

## **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Etika kerja islami terhadap Kepuasan kerja Islam**

**Bagas Bambang Pamujo**  
Universitas Darussalam Gontor

**Yayan Firmansyah**  
Universitas Darussalam Gontor

### **Abstract**

*Increasing global competition shows that every organization is required to improve the quality of work of members of the organization including their job satisfaction. However, so far, little research has been done on employee Islamic job satisfaction. This study aims to analyze employee Islamic job satisfaction and the factors that influence it, namely leadership, work environment, and Islamic work ethic. The method used in this research is quantitative. The research was conducted by involving 75 respondents. The results of the analysis show that transformational leadership, work environment, and Islamic work ethic have a significant effect on Islamic job satisfaction, while transactional leadership has no significant effect on Islamic job satisfaction.*

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja Islam, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islam,*

### **1. Pendahuluan**

Dalam menghadapi era global ini maka organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan berbagai macam strategi agar lebih kompetitif. Salah satu strategi terbaik yang harus dilakukan oleh organisasi adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan landasan efektivitas dari sebuah organisasi, terciptanya kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. (Kebede, 2017) Kepuasan karyawan dalam bekerja, merupakan bukti bahwa organisasi menghargai hasil dari kinerja karyawan tersebut.

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki segala macam cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan, lingkungan kerja serta penerapan etika kerja didalam organisasi adalah beberapa faktor yang dapat ditentukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Ketiga variabel di atas (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan etika kerja islam) telah diketahui dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, sejauh ini sebagian besar penelitian masih berfokus pada kepuasan kerja dalam perspektif konvensional dan masih sedikit yang berfokus pada kepuasan kerja dalam perspektif islam. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja Islam.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Etika Kerja Islam terhadap kepuasan kerja islam.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan suatu kelompok untuk melakukan usaha, guna mencapai suatu tujuan tertentu (Kartono. 2008) Diantara banyaknya gaya kepemimpinan ada dua model yang menonjol yakni gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan transaksi antara pemimpin dengan karyawan perusahaan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kerja karyawan (Baharudin dan Agus. 2020). sementara Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang karismatik dan memiliki peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin seperti ini cenderung menekankan motivasi intrinsik (Faizal Roni. 2019)

### **2.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas, alat perkakas yang berada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti. 2001) Sementara Nitisemito berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar anggota organisasi dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, maka baik buruknya lingkungan akan berdampak pada diri anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito. 1982).

### **2.3 Etika Kerja Islam**

Etika kerja islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan serta partisipasi Muslim ditempat kerja. Hal ini menyiratkan bahwa bekerja merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan seseorang, dan berperan dalam membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang (Abbas. 2008). Menurut Ahmad Janan etika kerja islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang islami (janan. 2004).

