



KETERIKATAN KERJA DITINJAU DARI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN MUSLIM

WORK ENGAGEMENT IN TERMS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ISLAMIC WORK ETHIC ON MUSLIM EMPLOYEES

Oleh :

Putri Salma Rahmasari Qurrota Aeni¹

Retno Dwiyaniti²

ABSTRACT

Submitted:
28 – 06 - 2021

Revision:
15 – 07 - 2021

Accepted:
01 – 09 - 2021

The purpose of this study was to examine the correlation between perceived organizational support (POS) and work engagement, correlation between Islamic work ethic and work engagement, and correlation between POS, Islamic work ethic and work engagement. This study uses quantitative methods with the research population of all Muslim employees who work in Islamic institutions in Banyumas. The data analysis technique uses correlation analysis. Subjects of this study was 100 Muslim employees from various Islamic institutions in Banyumas, Indonesia. Collecting data using instruments of SPOS, Islamic Work Ethic Questionnaire, and UWES. The results showed that there is a positive and significant correlation between perceived organizational support and work engagement ($r=0.302$, $p=0.002$), Islamic work ethic and work engagement ($r=0.516$, $p=0.000$), perceived organizational support, Islamic work ethic and work engagement ($R=0.547$, $p=0.000$).

Keywords: *Islamic work ethic; perceived organizational support; work engagement.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja, hubungan antara etos kerja islami dengan keterlibatan kerja, dan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan etos kerja islami dengan keterlibatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan muslim yang bekerja di instansi islam di Banyumas. Subjek penelitian ini adalah 100 karyawan muslim yang tersebar di berbagai instansi islam di Banyumas, Indonesia. Pengumpulan data menggunakan instrumen SPOS, *Islamic Work Ethic Questionnaire*, dan UWES. Hasil menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja ($r=0,302$, $p=0,002$), etos kerja Islami dengan keterikatan kerja ($r=0,516$, $p=0,000$), persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami dengan keterikatan kerja ($R=0,547$, $p=0,000$).

Kata kunci: etos kerja Islami; keterikatan kerja; persepsi dukungan organisasi.

¹ Putri Salma Rahmasari Qurrota Aeni, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, putrisalma.rq@gmail.com (Corresponding Author)

² Retno Dwiyaniti, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, retnodwiyaniti@ump.ac.id

PENDAHULUAN

salah satu aset yang sangat penting dan merupakan komponen yang tidak bisa dihapuskan dari komponen pekerjaan adalah sumber daya manusia dimana diperlukannya pelatihan khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan (Muliawan, Perizade, & Cahyadi, 2017). Keberhasilan terhadap pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci agar mampu *survive* dan berkembang dalam menghadapi segala persaingan (Handoko dalam Grace & Mustamu, 2016). Instansi perlu memahami kinerja karyawannya agar bisa memberikan keputusan terhadap langkah-langkah pengembangan potensi sumber daya manusia yang ada. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh ke kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan seperti kondisi fisik tempat kerja, peralatan dan fasilitas, jam kerja, pengawasan dan pelatihan, iklim organisasi, dan desain organisasi (Soeyitno, 2013).

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work engagement* atau keterikatan kerja pada karyawan. Keterikatan kerja adalah salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja pada karyawan di tempat kerja. Keterikatan kerja pada karyawan dianggap sebagai elemen penting untuk keberhasilan organisasi jangka panjang (Markos & Sridevi dalam Dewi, Utami, & Ahmad, 2020). Karyawan dengan sikap keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya, akan merasakan kondisi fisik dan psikis yang baik serta emosi positif. Sedangkan karyawan dengan sikap keterikatan yang cenderung lemah, dapat merugikan perusahaan karena dapat menimbulkan turunnya produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Robertson et. al dalam Vandiya & Etikariena, 2018).

