

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Etika Kerja Islami

a. Pengertian Etika Kerja Islami

Menurut Webster dan Badroen (2007) etika berarti “*the distinguishing character, sentiment, moral nature, of guiding beliefs of a person, group nature, of guiding beliefs of a person, group, or institution*” (karakter istimewa, sentimen, tabiat moral, atau keyakinan yang membimbing seseorang, kelompok atau institusi). Sedangkan menurut Ahmad (2013) adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang diajarkan di dalam Al-Quran dan As-sunnah. Menurut Hanna dan Ghufroon (2015) etika kerja islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.

Sedangkan menurut Haerudin (2015) etika kerja islami adalah etika yang diatur dalam Al-Quran yang prakteknya dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Dan menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) etika kerja islami diartikan sebagai pancaran dari akhlak yang bersumber pada sistem keimanan islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja

yang islami. Jadi dari beberapa pendapat diatas pengertian etika kerja islami dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami adalah perilaku karyawan yang dalam bekerja tidak hanya mengejar gaji saja dalam bekerja tetapi juga mengejar amal sholeh untuk mendapatkan ridho dari Allah SWT.

b. Dimensi etika kerja islami

Menurut Hamid Ebadollahi Chanzanagh & Mahdi Akhbarned (2011) terdapat beberapa dimensi etika kerja islami sebagai berikut :

- 1) *Work intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah.
- 2) *Trusteeship* kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat islam agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi, adalah penting untuk menyebutkan bahwa islam menganjurkan umat islam untuk amanah tidak hanya pada aktivitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.
- 3) *Work type* pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama islam semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan dan dalam islam perdagangan

merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya type pekerjaan mengharuskan umat islam untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat islam.

- 4) *Work result for islami ummah*, dalam islam aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau juga aktivitas ini merugikan saudara yang beragama islam sangat tidak dianjurkan, sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat islam.

c. Indikator-indikator etika kerja islami

Etika kerja islami diukur dengan teori yang dikemukakan oleh Ibrahim (2013), dimana harus memiliki tata krama sebagai berikut :

- 1) Kereligiusan didefinisikan sebagai nilai-nilai keislaman yang diterapkan dalam bekerja.
- 2) Usahan merupakan nilai kesabaran dan ketekunan dalam bekerja.
- 3) Kompetisi adalah proses bersaing diantara para karyawan yang dilakukan secara adil sehingga bisa meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.
- 4) Kewajiban kerja merupakan perilaku kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan secara jujur.

- 5) Kualitas proses kerja adalah nilai keunggulan seorang karyawan dalam bekerja yang diterapkan dalam penerapan prinsip ketelitian dan sikap inovatif.
- 6) Kebersamaan adalah kerjasama antar karyawan di tempat kerja.
- 7) Kesetaraan didefinisikan sebagai keseragaman pada perlakuan tanpa membedakan status.
- 8) Keuntungan adalah kondisi dimana seseorang bisa memperoleh manfaat dengan bekerja baik bagi keluarganya ataupun masyarakat.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2018 : 296) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasi terhadap organisasi. Sedangkan menurut Newstrom (2011) komitmen organisasi merupakan tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Dan menurut Soekidjan (2009) komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup tata cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.

Dalam artikel Andhika dan Nurmasari (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku individu terhadap suatu organisasi yang mau bertahan dalam suatu organisasi dan tetap berada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tercakup untuk loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Disamping itu komitmen karyawan terhadap organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, namun menunjukkan bagaimana hubungan antara karyawan dengan organisasi.

b. Pentingnya Komitmen Organisasi

Dari pengertian yang telah dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen organisasi yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Peran penting yang kedua yaitu, mampu mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk menjadi bagian organisasinya (Sutrisno, 2018 : 296).

c. Teori Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1990) dalam Sutrisno (2018 : 293), mengidentifikasi tiga tema teori komitmen, yaitu :