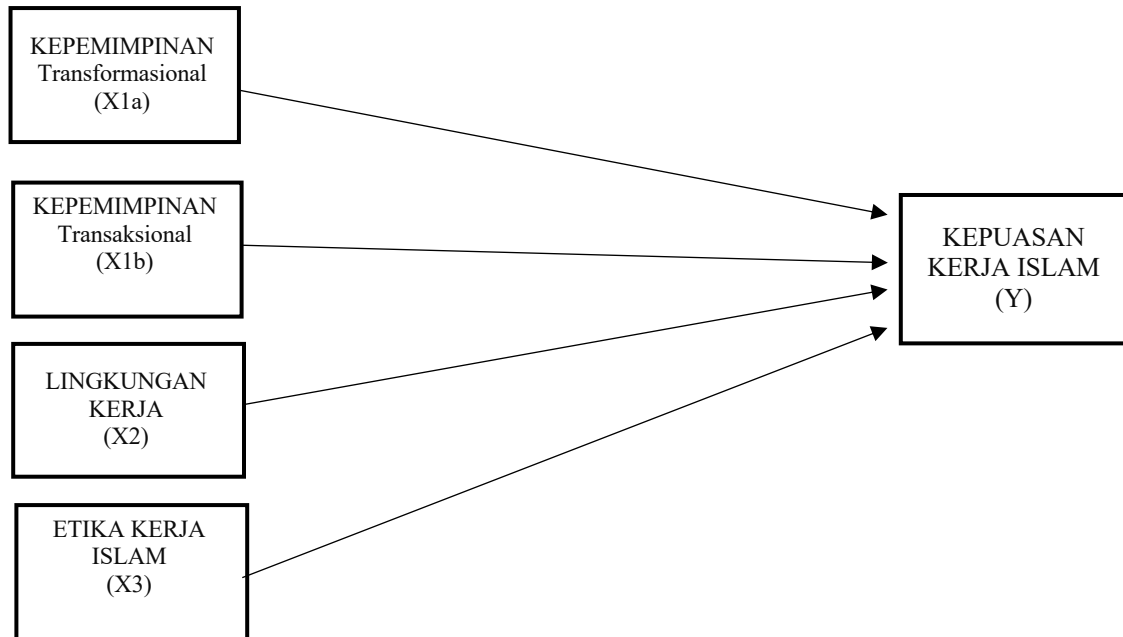
### **2.4 Kepuasan Kerja Islam**

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Teguh dan Puspa, 2019). Dalam perspektif islam diketahui bahwa kepuasan kerja sangat berpotensi untuk mengembangkan kualitas kerja karyawan muslim serta memberikan pengaruh baik terhadap organisasi atau perusahaan yang berbasis islam. Karena kepuasan kerja islam menggabungkan aspek kehidupan didunia serta di akhirat (Marwan, 2018).

### **2.5 Rerangka Penelitian**

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar:

**Gambar 2.3 Rerangka Penelitian**



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1a Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja islam

H1b Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja islam

H2 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Islam

H3 Etika kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja Islam

## 3 Metode Penelitian

### 3.6 Jenis dan Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada responden, yaitu para perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Muslimat Ponorogo. Data sekunder dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan, dan profil organisasi.

### 3.7 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Muslimat Ponorogo yang berjumlah 93 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus menurut Slovin.berjumlah 75 orang pegawai Rumah Sakit Umum Muslimat Ponorogo dengan taraf kesalahan 5% dari jumlah atau total populasi.

### 3.8 Pengukuran Variabel

Variabel kepemimpinan transaksional diukur dengan 6 item pertanyaan (Cronbach's Alpha= 0,764) yang diadaptasikan dari Indikator Variabel kepemimpinan transaksional oleh Kartono (2008). Variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan 8 item pertanyaan (Cronbach's Alpha= 0,897) yang diadaptasikan dari Indikator Variabel kepemimpinan transformasional oleh Kartono (2008). Variabel lingkungan kerja diukur dengan 7 item pertanyaan (Cronbach's Alpha= 0,782) yang diadaptasikan dari Indikator Variabel lingkungan kerja oleh Nitisemito (Nitisememito, 1982).

Variabel etika kerja islam diukur dengan 7 item pertanyaan (Cronbach's Alpha= 0,892) yang diadaptasikan dari Indikator Variabel etika kerja islam oleh Jannan (2004). Variabel kepuasan kerja islam diukur dengan 10 item pertanyaan (Cronbach's Alpha= 0,811) yang diadaptasikan dari Indikator Variabel kepuasan kerja islam oleh Al-Ghazali (2001).

## 4 Hasil dan Pembahasan

### Uji Hipotesis

#### Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,395	3,849		,362	,718		
X1 KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	,268	,151	,194	1,779	,080	,477	2,095
X2 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,337	,108	,331	3,133	,003	,505	1,980
X3 LINGKUNGAN KERJA	,465	,140	,285	3,333	,001	,775	1,291
X4 ETIKA KERJA ISLAM	,324	,117	,229	2,756	,007	,815	1,227

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA ISLAM

### Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 <sup>a</sup>	,605	,582	2,63774

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM , KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA ISLAM

#### **4.1 Pembahasan**

##### **Pengaruh kepemimpinan transaksional Terhadap Kepuasan kerja islam karyawan**

Hasil analisis regresi kepemimpinan Transaksional memiliki nilai sebesar 0,268 dan bernilai positif, Namun dalam hasil uji T variabel kepemimpinan transaksional memiliki nilai t hitung sebesar 1,779 dengan nilai sig 0,080 > 0,05, yang berarti hipotesis ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja islam.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lilis Suryani, bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh karakteristik kepemimpinan transaksional yang menekankan pada imbalan lebih, serta kompensasi yang diberikan pemimpin, sementara kepuasan kerja Islam lebih menekankan keikhlasan dalam segala pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, dan niat bekerja untuk beribadah kepada Allah.