Keterikatan kerja adalah konstruksi psikologis yang berbeda terdiri dari dua dimensi inti yaitu energi dan identifikasi yang membutuhkan perhatian teoretis dan praktis yang sama dengan konstruksi organisasi lain yang lebih mapan (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Keterikatan kerja mengacu pada konsep sebagai pengaturan *discretionary effort*, yaitu karyawan bertindak untuk kepentingan organisasi ketika mereka memiliki pilihan. Karyawan yang memiliki keterikatan atau seorang *engageworker* adalah seseorang yang terlibat secara penuh dan bekerja dengan penuh antusias (Prabawati, 2017).

Keterikatan kerja memiliki beberapa dimensi menurut Schaufeli & Bakker (2004), antara lain : 1) Semangat, dicirikan oleh tingkat ketahanan mental dan energi yang tinggi, kemauan berusaha dengan maksimal, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan pada saat bekerja. 2) Dedikasi, dicirikan oleh upaya secara signifikansi, inspirasi, antusiasme, kebanggaan, dan tantangan. 3) Absorpsi, ditandai dengan konsentrasi penuh dan asyik saat bekerja, bahkan hingga merasakan waktu berjalan dengan cepat hingga seseorang merasa sulit untuk berhenti dari pekerjaan pada saat itu juga.

Selain faktor individu, organisasi pun menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada sumber daya manusia. Dukungan organisasi terhadap karyawan membentuk persepsi pada karyawan atau istilah lainnya adalah persepsi dukungan organisasi (Murniasih & Sudarma, 2016). Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan tentang bagaimana organisasi telah mampu memberikan kepeduliannya pada kesejahteraan karyawan serta memberikan penilaian terhadap kontribusi karyawan (Mujiasih, 2015).

Menurut teori dukungan organisasi, persepsi dukungan organisasi adalah pandangan karyawan mengenai organisasi dalam menetapkan karakteristik organisasi berdasarkan dukungan yang diberikan oleh organisasi (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang kuat dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal dibanding dengan karyawan yang

memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang rendah. Persepsi dukungan organisasi juga menghasilkan *feedback* berupa tingkat keterlibatan karyawan (Ariarni & Afrianty, 2017).

Terdapat aspek-aspek persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (dalam Eisenberger et al., 1986), antara lain: 1) Penghargaan. Perusahaan memberikan *reward* dari pencapaian atau kinerja kerja karyawan. 2) Kondisi kerja. Tempat kerja berupa fisik atau non fisik yang terdapat di lingkungan kerja. 3) Pengembangan. Perusahaan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan. 4) Kesejahteraan karyawan, yaitu perusahaan memperdulikan kesejahteraan hidup karyawan.

Keterikatan kerja karyawan dianggap penting untuk keberhasilan fungsi organisasi. Selain itu, manajer menganggap bahwa etika kerja merupakan hal utama sebagai pengaruh penting dari hasil kerja karyawan (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002). Ajaran Islam juga menekankan pada keterlibatan profesional karyawan dan kerjasama di tempat kerja (Yousef, 2001). Organisasi pada negara dengan mayoritas muslim perlu menerapkan kode etik Islam di tempat kerja untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Manajer harus mengatur berbagai tingkat seminar tentang etos kerja Islami untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan dan perilaku kewarganegaraan (Farid, Iqbal, Jianhong, Mushtaq, & Mehmood, 2017).

Konsep etos kerja Islami berasal dari Al-Quran, dan hadits Rasulullah *shallallahu 'alaihi wasallam* yang menyebutkan bahwa kerja keras adalah sebab dosa diampuni dan bahwa "tidak ada makan makanan yang lebih baik daripada yang dia hasilkan dari pekerjaannya"(Ali, 1992). Etos kerja Islami merupakan orientasi yang memengaruhi dan membentuk partisipasi dan keterlibatan individu di tempat kerja. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa bekerja adalah upaya kebajikan, dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan sosial dan individu. (Nasr dalam Ali & Owaihan, 2008).. Etos kerja Islami tidak hanya sekadar kerja keras namun juga di dalamnya tersisip makna ibadah yang bertujuan untuk menyenangkan Tuhan. Selain mendatangkan keuntungan secara materi, juga memiliki dimensi spiritual dan keterkaitannya dengan Ketuhanan yang ingin diperoleh umat Islam dalam segala hal yang mereka lakukan (Ahmad & Owoyemi, 2012).

