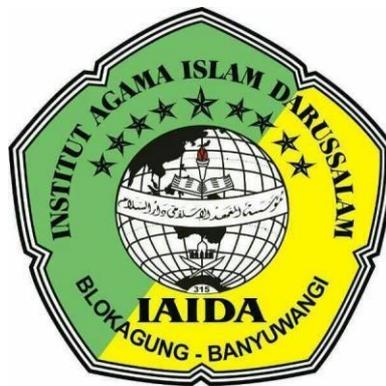


ARTIKEL SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN *WORKPLACESPIRITUALITY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH
DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI**



Oleh :

Nicky Maulana

NIM : 18131110093

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi Saudari Nicky Maulana telah dimunaqasohkan kepada dewan Penguji Skripsi program Studi Ekonomi Syari'ah Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal :

14 April 2022

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah.

Tim Penguji :
Ketua



Mira Ustanti, S.E., M.Pd.
NIPY. 3142015048701

Penguji 1



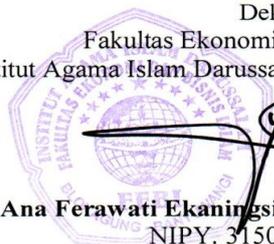
Lilit Biati, S.E., M.M.
NIPY. 3150518038101

Penguji 2



Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si.
NIPY. 3150419097401

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi



Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, S.E., M.H., M.M., CRA., CRP.
NIPY. 3150425027901

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN *WORKPLACESPIRITUALITY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH
DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI**

Nicky Maulana

Email : maulananicky60@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam (Iaida) Blokagung Banyuwangi

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja Islam (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) koppontren Ausath Darussalam Blokagung. 2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *WorkplaceSpirituality*(X2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) koppontren Ausath Darussalam Blokagung. 3). Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Etika Kerja Islam (X1) dan *WorkplaceSpirituality*(X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-probability sampling dengan sampling jenuh. Dalam Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan menyebarkan angket (kuesioner). Penelitian ini menggunakan uji instrumen data dengan uji regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) hasil pengolahan data untuk variabel Etika Kerja Islam (X1) dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 0,978 dan nilai sig. sebesar 0,332. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,668, ini berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,978 < 1,668$) dengan nilai probabilitas 0,332 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. 2) hasil pengolahan data untuk variabel *workplace spirituality* (X2) dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 7,065

dengan nilai $t_{tabel} 1,668$ ini berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($7,065 < 1,668$) dengan nilai probabilitas 0,000, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. 3) Hasil uji ANOVA atau *F test* yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 199,923 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,866 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga $(0,000) < 0,05$.

Kata Kunci: Etika Kerja Islami, *Workplace Spirituality*, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study has the following research objectives: 1) to determine the significant effect of Islamic work ethics (X1) on job satisfaction (Y) kopontren Ausath Darussalam Blokagung. 2) To determine the significant effect of Workplace Spirituality (X2) on employee job satisfaction (Y) kopontren Ausath Darussalam Blokagung. 3). To find out the significant effect between Islamic Work Ethics (X1) and Workplace Spirituality (X2) together on Job Satisfaction (Y) of Ausath Darussalam Blokagung kopontren Ausath

This type of research uses a quantitative approach with the independent variable (Independent) Islamic Work Ethics (X1), Workplace Spirituality (X2) and the fixed variable (Dependent) Job Satisfaction (Y). The sampling technique used in this research is non-probability sampling with saturated sampling. In data collection is done by means of observation and distributing questionnaires (questionnaires). This research uses multiple regression test with the help of SPSS version 25.

The results showed that 1) there was no significant effect between Islamic work ethics (X1) on job satisfaction (Y) of PP Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi. 2) There is a significant influence between Workplace Spirituality (X2) on job satisfaction (Y) of PP Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi. 3) There is a significant influence between Islamic Work Ethics (X1) and Workplace Spirituality (X2) on job satisfaction (Y) of PP Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Workplace Spirituality, Employee Job Satisfaction*

A. Pendahuluan

Dalam menghadapi era global ini maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan berbagai macam strategi agar lebih kompetitif. Salah satu strategi terbaik yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan landasan efektivitas dari sebuah perusahaan, terciptanya kepuasan kerja

yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. 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, lingkungan kerja serta penerapan etika kerja didalam perusahaan adalah beberapa faktor yang dapat ditentukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Pamujo, 2021).

