dari jenis institusi yang dimiliki. Semua institusi yang berada dalam naungan yayasan ini

merupakan program pendidikan yang berbasis islami. Adapun berbagai jenis institusi pendidikan dalam yayasan ini diantaranya yaitu TK/TPA (Taman Pendidikan Anak-Anak, TQA, MTS (Madrasah Tsanawiyah) dan MA (Madrasah Aliyah).

Adapun aspek kepuasan kerja telah diakui sudah terpenuhi cukup baik ketika bekerja (mengajar) di yayasan ini oleh salahsatu guru yang mengajar di yayasan ini. Meski kurang cukup puas dengan gaji yang diterima dan bahkan ia seringkali merasa bahwa *outcome* yang dikeluarkan tidaklah sepadan dengan *income* yang diterimanya, apalagi ketika statusnya sekarang masih bekerja sebagai guru honorer. Tapi menurutnya itu tidaklah menjadi masalah selama ia masih memegang kunci Ikhlas. Ia menyadari bahwa segalanya perlu perjuangan, dan dari tutur katanya seperti menyiratkan bahwa apalagi yang bisa menguatkan untuk bertahan berjuang selain daripada keikhlasan.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan guru tersebut menyatakan bahwa kegiatan belajar mengajar secara online di masa pandemi Covid-19 seperti ini ternyata kedisiplinan, semangat dalam mengajar serta kinerja yang dilakukan terhadap yayasan rentan mengalami penurunan. Banyak hal yang dapat memicu terjadinya kemalasan mengajar bagi guru dan juga kegiatan belajar bagi siswa atau siswinya. Tetapi meskipun begitu, ia selalu berusaha untuk terus menjaga dan meningkatkan kedisiplinan, kinerja dan semangatnya dalam mengajar, dan selalu terus berusaha agar tugas serta tanggungjawab yang diembankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik sekalipun dalam situasi pandemi Covid-19 seperti ini.

Dengan hal itu, maka peneliti merasa bahwa penelitian ini layak dilakukan guna mengetahui bagaimana kinerja dari para guru di yayasan Al-ma'mum baibars ini. Selain itu, penelitian ini akan berusaha menggali apakah benar *Islamic Work Ethics* yang diterapkan di yayasan ini menjadi salahsatu pemicu positif terhadap kepuasan kerja sehingga kinerja para guru bisa dikatakan selalu dalam keadaan baik ataukah tidak.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya keinginan untuk membumikan syariat Islam dalam penyelenggaraan institusi pendidikan pada yayasan ini;
2. Adanya sikap positif dari para guru terhadap pekerjaan mereka di yayasan ini;
3. Adanya tanggungjawab yang cukup baik dari para guru dalam mengajar sekalipun dalam situasi pandemi Covid-19 seperti ini.

C. Rumusan Masalah

Adapun beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Ma'mum Baibars Subang?
2. Apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pada Guru di Yayasan Al-Ma'mum Baibars Subang?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Ma'mum Baibars Subang?
4. Apakah kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara *Islamic work ethics* dengan Kinerja pegawai pada Guru di Yayasan Al-Ma'mum Baibars Subang?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Guru di Yayasan Al-Ma'mum Baibars Subang;
2. Untuk mengetahui apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pada Guru di Yayasan Al-Ma'mum Baibars Subang;
3. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Ma'mum Baibars Subang;
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Islamic work ethics* terhadap Kinerja pegawai pada Guru di Yayasan Al-Ma'mum Baibars Subang.

E. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu menjadi salahsatu pemenuhan tugas akhir untuk menuntaskan pendidikan jenjang sarjana di kampus tercinta. kemudian, penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan yang lebih luas kepada peneliti tentang ilmu manajemen terutama dalam manajemen sumber daya manusia dengan topik *Islamic work ethics* (IWE), kepuasan kerja dan kinerja pekerja;
2. Bagi yayasan, penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi serta masukan tentang pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja karyawan atau dalam hal ini ialah guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi);
3. Untuk Mahasiswa lain, hasil dari penelitan ini diharapkan dapat berfungsi sebagai literature dalam kegiatan penilitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik *Islamic work ethics* (IWE), kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap Kinerja

Roberth L.Mathius dan John H. Jackson (2001:82) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, diantaranya yaitu motivasi, kemampuan, dukungan yang diperoleh, keberadaan pekeerjaan yang dilakukan serta hubungan dengan perusahaan. Namun dalam beberapa penelitian menyebutkan bahwa ternyata ada factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan hal ini masih sedikit diangkat dan disadari oleh kita, yaitu pengaruh *Islamic work ethics* (etika kerja islami).

Etika kerja yang ditopang oleh syariah Islam yaitu Al-qur'an dan Sunnah adalah yang disebut *Islamic Work Etics* (IWE). Seperti yang dituturkan dalam Al-qur'an surat Al-Baqarah ayat 2 bahwa Al-qur'an merupakan sesuatu yang tidak ada keraguan padanya dan Al-qur'an inilah yang merupakan pedoman bagi orang-orang yang bertaqwa. Dengan begitu dapat kita simpulkan bahwa sumber etika dan nilai kerja islam yang dapat mengandung prinsip-prinsip sangat luas dan sempurna juga terdapat pada Al-qur'an dan Sunnah. Dengan begitu, hal ini bisa menjadi salahsatu

indikasi yang baik terhadap perusahaan apabila dalam praktiknya etika ini diterapkan dengan lancar dan sesuai.

Seperti yang telah kita ketahui, bahwa dalam kacamata islam memandang sebuah pekerjaan adalah sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya. Bekerja bukan hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan saja melainkan bekerja juga dipandang sebagai sebuah ibadah seorang hamba kepada Rabb-nya yang kelak akan dipertanggung jawabkan di akhirat.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dinyatakan bahwa etika kerja islam bagi karyawan memang sangat diperlukan karena mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Etika kerja islami ini mampu memberikan motivasi bekerja yang bukan karena faktor materi saja namun karena adanya dorongan spiritual (bekerja = beribadah) dan pekerjaan itu dianggap sebagai kewajiban yang harus dipenuhi, sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab.

2. Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam pandangan Islam, niat adalah salah satu penentu apakah yang dilakukan seseorang dapat dinilai baik atau sebaliknya. Begitupun dengan bekerja. Lumrahnya, seorang muslim yang baik tidak meniatkan bekerja hanya untuk mencari keberlimpahan materi di dunia saja melainkan untuk memupuk ladang amal guna kelak di akhirat juga. Selanjutnya niat ini akan terus berkorelasi dengan ikhtiar yang dikerjakan seseorang. Ketika niat bekerjanya disertai untuk ibadah maka keberkahan pun akan senantiasa menaunginya.

Dengan demikian, sesuatu yang dikeluarkan seseorang dalam melakukan pekerjaan tidak hanya dalam bentuk pengorbanan fisik saja namun disertai dengan kekuatan do'a, karena ia tau bahwa segala yang ia lakukan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia saja tetapi juga untuk bekal kehidupan di akhirat.

Umumnya perilaku seseorang seperti ini selalu memiliki sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal (sikap menerima apapun yang dimilikinya).

Artinya, seseorang akan terus bersyukur dan menerima hasil kerjanya dengan lapang pula meskipun hasil kerja dari seseorang yang telah bekerja secara maksimal tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, seseorang akan terus-menerus menghindari dari perasaan kecewa, karena ia tahu bahwa manusia hanya berkapasitas untuk berencana serta berusaha semampunya tetapi tetap Allah Swt. yang hanya dapat menentukan hasilnya.