Etos kerja Islami memiliki 4 aspek menurut Ali & Owaihan (2008) antara lain: 1) Daya upaya yaitu daya yang dipandang sebagai sikap yang diperlukan untuk memberikan pelayanan bagi diri sendiri dan orang lain. Artinya, upaya untuk terlibat aktif dalam pekerjaan meminimalkan masalah ekonomi dan sosial, serta mendorong seseorang untuk mendapatkan standar hidup yang tepat. 2) Kompetisi yang dilakukan sebisa mungkin tidak memicu kerugian pada orang lain dengan sengaja. Akan lebih bermanfaat jika menjalankan pekerjaan dengan cara yang baik. 3) Transparansi yaitu yang didasarkan oleh pandangan bahwa perilaku yang buruk dan tindakan penipuan menghambat adanya keadilan dan membatasi inovasi. 4) Tanggung jawab moral merupakan perilaku yang bertanggung jawab secara moral merupakan syarat penting untuk mempertahankan ekonomi yang sejahtera. Jika lingkungan dicirikan oleh penyalahgunaan dan perilaku yang tidak bermoral maka pekerjaan tidak dapat berkembang dengan baik.

Munculnya organisasi Islam adalah sebagai bentuk respon terhadap permasalahan yang terjadi di masyarakat. Organisasi Islam di Indonesia terbagi di banyak bidang, antara lain bidang social, ekonomi, kesehatan, pendidikan, politik, budaya, pelayanan, religious, dan filantropi. Peran organisasi Islam sebagai wadah muslim untuk berkarir sekaligus

memberikan manfaat kepada umat melalui mekanisme kerja organisasi yang menerapkan nilai-nilai islam pada masing-masing bidang (Rahmat, 2016). Muslim yang merupakan umat mayoritas khususnya di Indonesia diharapkan dapat memberikan banyak kontribusi kepada negara dan masyarakat agar terciptanya kesejahteraan. Setiap muslim wajib bekerja yang memiliki kebermanfaatannya untuk diri sendiri dan orang lain. Islam tidak mengajarkan muslim untuk sekedar bekerja saja, namun muslim diperintahkan untuk bekerja dengan baik dan tekun, bekerja keras dengan didukung pengetahuan serta kemampuan atau *skill* dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin (Walian, 2013).

Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain *quality of work life* (Dewi et al., 2020), stress kerja dengan moderator kesejahteraan tempat kerja (Vandiya & Etikariena, 2018), persepsi dukungan organisasi dengan mediator efikasi diri (Caesens & Stinglhamber, 2014), dan etos kerja Islami (Farid et al., 2017). pada penelitian sebelumnya membuktikan bahwa adanya etos kerja Islami secara positif mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan keterikatan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami penting untuk meningkatkan keterikatan kerja. (Farid et al., 2017). Penelitian lain juga membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan pada tinggi rendahnya keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini menyebutkan bahwa semakin kuat persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan. Sehingga persepsi yang timbul pada karyawan menentukan keterlibatan mereka secara penuh terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan, baik itu persepsi positif ataupun persepsi negatif (Mufarrikah, Yuniadi, & Syakarofath, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti ingin mengetahui dan membuktikan ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan etos kerja islami dengan keterikatan kerja pada karyawan agar lembaga dapat mengevaluasi sejauh mana dukungan organisasi yang diberikan pada karyawan dan etika kerja karyawan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan demi mewujudkan visi dan misi lembaga secara optimal. Penelitian ini memiliki tiga buah hipotesis, diantaranya adalah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, ada hubungan antara etos kerja islami dengan keterikatan kerja, dan ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan etos kerja islami dengan keterikatan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel bebas adalah persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami, sedangkan variabel terikatnya adalah keterikatan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan muslim di wilayah Banyumas. Sampel penelitian ini adalah 100 orang yang memiliki ciri karyawan muslim tepatnya yang bekerja pada instansi islam di Banyumas. Instansi islam yang menjadi tujuan pengambilan sampel antara lain Lazismu, BMT, Bank Syariah, serta instansi-instansi lainnya yang menerapkan kode etik islam dalam organisasinya. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *unknown population* (Rangkuti dalam Nirawati, Ayu, Safitri, & Ahmad, 2020) sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2}{4\mu^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