Dengan menganalogkan etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam, maka penelitian ini mengadopsi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1998) dalam Yousef (2000). Demikian halnya dengan Randall dan Cote (1991) yang mengkonsepkan keterlibatan kerja sebagai mediator berdasarkan teori timbal balik sosial. Teori timbal balik sosial menjelaskan bahwa ketika karyawan ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat dari pekerjaannya, maka mereka akan loyal atau setia terhadap pekerjaannya dan selanjutnya mereka akan mendukung terhadap adanya perubahan dalam organisasi. Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1998:69) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*).

Etika kerja Islam juga menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Teori lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai sikap (*attitude*). Robbin (2001:86) menyatakan bahwa sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Komponen dari sikap adalah pengertian (*cognition*), rasa haru (*affect*) dan perilaku (*behavior*). Komponen kognitif suatu sikap merupakan suatu keyakinan akan suatu sikap. Sedangkan komponen afektif suatu sikap menunjukkan segmen emosional atau perasaan. Perilaku (*behavior*) menyatakan suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Robbin (1996) mengungkapkan bahwa perubahan membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana (*planned change*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan (Tyasari, 2012).

Lingkungan ditempat kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar

terhadap kelancaran operasional perusahaan, sehingga akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan pada umumnya, oleh sebab itu manajemen perusahaan yang menyusun lingkungan kerja hendaknya memperhatikan kenyamanan para karyawan, karena pada umumnya karyawan menghendaki suatu kondisi ruangan kerja yang amandan nyamanehingga suasana kerja menjadi sangat menyenangkan. Oleh karena latar belakang tersebut penulis mengambil judul “ Pengaruh Etika Kerja Islami dan *Work place Spirituality* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi”.

B. Landasan Teori

1. Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam makna; pertama, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. Kedua, pencarian ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. Ketiga, pencarian kehidupan yang baik secara moral. Etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dan yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu (Badriati, 2021:39).

2. Ruang Lingkup Etika Kerja Dalam Islam

Terlepas dari aliran-aliran etika yang ada, Namun pada dasarnya aliran tersebut sebagai hasil pemikiran seseorang tokoh dalam aliran itu dan didasarkan pada kebenaran akal dan logika, maka dalam hal ini etika Islam mengukurnya sesuai dengan kebenaran illahi yang diterangkan dalam al-Qur'an. Karena itu etika Islam mengkolaborasikan antara kebenaran akal dengan kebenaran wahyu sehingga keduanya selaras. Jika ada pertentangan maka kebenaran akal harus tunduk kepada kebenaran wahyu (Badriati, 2021:41).

Ruang lingkup etika pada umumnya adalah: (1) agar dapat belajar bagaimana caranya untuk dapat hidup secara lebih baik dan (2) agar kita dapat hendak belajar bagaimana cara berbuat yang betul dan menghindari keburukan. Jadi, dalam etika bekerja seseorang harus mengetahui mana bentuk pekerjaan yang baik menurut Islam dan bagaimana cara bekerja yang baik menurut ajaran Islam (Badriati,

2021:41).

3. Nilai-Nilai Etika Kerja Dalam Islam

Dasar-dasar nilai estetika Hukum Islam tidak lepas dari tujuan maqasidu syari'ah, karena pada dasarnya Hukum Islam ditegakkan untuk memberikan jalan kebaikan bagi manusia itu sendiri. Menjalani hidup ini sesuai dengan tujuan pokok manusia itu diciptakan sebagaimana yang tercantum dalam al-Qur'an. Jadi, manusia dipersilakan untuk memilih pekerjaan apapun yang mereka inginkan sesuai dengan bakat dan keahliannya masing-masing, dengan tanpa meninggalkan aturan-aturan yang sudah ditetapkan dalam al-Qur'an maupun Hadits (Badriati, 2021:43).

4. Etika Kerja Dalam Islam

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam caramemperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar (Badriati, 2021:45).