Selain itu, ajaran islam dalam *Q.S Ibrahim ayat 7* yang menjanjikan tambahan rasa nikmat yang jauh lebih besar apabila seseorang terus menerus memelihara rasa syukur dalam hidupnya dan akan memberikan azab yang pedih bagi seseorang yang mengingkari nikmat yang telah Allah Swt. berikan, semestinya dimaknai secara benar oleh umat muslim. Dan oleh karenanya nilai-nilai dari syariat islam dapat menjadi sumber motivasi untuk terus bekerja sesuai kemampuannya, dan menjadikan seseorang untuk bisa menyikapi hasil kerjanya dengan sikap kerja yang baik dan lebih mudah merasakan puas.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja diantaranya yaitu faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, tingkat social, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta demografi seseorang, faktor psikologis yang terdiri dari kepribadian, persepsi, motivasi, peran, sikap kerja dan kepuasan kerja, dan faktor organisasi yang terdiri desain pekerjaan, struktur organisasi, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Dalam penjelasan tersebut ada salahsatu factor yaitu kepuasan kerja, maka itu artinya bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan pada karyawan tentu akan berdampak baik pada kinerja yang diberikannya.

Kemudian Dessler dalam Handoko (2001:193) memaparkan bahwa terdapat perbedaan antara pekerja yang mempunyai kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan yang baik terhadap peraturan yang berlaku, tetapi menjadi kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Selain itu,

karyawan seperti ini juga biasanya mempunyai prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai kepuasan pada pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terwujudnya keadaan positif di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya lebih memungkinkan untuk memberikan kinerja yang bisa melampaui perkiraan normal.

4. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap Kinerja Pegawai

Seperti yang telah diuraikan diatas bahwasanya nilai-nilai spiritual yang dimiliki seseorang bisa memberikan dorongan untuk selalu bekerja dan berusaha sesuai kemampuannya serta mensyukuri hasilnya. Dengan begitu, hasil dari penilaian kerjanya niscaya akan disikapi dengan sikap kerja yang baik dan lebih mudah merasakan puas.

Selain itu, telah dipaparkan juga bahwasanya kepuasan kerja juga berperan penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya lebih memungkinkan untuk memberikan kinerja yang bisa melampaui perkiraan normal.

Dengan demikian, dari berbagai uraian pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi perantara atau mediator antara variabel *Islamic work ethics* (IWE) dengan kinerja karyawan.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

Hasil Penelitian Terdahulu

Judul	Penulis	Hasil penelitian	Perbedaan
Pengaruh nilai Islam terhadap kinerja kerja	Ima amaliyah et.al (2013)	Nilai agama islam tidak berpengaruh	Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda

Judul	Penulis	Hasil penelitian	Perbedaan
		langsung terhadap kinerja	dengan hasil penelitian lain sebelumnya
Pengaruh kerja kepuasan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada Rumah Sakit Swasta Kota Denpasar	Ayu desi indrawati (2013)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan	Persamaan dengan penelitian saat ini terletak dalam variabel yang digunakan, tetapi dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak ditempatkan sebagai variabel intervening melainkan ditempatkan sebagai variabel independent
Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam lepas lokemawe	Harjoni desky (2014)	Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan (X2) dan hal ini menjadi pembeda dengan penelitian saat ini
Pengaruh etika kerja islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional	Tiara rachmawati & ketut sudarma (2016)	Motivasi intrinsik berperan penting dalam timbulnya komitmen	Dalam penelitian ini yang ditempatkan sebagai

Judul	Penulis	Hasil penelitian	Perbedaan
dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemediasi		organisaional, etika kerja islami dan kepuasan kerja signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional	variabel dependent adalah factor komitmen organisasi dan yang menjadi variabel intervening adalah motivasi intrinsik
Peran mediasi kepuasan kerja atas hubungan etlka kerja islami dan kinerja karyawan pada RS pku Muhammadiyah Suraka	Zumhrotu riza muthoharoh (2018)	Etika kerja islam berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi kepuasan kerja atas hubungan etika kerja islami dan kinerja karyawan	Persamaan dengan penelitian saat ini terletak dalam variabel yang digunakan, dan dalam penelitian ini variabel kepuasan ditempatkan sebagai variabel intervening. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian
Hubungan etos kerja Islami terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Unit Pegadaian Syariah Bauran	Rizky firdaus habibie (2018)	Etos kerja islami memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan	Persamaan dengan penelitian saat ini terletak dalam variabel yang digunakan, tetapi dalam