Z = tingkat keyakinan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian

μ = *margin of error*, tingkat kesalahan yang ditolerir

Tingkat keyakinan sampel ditentukan pada taraf α 5% dengan derajat keyakinan ditentukan 95%, maka $Z = 1,96$. Sedangkan tingkat kesalahan yang ditolerir ditentukan sebesar 10%. Dengan menggunakan rumus di atas, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2}{4\mu^2}$$

$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2}$$

$$n = 96,04 \text{ (dibulatkan menjadi 100)}$$

Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan alat ukur berbentuk kuisioner tertutup secara langsung dan secara online melalui *google* formulir. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan instrumen alat ukur SPOS (*Scale of Perceived Organizational Support*), *Islamic Work Ethic Questionnaire*, dan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). SPOS terdiri dari 3 aspek yaitu penghargaan, kondisi kerja, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan dengan total 16 aitem. *Islamic Work Ethic Questionnaire* terdiri dari 4 aspek yaitu daya upaya, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral dengan 17 aitem. Dan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) terdiri dari 3 aspek yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi dengan total 17 aitem. Koefisien reliabilitas dengan metode *cronbach alpha* berada dalam rentang 0,704 untuk variabel persepsi dukungan organisasi, 0,750 untuk variabel etos kerja islami, dan 0,737 untuk variabel keterlibatan kerja. Untuk menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dan hubungan antara etos kerja Islami dengan keterikatan kerja pada karyawan muslim di Banyumas menggunakan uji korelasi *bivariate pearson*. Sedangkan untuk menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami dengan keterikatan kerja pada karyawan muslim di Banyumas menggunakan uji korelasi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan yang bekerja di instansi islam. Instansi yang menjadi target penelitian ini termasuk di dalamnya yaitu Bank Muamalat, Lazismu Banyumas beserta Kantor Layanan, BMT Dana Mentari Muhammadiyah Banyumas, Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP), KUA se-Banyumas, Pengadilan Agama Purwokerto, dan sekolah Islam di Banyumas. Deskripsi data demografi penelitian ini dapat memberikan informasi tentang subjek penelitian pada variabel yang diteliti. Data demografi secara rinci dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 1
Data Demografi

No	Kriteria	N	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		

Putri Salma Rahmasari Qurrota Aeni, & Retno Dwiyantri. *Keterikatan Kerja Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Etos Kerja Islami pada Karyawan Muslim*

a. Perempuan	26	26%
b. Laki-laki	74	74%
2. Usia		
a. < 20 tahun	1	1%
b. 20 - 30 tahun	37	37%
c. 31 - 40 tahun	32	32%
d. 41 - 50 tahun	19	19%
e. > 50 tahun	11	11%
3. Masa Kerja		
a. < 1 tahun	16	16%
b. 1 - 10 tahun	54	54%
c. 11 - 20 tahun	22	22%
d. 21 - 30 tahun	6	6%
e. > 30 tahun	2	2%
4. Kecamatan		
a. Purwokerto Utara	4	4%
b. Purwokerto Selatan	5	5%
c. Purwokerto Barat	9	9%
d. Purwokerto Timur	23	23%
e. Kembaran	41	41%
f. Sumbang	7	7%
g. Kedungbanteng	1	1%
h. Wangon	3	3%
i. Pekuncen	2	2%
j. Patikraja	2	2%
k. Karanglewas	1	1%
l. Cilongok	1	1%
m. Jatilawang	1	1%