Dari berbagai penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa etika kerja Islam merupakan cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, melalui aturan atau kemauan organisasi, instansi, maupun perusahaan yang sesuai dengan prinsip syariat Islam dan perintah Allah SWT, sehingga pekerjaan pun dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain disiplin, tanggung jawab, kerja keras, ikhlas dalam bekerja, dan jujur.

a. Kedisiplinan/ tepat waktu

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Sebagaimana firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnah nya), jika kamu benarbenar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. An-Nisa: 59)

b. Tanggung jawab

Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Isra’ ayat 7, yang berbunyi:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لَيْسَ ۖ تَوَّابُونَ
وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا

Artinya: Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai. (QS. Al-Isra’: 7)

c. Kerja Keras

Kerja keras, dalam Islam diistilahkan dengan mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah ”istifragh ma fil wus’i”, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Hal ini dapat dijelaskan dalam firman Allah QS: Al-Ashr, ayat 1-3 yang berbunyi:

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (S. Al- Ashr: 1-3)

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا (2) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (1) وَالْعَصْرُ
بِالْحَقِّ هَٰ وَتَوَاصَوْا

d. Memiliki Jiwa Moral Bersih (Ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Dalam hal ini, hanya orang-orang yang ikhlas beramal yang akan mendapat keutamaan dan keberkahan yang sangat besar. Sebagaimana firman Allah SWT.

Artinya: Tetapi hamba-hamba Allah yang dibersihkan (dari dosa). Mereka itu memperoleh rezeki yang tertentu, Yaitu buah-buahan. dan mereka adalah orang-

orang yang dimuliakan, Di dalam syurgasyurga yang penuh nikmat. (Q.S.Ash-Shaaffat: 40-43)

e. Jujur

Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus di capai secara wajar tanpa merugikan orang lain. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ اِيَّاتِ بِكُمْ اللّٰهُ جَمِيعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblat nya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba lomba lah(dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al-Baqarah: 148).

5. Ciri Etika Kerja Dalam Islam

Kehidupan agar tetap berada dalam alur berkah, maka setting-nya bukan dengan halal-haram untuk di langgar, akan tetapi dengan halal, baik, dan tidak berlebihan, sebagaimana telah Allah SWT gariskan, Rasulullah SAW tuntun kan. Etika kerja Islam bertumpu pada akhlakul karimah, seperti sikap dan difat yang sering di ajarkan oleh Rasulullah Saw dalam kehidupan sehari-harinya, maka dari itu setiap pekerjaan yang dilakukan selalu berprinsip minallah, fi sabilillah, ilallah (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah). Dalam dirinya selalu meyakini, bahwa bekerja itu adalah ibadah, selalu mengupayakan dalam dirinya untuk selalu memperbaiki diri dan tampil sebagai umat yang terbaik. Setiap muslim yang memiliki etos kerja yang tinggi akan selalu menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya. Berikut ini ciri etika kerja seorang muslim yaitu:

- a. disiplin terhadap waktu
- b. memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
- c. memiliki tujuan
- d. memiliki komitmen
- e. istiqomah atau kuat pendirian
- f. disiplin
- g. konsekuen dan berani menghadapi tantangan
- h. memiliki sikap percaya diri
- i. kreatif
- j. bertanggung jawab

- k. bahagia melayani
- l. memiliki harga diri

6. Membangun Etika Kerja Islam

Ada perbedaan yang sangat mencolok antara pekerja yang beragama dengan yang tidak beragama, atau beragama sekedar hanya simbol. Pekerja yang beragama menjadikan agamanya sebagai bimbingan dan pedoman dalam bekerja sehingga dia terbebaskan dari apa yang disebut "*al-ghayah tubarriru alwashilah*" (tujuan menghalalkan segala cara). Baginya, agama adalah persyaratan yang tidak bisa dipisahkan sama sekali dari pekerjaan yang ditekuni. Agama adalah guiding principle 'prinsip yang membimbing' pada setiap prinsip Karl Marx, yaitu mencapai tujuan dengan menghalalkan segala cara (*the aim justify the ways*). Mereka membabi buta mengejar keuntungan dengan jalan menipu, membunuh, dan memeras sesama. Mereka tega mengeksploitir para pekerja untuk kepentingan mereka, tanpa mengenal sedikit pun rasa perikemanusiaan.