Judul	Penulis	Hasil penelitian	Perbedaan
		dengan kepuasan kerja	penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak ditempatkan sebagai variabel intervening melainkan ditempatkan sebagai variabel dependent
Pengaruh islamic work ethics terhadap kinerja karyawan dan ocb pada Perum Perhutani KPH Gundih	Annisa syilviana dewi (2019)	Islamic work ethics berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan OCB	Dalam penelitian ini ada factor OCB yang ditempatkan sebagai variabel dependent
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)	Intan permata sari, rini nugrahaeni (2019)	Etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keadilan organisasional dan komitmen organisasional, keadilan organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan juga terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini yang ditempatkan sebagai intervening ialah factor keadilan organisasional dan komitmen organisasional

Judul	Penulis	Hasil penelitian	Perbedaan
Pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada Warung spesial sambal)	Wahidya difta sunanda (2020)	Kepemimpinan islami, religiusitas, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini yang ditempatkan sebagai variabel independent ialah factor kepemimpinan islami dan religiusitas
Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di Natya hotel, Kuta Bali	Ni komang sri wahyudi, i gede adiyana sukdibya (2020)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel independent
Pengaruh pemberian upah, budaya kerja islami dan religiusitas terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja	Khoerul soleh (2020)	Pemberian upah, budaya kerja islami dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,	Dalam penelitian ini ada factor pemberian upah sebagai variabel independent

Judul	Penulis	Hasil penelitian	Perbedaan
sebagai variabel intervening		religiusitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, pemberian upah dan budaya kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pemberian upah terhadap kinerja pegawai	

Berdasarkan uraian hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Etika kerja islam (IWE) dapat berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, dan etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dari penelitian terdahulu yang dicantumkan diatas memang terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian ini salahsatunya adalah terletak pada objek dan waktu penelitiannya. Meskipun hasil dari penelitian terdahulu berbeda-beda namun penelitian-penelitian tersebut mampu menjadi referensi dalam penelitian ini. Adanya kesamaan dalam variabel variabel yang digunakan merupakan salahsatu alasan penelitian-penelitian tersebut dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini.

H. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : *Islamic Work Ethics* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

Ha : *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap kinerja

Hipotesis 2

Ho : *Islamic Work Ethics* tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

Ha : *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis 3

Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

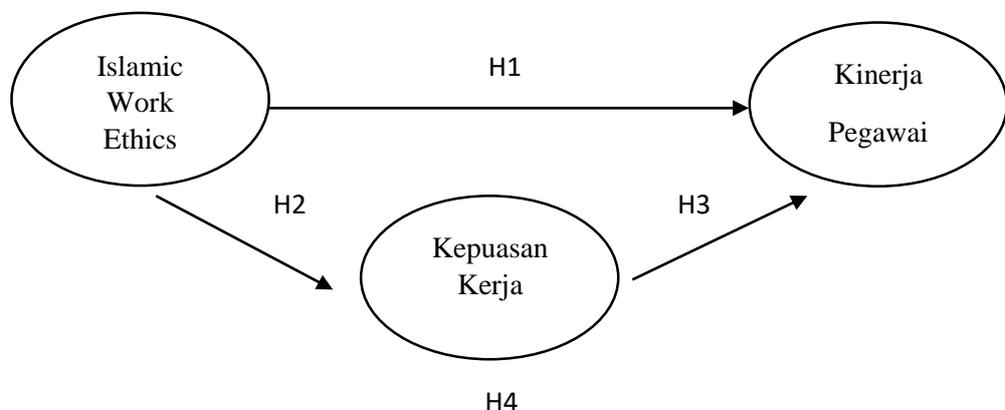
Hipotesis 4

Ho : Kepuasan kerja tidak memediasi *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja

Ha : Kepuasan kerja memediasi *Islamic Work Ethics* terhadap Kinerja

I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis di atas, maka kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Model Penelitian