Deskripsi data dalam penelitian ini menggunakan data empiris. Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai N atau jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, nilai minimum atau nilai yang paling rendah diantara semua anggota dalam kelompok data pada variabel keterikatan kerja sebesar 35, variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 29, dan variabel etos kerja Islami sebesar 45. Untuk nilai maximum atau nilai paling tinggi diantara semua anggota dalam kelompok data pada variabel keterikatan kerja sebesar 57, variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 55, dan variabel etos kerja Islami sebesar 114.

Nilai *mean* atau rata-rata dalam kelompok data penelitian ini pada variabel keterikatan kerja sebesar 46,65, variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 41,42, dan variabel etos kerja Islami sebesar 62,35. Sedangkan untuk nilai SD (standar deviasi/simpangan baku) pada variabel keterikatan kerja sebesar 5,225, variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 5,716, dan variabel etos kerja Islami sebesar 8,629.

Tabel. 2
Deskripsi Statistik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Keterikatan Kerja	100	35	57	46,65	5,225
Persepsi Dukungan Organisasi	100	29	55	41,42	5,716
Etos Kerja Islami	100	45	114	62,35	8,629

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *bivariate pearson* untuk mengetahui korelasi antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, dan etos kerja Islami dengan keterikatan kerja. Kemudian menggunakan analisis regresi ganda untuk mengetahui korelasi antara variabel persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami dengan keterikatan kerja. Hasil penelitian ini secara rinci dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 3
Hasil Analisis Data

Korelasi	Koefisien	Interpretasi	p	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi > Keterikatan Kerja	0,302	Lemah	0,002	Signifikan
Etos Kerja Islami > Keterikatan Kerja	0,516	Sedang	0,000	Signifikan
Persepsi Dukungan Organisasi, Etos Kerja Islami > Keterikatan Kerja	0,547	Sedang	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil korelasi antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,302 dengan $p = 0,002$ ($p < 0,01$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif yang lemah dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif yang berarti semakin kuat persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin lemah persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian mendukung peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar $r = 0,237$ dengan jumlah responden 128 (Man & Hadi, 2013). Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Karyawan yang merasa diberi dukungan dan penghargaan oleh organisasi, mereka semakin konsentrasi dan asyik oleh tugas-tugas mereka serta melakukan pekerjaan mereka dengan semangat dan penuh dedikasi (Caesens & Stinghamer, 2014).

Persepsi dukungan organisasi berperan terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja. Semakin kuat persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi dukungan

organisasi terhadap keterikatan kerja sebesar 33,8%, (Mufarrikhah et al., 2020). Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan efek keterikatan kerja pada *job performance*. Persepsi dukungan organisasi menjadi moderator dari keterikatan kerja dan *job performance*, dimana ketika individu merasakan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi sangat baik, mereka akan mengarahkan keterikatan kerja mereka pada tugas-tugasnya (Yongxing et al., 2017).

Persepsi dukungan organisasi meningkatkan minat karyawan untuk mengerjakan tugas mereka dengan cara menciptakan kepercayaan dan harapan di antara karyawan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan dan sumber daya material atau emosional ketika dibutuhkan, menciptakan harapan di antara karyawan bahwa mereka akan dihargai atas kinerja tinggi, serta memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan seperti kebutuhan akan harga diri atau penerimaan, dan memperkuat efikasi diri karyawan (Caesens & Stinglhamber, 2014).

Pada penelitian ini hubungan yang dimiliki antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja cukup lemah. Hal ini mengisyaratkan bahwa masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi adanya persepsi dukungan organisasi, seperti pada sumber daya personal yang meliputi dukungan sosial, *autonomy*, *feedback*, iklim organisasi, efikasi diri, dan optimisme. Serta pada hasil kerja di tempat kerja yang meliputi komitmen, *performance*, dan kesehatan (Bakker & Leiter, 2010).