Mereka ingin bersenang-senang di atas penderitaan orang lain. Dengan berbagai dalih dan dalil, mereka ingin sebebaskan-bebasnya menipu dan merampas hak orang lain. Bagi mereka, menari di atas penderitaan orang lain adalah hal yang lumrah. Perbuatan mereka lebih kejam dan sadis, bahkan lebih sesat dari binatang. Mereka mempunyai hati, tetapi tidak pandai meminta fatwa, mempunyai telinga, tetapi tidak pandai mendengar, dan mempunyai mata, tetapi tidak pandai melihat. Dalam kehidupan sehari-hari mereka lebih banyak membuat mafsadah (bencana) dari pada masalah (kebaikan). Pola tingkah lakunya bagaikan homo homini lupus (bagaikan serigala bagi manusia lain). Mereka telah mewariskan ajaran Karl Marx (1818-1883) yang memperlihatkan agama sebagai candu masyarakat (*religion is the opium of the people*). Keadaan tersebut merupakan akibat hilangnya "moral agama" yang disebut sebagai fundamental values (nilai yang teramat mendasar). Moralitas atau etika bekerja sangat perlu dibangun kembali agar kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan dapat memberikan kesejahteraan bagi dirinya dan sesama.

7. Workplace Spirituality

Spiritualitas Islam merujuk pada paradigma tauhid dalam mewujudkan keseimbangan yang harmonis antara aspek dunia dan akhirat. Ini merupakan aspek penting dalam membina kekuatan yang diiringi keimanan terhadap kekuasaan Allah SWT. atas segala aspek kehidupan, termasuk bagi aktivitas ekonomi. Spiritualitas Islam yang lahir dari diri setiap manusia mampu dimanfaatkan menjadi sebuah kekuatan berupa sebuah kecerdasan spiritual Islam, unsur ini ada pada diri setiap

manusia sebagai anugerah Allah SWT. yang bermanfaat bagi aktivitas kehidupan. Dalam konteks Islam, spiritualitas adalah kesadaran tauhid terhadap Allah SWT. dalam kehidupan manusia agar mampu mengikuti kehendak dan arahan-Nya (Hijriyah, 2016).

8. Aspek-Aspek *Workplace Spirituality*

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson *Workplace Spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) mencakup beberapa aspek, yaitu:

- a. Meaning ful work
- b. Sense of community
- c. Alignment values with organization

9. Manfaat *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan yang menyandarkan bisnisnya pada aspek spiritualitas, yaitu :

- a. Perusahaan akan jauh dari berbagai kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi akibat menghalalkan segala cara karena dari sinilah kebangkrutan suatu usaha dimulai.
- b. Meningkatnya produktivitas dan kinerja perusahaan.
- c. Terbangunnya suasana kerja yang harmonis.
- d. Meningkatnya citra positif perusahaan.
- e. Perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan (*sustainable company*).
- f. Menurunkan perpindahan karyawan (Nabaw, 2019)

Menurut Rego dan Cunha menjelaskan manfaat lain dari *Workplace Spirituality* yaitu ketika seseorang memiliki spiritualitas yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai loyalitas. Seseorang yang memiliki persepsi mengenai *Workplace Spirituality* yang tinggi akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik, juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal terhadap perusahaan, dapat dipercaya dan mempunyai integritas.

10. Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:210)kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai

pekerjaanyatentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknyaapabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaanya tentu akan menghasilkankinerja yang kurang maksimal. Mangkunegara (2015:117), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatuperasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungandengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang salingmendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akanmemberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

C. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana jenis kuantitaif merupakan metode survei dan eksperimen. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:10-11).

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai 25Desember 2021 sampai dengan 30 Maret 2022. Sedangkan tempat penelitian ini bertempat di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi JawaTimur

3. Data dan sumber data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data asli yang diperoleh dari sumber pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Zulkarnaen, 2017:40). Data ataupun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan teknik pengumpulan data menyebar angket atau kuesioner pertanyaan secara tertulis kepada 40 responden, adapun populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapat tidak secara langsung atau orang pertama, menurut Bungin data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan melalui studi dengan

mempelajari berbagai literature (Zulkarnaen,2017:40). Data penelitian sekunder penelitian ini bersumber dari Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi

4. Tekhnik pengumpulan data

Metode ataupun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dikarenakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, adapun teknik kuesioner menurut bawono dalam bukunya yaitu dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan secara langsung kepada responden mengenai variabel yang dibahas di penelitian ini.