1. *Continuance commitment*, yaitu sebagai ketertarikan anggota secara psikologi pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasikan manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan atau menjadi anggota organisasi.
2. *Normative commitment*, yaitu keterikatan anggota secara psikologi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan apapun.
3. *Affective commitment*, yaitu tingkat keterikatan secara psikologi dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari organisasi yang lain.

d. Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator-indikator komitmen organisasi menurut Sutrisno (2018 : 293) :

- 1) *Continuance commitment*, yaitu sebagai ketertarikan anggota secara psikologi pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasikan manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan atau menjadi anggota organisasi.
- 2) *Normative commitment*, yaitu keterikatan anggota secara psikologi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan apapun.
- 3) *Affective commitment*, yaitu tingkat keterikatan secara psikologi dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari organisasi yang lain.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut mangkunegara (2007)

menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Nawawi (2010) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Dan menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Bangun (2012) memaparkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah diraih oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan, syarat biasa atau yang sering disebut dengan standar kerja. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Menurut Simanjuntak (2005) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

2) Saran pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan

teknologi) dan hal hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3) Supra sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan terdiri dari :

- a) Kebijakan pemerintah baik dibidang ekspor maupun impor.
- b) Hubungan industrial. Yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.

c. Indikator-indikator Kinerja Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas kerja, menunjukkan kerampihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efesiensi dan efektifitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

- 4) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 5) Inisiatif, adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan etika kerja islami, komitmen organisasi dan kinerja karyawan :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Derry Pratama Citra, Agus Purwadi 2018	Variabel Independen : X1 : Etos kerja islami X2 : Komitmen organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	1. Etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Etos kerja islami dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Indira Tiara Dewi Lestari 2016	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi X2 : Kepuasan kerja X3: Motivasi kerja X4 : Disiplin kerja Variabel Dependen :	Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerjakaryawan.

		Y : Kinerja karyawan	
3.	Oky pratama adi sunjaya 2015	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi X2 : Budaya kerja X3 : Kemampuan Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Farisul adab dan wahibur rokhman 2015	Variabel Independen : X1 : Etika kerja islami Variabel Dependen : Y1 : Komitmen organisasi Y2 : Retensi karyawan Y3 : Produktivitas	Adanya pengaruh signifikan antara etika kerja islami terhadap komitmen organisasi.
5.	Yessica Nathania 2018	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi X2 : Budaya organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.
6.	Amirus Sodiq 2018	Variabel Independen : X1 : Etika kerja islami X2 : Kepemimpinan transformasi X3 : Motivasi kerja Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Secara parsial etika kerja islami menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Anna Nafiyah 2016	Variabel Independen : X1 : Etika kerja islami X2 : Budaya organisasi X3 : Lingkungan kerja Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Secara parsial etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Rheinata Citra Kencana 2019	Variabel Independen : X1 : Etika kerja islami X2 : Religiusitas Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Variabel etika kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Madjida Ayu Fernanda 2019	Variabel Independen : X1 : Etos kerja islami X2 : Kecerdasan spiritual Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Variabel etos kerja islami secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Annisa Sylviana dewi 2019	Variabel Independen : X1 : Islamic work ethics Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Variabel islamic work ethics berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Annisa	Variabel Independen :	Variabel etika kerja islami

	Selviana 2019	X1 : Etika kerja islami Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Muhammad Razzaq Athar 2018	Variabel Independen : X1 : Islamic work ethics On organizational Variabel Dependen : Y : Job satisfaction	Terdapat hubungan signifikan antara etika kerja islami terhadap komitmen organisasi.
13.	Amir Ali Khushk 2018	Variabel Independen : X1 : Organisational commitment X2 : Impact of locus of control Variabel Dependen : Y : Employees performance	Komitmen organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan korelasi yang kuat.
14.	Zuhra Nadima Ulfah Damri 2017	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi X2 : Kepuasan kerja X3 : Kepemimpinan Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
15.	Ranty Sapitri 2016	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
16.	Subiyanto 2016	Variabel Independen : X1 : Etika kerja islami Variabel Dependen : Y : Komitmen organisasi	Etika kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi
17.	Eddy M Sutanto	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Sapitri (2016)	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Pane dan Fatmawati (2017)	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Akbar, Musadieg dan Muzkam (2017)	Variabel Independen : X1 : Komitmen organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. KERANGKA PEMIKIRAN

1. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi memiliki aturan dan tata cara tersendiri dalam pekerjaan, selain ditunjang dengan kecerdasan berpikir karyawan juga dituntut untuk memiliki etika kerja yang baik. Disamping itu sistem kerja menurut sudut pandang islam memaknai kerja sebagai suatu amalan bernilai ibadah yang tujuan akhirnya adalah meraih sukses di dunia namun juga di akhirat. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik masing-masing individu. Individu yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung akan lebih produktif, karena jika karyawan tidak memiliki etika kerja yang tinggi karyawan tersebut kemungkinan adalah orang yang tidak memiliki etika dan menjadikannya berkarakter lemah yang sangat menghambat kemajuan mereka.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Rheinata (2019), Derry (2018) dan Amirus (2018) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : Pengaruh Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi

Seorang karyawan yang mempunyai etika kerja yang baik akan lebih memilih organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, otomatis akan memilih tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi. Hal ini dikarenakan adanya keterkaitan antara karyawan dengan atasan,

hubungan kerja yang baik antara karyawan, kesetiaan terhadap pekerjaan dan organisasi. Komitmen organisasi yang baik akan dimiliki karyawan apabila karyawan merasakan sesuai harapannya dan puas atas pekerjaannya. Dalam Harmoko (2015) menyatakan etika yang baik sangat dibutuhkan untuk mendorong individu melakukan usaha terbaiknya dan bekerja keras serta akan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab terhadap apa yang sedang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Farisul(2015) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 2 : Pengaruh Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dikatakan baik tercermin dari karyawan yang memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana tinggal lebih lama di dalam organisasi, mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja, dan sepenuh hati memberikan layanan kepada konsumen. Hal ini akan berdampak peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Griffin (2008) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005).

Hal ini diperkuat oleh penelitian Indira (2016), Oky (2015) dan Yessica (2018) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan kemampuan karyawan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas yang diberikan dan dievaluasi hasil kerja melalui kinerja karyawan. Ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir, mereka akan lebih baik berkomitmen organisasi yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2013), jika karyawan merasakan puas terhadap pekerjaannya akan menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya yang berdampak pada kinerjanya tinggi.

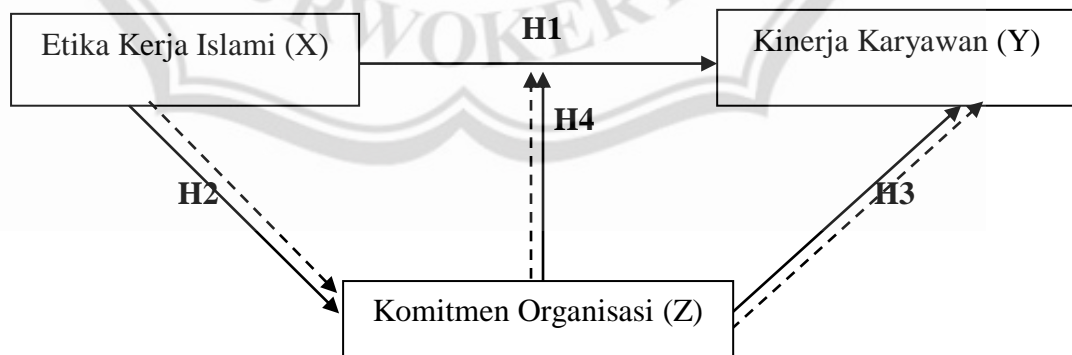
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Etika

kerja islami adalah sebagai pancara dari akhlak yang bersumber pada sistem keimanan islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang islami. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom, 2011).

Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Farisul Adab (2015) menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan menurut Rheinata (2019) menunjukkan etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 : Pengaruh etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————> : Pengaruh secara langsung

-----> : Pengaruh secara tidak langsung

D. HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

H1 :Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 :Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 :Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 :Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