Hasil korelasi antara etos kerja Islami dan keterikatan kerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,516 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara etos kerja Islami dengan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif yang artinya semakin tinggi etos kerja Islami, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan. Dan sebaliknya, semakin rendah etos kerja Islami, maka semakin rendah pula keterikatan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa etos kerja Islami secara positif mempengaruhi keterikatan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan etos kerja Islami penting untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Organisasi yang bekerja di negara muslim harus menerapkan kode etik Islam di tempat kerja untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Manajer harus mengatur berbagai edukasi tentang etos kerja Islami untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan dan perilaku kewarganegaraan (Farid et al., 2017).

Penelitian lain menyebutkan bahwa kebijakan *Human Resources* atau Sumber Daya Manusia yang dipandu secara moral dengan mengikuti norma-norma Islam memiliki sumber yang vital dan kaya untuk merancang kebijakan SDM yang berkualitas, sehingga dapat melayani kepentingan masyarakat yang lebih luas secara optimal serta meningkatkan kontribusi karyawan pada organisasi untuk kesejahteraan bersama (Ali, 2010).

Bekerja bagi manusia merupakan sebuah fitrah sekaligus sebagai identitas diri. Bekerja dengan berdasarkan prinsip-prinsip Islam tidak hanya menunjukkan fitrah seorang muslim, tapi juga meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang memiliki peran sebagai khalifah di muka bumi (Kholis, 2004). Keterikatan kerja berkembang dalam pengaturan yang menunjukkan hubungan yang kuat antara nilai-nilai perusahaan dan individu (Bakker & Leiter, 2010). Salah satu nilai yang diterapkan pada organisasi seperti halnya nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip Islam. Pada

hakikatnya, kedekatan individu dengan Tuhannya diharapkan dapat memacu sikap dan perilakunya untuk konsisten dengan aturan dan ketentuan agama di segala aktivitas seperti halnya pada hal pekerjaan (Ibrahim & Kamri, 2013).

Hasil korelasi antara persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami dengan keterikatan kerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,547$ dengan tingkat signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami dengan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Tingginya efikasi diri mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja, karyawan akan cenderung meresapi dan konsentrasi penuh oleh tugas-tugas mereka dan mengerahkan upaya dan semangat untuk menyelesaikannya. Kemudian, persepsi dukungan organisasi mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan dan mempengaruhi keadaan fisiologis dan emosional karyawan dengan cara yang positif (Caesens & Stinglhamber, 2014).

Demikian pula, nilai-nilai etika Islam menekankan keterlibatan profesional pada karyawan di tempat kerja, sehingga setiap individu dapat menjadi anggota yang aktif dan supportif. Dalam konteks organisasi, karyawan yang mengikuti kode etik Islam lebih diharapkan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Farid et al., 2017). Perbedaan orientasi Islam dalam bekerja terletak pada perbuatan dan niat. Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil dan menekankan aspek sosial di tempat kerja dan tanggung jawab terhadap masyarakat (Ibrahim & Kamri, 2013).

Bakker dan Demerouti (2008) mengemukakan bahwa setiap karyawan setelah bekerja keras seharian akan merasakan kelelahan. Namun, karyawan yang memiliki keterikatan kerja cukup tinggi akan menggambarkan kelelahannya tersebut sebagai keadaan yang menyenangkan dan menantang karena dikaitkan dengan pencapaian positif, sehingga karyawan terlibat secara penuh dengan pekerjaannya.