Dari cara penggunaan teknik kuesioner tersebut skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala numeric 0-10, yang dimana skala numeric ini digunakan untuk mengukur pandangan karyawan mengenai variabel yang diteliti, skala 0 diartikan sebagai pernyataan sangat tidak setuju dan skala 10 digunakan sebagai pernyataan sangat setuju.

D. Hasil dan Pembahasan

Sampel penelitian pengaruh Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung sebanyak 70 responden. Pada bagian ini menyajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama menjadi karyawan dan pendidikan terakhir. Berikut penjelasan masing-masing responden adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data berdasarkan jenis kelamin Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai berikut:

Tabel 4.1 : Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	49	70%
Perempuan	21	30%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan koppontren Ausath Darussalam BlokagungBanyuwangi yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa 49 orang dari total responden adalah laki-laki dengan persentase

70%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 30%.

Berdasarkan keterangan pada tabel jenis kelamin responden, mayoritas responden adalah laki-laki, hal ini mengidentifikasi, bahwa laki-laki lebih produktif terhadap aktivitas dibidang pekerjaan dibandingkan perempuan, oleh karena itu mereka akan berusaha untuk selalu produktif sehingga akhir hayat.

2. Berdasarkan Usia

Adapun data berdasarkan usia Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai berikut:

Tabel 4.2 : Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
15-20	21	30%
21-25	28	40%
26-30	14	20%
31-35	4	5,7%
>36	3	4,3%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil tabel 4.2 diatas, diperoleh hasil bahwa karyawan responden yang berusia 15-20 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 30%, karyawan responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 40%, karyawan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 20%, karyawan responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 5,7% dan karyawan responden yang berusia 36 keatas sebanyak 3 orang dengan persentase 4,3%.

Berdasarkan tabel usia diatas, karyawan responden yang berusia 36 tahun keatas, hanya mempunyai persentase 4,3% dengan responden 3 orang, hal ini dapat terjadi dikarenakan rentan usia 36 tahun keatas adalah usia produktif manusia, dimana pada rentang usia tersebut seseorang berada pada usia yang optimal dalam bekerja maupun mencari penghasilan.

3. Berdasarkan Pendidikan terakhir

Adapun data berdasarkan pendidikan terakhir responden Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai berikut:

Tabel 4.3 : Responden berdasarkan pendidikan terakhir

pendidikan	Frekuensi	persentase
SLTP	14	20%
SLTA	35	50%
S1	21	30%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil Tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa karyawan responden yang pendidikan terakhirnya SLTP sebanyak 14 orang dengan persentase 20%, karyawan responden yang pendidikan terakhirnya SLTA sebanyak 35 orang dengan persentase 50%, dan karyawan responden yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 21 orang dengan persentase 30%.

Berdasarkan tabel pendidikan terakhir, mayoritas karyawan yang bekerja di Koppontren Ausath Darussalam BlokagungBanyuwangi adalah karyawan yang pendidikan terakhirnya S1. Hal ini mengindikasikan, bahwa kebanyakan responden yang menjadi karyawan koppontren Ausath Darussalam BlokagungBanyuwangi adalah berpendidikan S1.

4. Berdasarkan Lama menjadi Karyawan

Adapun data berdasarkan lama menjadi karyawan karyawan koppontren ausath darussalam blokagung tegalsari banyuwangiyang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 : Responden berdasarkan lama menjadi karyawan

Lama Menjadi Karyawan	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	14	20%
2 Tahun	35	50%
3 Tahun	14	20%
4 Tahun	7	10%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Dari hasil Tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa karyawan responden yang lama bekerja di koppontren selama 1 tahun adalah 14 orang dengan persentase 20%, karyawan responden yang lama bekerja di koppontren selama 2 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 50%, karyawan responden yang lama bekerja di koppontren selama 3 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 20%, dan karyawan responden

yang lama bekerja di Koppontren selama 4 tahun lebih sebanyak 7 orang dengan persentase 10%.