##### **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja islam**

Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,337 dan bernilai positif, serta dari hasil uji T variabel kepemimpinan transaksional memiliki nilai sig 0,003 < 0,05, yang berarti hipotesis diterima, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja islam,

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lilis Suryani, bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya tersebut dengan fokus pada kepuasan kerja islam.

##### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja islam**

Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar sebesar 0,465 dan bernilai positif, serta dari hasil uji T variabel Lingkungan kerja memiliki nilai sig 0,001 < 0,05, yang berarti hipotesis diterima, maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja islam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afzal dan Athar, yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam mendorong munculnya kepuasan kerja islam.

##### **Pengaruh Etika kerja islam terhadap Kepuasan kerja islam**

Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi variabel etika kerja islam sebesar sebesar 0,324 dan bernilai positif. serta dari hasil uji T variabel etika kerja islam memiliki nilai sig 0,007 < 0,05, yang berarti hipotesis diterima, maka dapat dinyatakan bahwa variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja islam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marsudi, Febriani, Sa'diyah, dan Pratika, yang mengungkapkan bahwa penerapan etika kerja islam dapat mempengaruhi kepuasan kerja islam.

## 4.2 Kesimpulan dan saran

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Etika kerja islam terhadap Kepuasan kerja islam. Setelah dilakukan analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, dan Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Islam. Sementara itu, Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ini. Hal ini kemungkinan dikarenakan oleh ketidakselarasan karakteristik kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja Islam, dimana kepemimpinan transaksional menekankan pada imbalan, sementara kepuasan kerja Islam lebih menekankan keikhlasan dalam segala pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, dan niat bekerja untuk beribadah kepada Allah.

Secara praktis, organisasi diharapkan lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja Islam karyawan, dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, serta etika kerja Islam. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan jumlah sampel yang digunakan bisa lebih banyak. Dengan sampel yang lebih banyak, maka hasil analisis dari penelitian diharapkan akan lebih akurat. Selanjutnya, dikarenakan masih sangat sedikit penelitian dilakukan terkait topik ini, penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel lain agar didapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai factor-faktor dapat memengaruhi kepuasan kerja Islam karyawan.

### Daftar Pustaka

- [1]. Ali, J. Abbas et al. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 01
- [2]. Al-Ghazali, Imam Abu Hamid Muhamed Bin Muhammad. (2001). *Kimiya' Al-Sa'adah Kimia Ruhani untuk Kebahagiaan Abadi*, Ter. Dedi Slamet Riyadi, Fauzi Bahreisy. Jakarta: Zaman
- [3]. Asifudin, Jannan Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- [4]. Burhanudin et al. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 01 No. 01.
- [5]. Altin, D. ANALISIS KINERJA KEUANGAN BANK BPR KONVENSIONAL DI INDONESIA PERIODE 2009 SAMPAI 2012. *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 5(2), 101-110.
- [6]. Gani, A. Suhardi. (2015). Analisis Perbandingan Risiko dan Tingkat Pengembalian Reksadana Syariah dan Reksadana Konvensional. *Journal of Accountancy FE UBB*, 1(1).
- [7]. Hidayat, R., suhardi, suhardi, & Wijaya, A. (2020). Pengaruh Struktur Hutang, Struktur Aktiva dan Struktur Modal Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Tekstil Dan Garment Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2018. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 133-148.
- [8]. Kartini, Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [9]. Lestari, A., & suhardi, suhardi. (2020). Pengaruh Keputusan Investasi, Ukuran Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Food

- And Beverage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1), 60-73.
- [10]. Kebede, Muleta Alemu et al. (2017). The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Universities. *Contemporary Management Research*, Vol. 13, No. 03.
- [11]. Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- [12]. Puspa, Marlina, Teguh. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 03, No, 01.
- [13]. Roni, Faizal. (2019). gaya Kepmimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sekertari dan Manajemen*, Vol. 03, No. 01.
- [14]. Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya MANusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [15]. suhardi, suhardi and Afrizal, Afrizal (2019): Bagaimana pecking-Order Theory Menjelaskan Struktur Permodalan Bank di Indonesia? Published in: *ECONOS Jurnal Ekonomi dan Sosial*, Vol. 10, No. 1 (31 March 2019): pp. 32-54.
- [16]. Soleman, Marwanman et al. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, Vol. 10.