Muslim memiliki pandangan mengenai makna bekerja yang berarti niat yang kuat untuk menghasilkan *output* yang optimal, dimana bekerja tidaklah hanya sekedar bekerja, dapat gaji, atau sekedar gengsi. Namun ciri khas dari karakter seorang muslim adalah produktivitas bekerja yang dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab sebagai hamba Allah (Tasmara, 2002). Hal tersebut memicu dorongan semangat kerja yang tinggi terlebih ketika seorang muslim bekerja dan mengabdikan pada organisasi islam yang tersebar di berbagai bidang antara lain bidang ekonomi, hukum, pendidikan, dan filantropi.

Penelitian ini menunjukkan nilai sumbangan efektif pada variabel persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel keterikatan kerja sebesar $R^2 = 0,299$. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami memiliki sumbangan efektif sebesar 29,9% pada variabel keterikatan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel-variabel lain yang memengaruhi keterikatan kerja antara lain seperti variabel *quality of work life*, dimana terdapat hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja yang artinya semakin tinggi *quality of work life*, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja (Dewi et al., 2020). Kontrak psikologis dan *psychological well-being* masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Tingkat keterikatan kerja meningkat seiring tingginya tingkat kontrak psikologis atau tingkat *psychological well-being* pada karyawan (Vandiya & Etikariena, 2018).

Putri Salma Rahmasari Qurrota Aeni, & Retno Dwiyantri. *Keterikatan Kerja Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Etos Kerja Islami pada Karyawan Muslim*

Penelitian lain menyebutkan terkait *Big Five Personality Traits* yang mempengaruhi keterikatan kerja, diantaranya menyatakan ciri-ciri kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience* yang memiliki pengaruh secara positif pada keterikatan kerja (Zaidi et al., 2013). Sementara itu *affective well-being* dan *supervisor support* juga dapat meningkatkan keterikatan kerja. Temuan penelitian menunjukkan pentingnya emosi positif seperti antusiasme, kegembiraan, dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pentingnya *supervisor support* dapat membantu menghilangkan stressor dan mengurangi efek buruknya dan membantu individu untuk melihat tantangan dengan cara yang lebih positif (Dwiyantri et al., 2021).

Berdasarkan deskripsi data keterikatan kerja, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja rendah dan sangat rendah sebanyak 28%, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi dan sangat tinggi sebanyak 24%. Artinya karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah lebih banyak daripada karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Hal ini dapat difaktori oleh masa kerja karyawan dimana 70% karyawan memiliki masa kerja dibawah rata-rata yaitu selama 10 tahun hingga dibawah 1 tahun. Sedangkan hanya 8% karyawan yang memiliki masa kerja diatas rata-rata yaitu selama 21 tahun sampai diatas 30 tahun.

Masa kerja mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan. Semakin lama masa kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja pada karyawan. Dari pengalaman tersebut yang kian lama akan memberikan keterampilan pada karyawan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat. Dengan pengalaman yang diperoleh karyawan juga akan menentukan bagaimana cara mereka dalam bekerja (Kurniawati, 2014).

Keterikatan kerja merupakan indikator penting dari kesejahteraan kerja bagi karyawan dan organisasi. Organisasi dapat melakukan beberapa hal untuk memfasilitasi keterlibatan kerja di antara karyawan mereka (Bakker, 2011). Karyawan akan mempertahankan tingkat keterikatan kerja secara konsisten saat berada dalam lingkungan yang stabil (Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan kerja pada karyawan tidak hanya menguntungkan bagi individunya sendiri, namun juga menawarkan keunggulan kompetitif pada organisasi (Bakker et al., 2008). Dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan, organisasi tidak hanya berfokus untuk meningkatkan dukungan organisasinya, namun juga memperhatikan etos kerja Islami pada karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang lemah antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan muslim di Banyumas. Artinya persepsi dukungan organisasi berperan cukup kecil dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Sementara itu ada hubungan positif yang cukup kuat antara etos kerja Islami dengan keterikatan kerja pada karyawan muslim di Banyumas yang artinya etos kerja Islami juga berperan cukup kuat dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Lalu terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara persepsi dukungan organisasi dan etos kerja Islami dengan keterikatan kerja pada karyawan muslim di Banyumas, yang berarti tidak hanya mengandalkan satu atribut saja, namun antara persepsi dukungan organisasi dan etos kerja

Islami secara bersamaan memiliki peran yang lebih kuat untuk mencapai keterikatan kerja karyawan yang lebih optimal.