Hasil penelitian telah dipaparkan pada bab 4, agar hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menganalisis dan membahas, maka pada bab ini akan diuraikan dengan berpedoman pada hasil data dan teori yang relevan yang ada pada bab 1, 2, 3, dan 4. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan Etika Kerja Islami (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara Simultan pengaruh signifikan Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Data diperoleh dari jawaban angket/kuesioner dari sampel yaitu Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Jumlah Karyawan Koppontren Ausath Darussalam adalah 70 Karyawan. Adapun data mengenai jenis kelamin responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah 72,5% laki-laki dan 27,5% perempuan. Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang harus dijawab oleh sampel. Teknik ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pernyataan yang disusun berdasarkan pokok materi penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai. Adapun jumlah item dalam kuesioner ini adalah 30 item pernyataan dari 3 variabel. Hasil penyebaran angket kepada karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung diperoleh data dan kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas dan normalitas dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciens 25* (SPSS Versi 25).

1) Pengaruh Variabel Etika Kerja Islami (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Etika kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka

hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Etika kerja dalam islam atau etika kerja islam adalah suatu nilai atau sistem yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah rosul mengenai kerja dan kerja keras. Dalam menumbuhkan etika kerja karyawan, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawannya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah berupaya mendelegasikan tugas karyawan sesuai dengan job description yang dapat diukur keberhasilannya supaya sesuai sehingga dicapai kepuasan kerja karyawan tersebut.

2) Pengaruh *Workplace Spirituality* (X2) Terdapat terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Spiritualitas ditempat kerja yaitu kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Spiritualitas tempat kerja yang diukur dengan menggunakan tiga dimensi, yakni pekerjaan yang bermakna (tingkat individu), rasa kebersamaan (tingkat kelompok), dan keselarasan organisasi kerja values (level organisasi). Spiritualitas di tempat kerja melibatkan usaha untuk menemukan tujuan hidup yang utama dari seseorang, untuk hubungan yang dibuat oleh sesama orang dan orang lain dengan pekerjaan, dan menjaga konsistensi dengan keyakinan seseorang dan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan dari dalam yang terpelihara oleh tempat kerjayang mendukung, sehingga mendapatkan sebuah komunitas. Spiritualitas Islam merujuk pada paradigma tauhid dalam mewujudkan keseimbangan yang harmonis antara aspek dunia dan akhirat. Ini merupakan aspek penting dalam membina kekuatan yang diiringi keimanan terhadap kekuasaan Allah SWT.

3) Pengaruh Variabel Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut bisa diakibatkan karena karyawan bekerja

pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kurangnya komitmen organisasi dan etika kerja yang kurang baik. Kepuasan kerja dapat berupa produk akhir atau bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

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).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, mengenai pengaruh Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerja Islami (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.
2. *Workplace Spirituality* (X2) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Daftar Pustaka

- Ayop, M., Arifin, M., & Ahmad, A. H. (2017). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum. *Kepentingan Budaya Integriti Dan Etika Kerja Dalam Organisasi Di Malaysia: Suatu Tinjauan Umum*, 12(9), 138–149.
- Azwar, Saifuddin. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Departemen Agama RI, Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 203
- Eddy M. Sutanto, & Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisational dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.

- Filihyaty, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pasar Kliwon Kudus. Psikologi Perkembangan, October 2013,
- Hanifiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan", (Jurnal :Universitas Airlangga Surabaya, 2016) h. 187
- Junaidi, Heri. (2014). Tamu Kenali (Retrifal) Metode Penelitian. Palembang: Dalam Naska ajaran sebagai petunjuk pembangunan penelitian yang efisien Palembang dan empiris untuk Sripsi. Tesis, dan disertasi.
- Kresna Wirawan, I., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(10)
- Kurniawan dan Abidin. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Edisi Pertama, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kusnandar. 2018. databoks.katadata.co.id. Diakses tanggal 25 April 2021.
- Leo Agung Manggala Yogatama & Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualisasi di TempatKerja pada Konteks Organisasi Bisnis", Jurnal Psikologi Volume 42, No.1, 2015, h. 3
- Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya, "Hubungan Kausalitas *WorkplaceSpirituality* Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam", (Jurnal ProgramBisnis dan Manajemen Islam IAIN Surakarta, 2017) h. 27