Penelitian selanjutnya dapat meneliti terkait pengaruh dari variabel-variabel terkait, menggunakan subjek yang berbeda seperti karyawan muslim yang bekerja di instansi non syariah untuk memperkaya dan memvalidasi temuan, lalu menggunakan instrumen dengan melakukan modifikasi agar bisa mengukur variabel lebih valid dan sesuai dengan keadaan serta budaya dari subjek penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan bagi karyawan instansi Islam untuk meningkatkan keterlibatan pada pekerjaannya serta menerapkan etika kerja sesuai norma Islam. Pihak instansi diharapkan melakukan survei kepada karyawannya terkait dukungan organisasi sebagai bentuk evaluasi. Selain itu instansi dapat meningkatkan kualitas kerja dan spiritual karyawan dengan mengadakan pelatihan atau kajian keagamaan, untuk meningkatkan etos kerja Islami pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116–123. <https://doi.org/10.30845/ijbss>
- Ali, A. J. (1992). The islamic work ethic in arabia. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 126(5), 507–519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6), 692–711. <https://doi.org/10.1108/00483481011075567>
- Ali, A. J., & Owaihan, A. Al. (2008). Islamic work ethic : a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Bakker, Alnold B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Reasearch*. East Sussex: Psychology Press. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Bakker, Arnold B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, Arnold B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, Arnold B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 64(5), 259–267.

Putri Salma Rahmasari Qurrota Aeni, & Retno Dwiyantri. *Keterikatan Kerja Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Etos Kerja Islami pada Karyawan Muslim*

<https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>

- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Dwiyantri, R., Na'imah, T., & Hamzah, H. B. (2021). Work Engagement: The Role of Affective Well-Being and Supervisor Support. *Journal of Management*, 12(4), 266–274. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.4.2021.023>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.4337/9781784711740.00037>
- Farid, T., Iqbal, S., Jianhong, M., Mushtaq, T., & Mehmood, Q. (2017). Effect of islamic work ethics on employees work engagement and organizational citizenship behavior. *Psychologia*, 60(3), 111–120. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2018-001>
- Grace, P., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA*, 4(2), 101–107. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>
- Ibrahim, A., & Kamri, N. A. (2013). Measuring the Islamic Work Ethics : An Alternative Approach. *Islamic Perspective on Management: Contemporary Issue, Kuala Lumpur: YaPEIM*, 1–17.
- Kholis, N. (2004). *Al-Mawarid Edisi XI: Etika Kerja dalam Persepektif Islam*. <https://doi.org/10.1155/2012/214215>
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(2), 311–324. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v2i2.2005>
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi UNDIIP*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5293>
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.
- Nirawati, L., Ayu, B., Safitri, D., & Ahmad, R. F. (2020). Pengaruh Kemudahan Transaksi dan Kepercayaan Produk Loyalitas Pelanggan Gojek (Studi Pada Mahasiswa Aktif Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur). *Jurnal Syntax Idea*, 2(9), 594–604.
- Prabawati, I. (2017). Meaningful Work Dan Work Engagement Terhadap Komitmen

- Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 10(1), 178802. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Rahmat, I. (2016). The Celestial Management : Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam. *Jurnal MD: Membangun Profesionalisme Keilmuan*, 2(1), 19–39.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Soeyitno, A. H. (2013). Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 02(1), 1–7.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19–32. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Walian, A. (2013). Konsepsi Islam Tentang Kerja. *An Nisa'a*, 8(1), 63–80.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Zaidi, N. R., Wajid, R. A., Zaidi, F. B., & Zaidi, G. B. (2013). The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1344–1353. <https://doi.org/10.5897/AJBM12.290>