PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang)

I Wayan Marsalia Indica

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.

Jl. MT. Haryono 165 Malang.

Indica0023@gmail.com

RINGKASAN

I Wayan Marsalia Indica, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan Pada Waroeng Steak And Shake di Kota Malang. Dosen pembimbing Prof. Dr. Margono, SE. SU. Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE,. ME dan Misbahuddin Azzuhri, SE, MM, CPHR.

Peran Sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan sangatlah penting. Salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama. Dalam agama islam terdapat konsep etos kerja islami yang berlandaskan Al Qur'an serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Selain etos kerja islami peran seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik akan mampu meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus terhadap 77 karyawan Waroeng steak and sheak di Kota Malang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi selanjutnya diolah dengan menggunakan analisa diskriptif dan *Path.* Hasil analisis menunjukan bahwa : (1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) komitmen organisasi memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap

kinerja karyawan, (7) komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan.

SUMMARY

I Wayan Marsalia Indica, Faculty of Economics and Business Brawijaya University. The influence of Islamic work ethic and Transformational Leadership Style toward Organizational Commitment and Employees' Performance of Waroeng Steak And Shake in Malang. Advisor Prof. Dr. Margono, SE. SU. Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE,. ME dan Misbahuddin Azzuhri, SE, MM, CPHR.

The role of human resources in advancing the company is very important. One approach to improve the quality of human resources is through a religious approach. Islam has a concept of work ethic which is based on Al-Qur'an and Prophet Muhammad SAW as a prime example. In addition to Islamic work ethic, the leader's implementation of transformational leadership style will be able to improve organizational commitment and employee performance at Waroeng Steak and Shake in Malang.

The purpose of this study is to analyze and explain the significant influence of Islamic work ethic and transformational leadership style toward organizational commitment and employee performance. This study was done by using survey upon 77 employees of Waroeng steak and sheak in Malang. The data were collected through questionnaires, interviews and documentation to be processed further using descriptive analysis and Path analysis. The results of the analysis show that: (1) Islamic work ethic has positive and significant effect toward organizational commitment, (2) transformational leadership style has positive and significant effect toward organizational commitment, (3) Islamic work ethic has positive and significant effect toward employee performance, (4) transformational leadership has positive and significant effect toward employee performance, (5) organizational commitment has positive and significant effect toward employee performance, (6) organizational commitment mediates the influence of Islamic work ethic on employee performance (7) organizational commitment mediates the effect of transformational leadership style on employee performance.

Keywords: Islamic Work ethic, Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang 2005). Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan (Trito 2005).

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Menurut Mangkunegara (2005:04) bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Ali dan Owaihan (2008) menyampaikan bahwa sejak diterbitkatnya penelitian oleh Max Weber pada tahun 1958 yang berjudul Etos Kerja Protestan Dan Semangat Kapitalisme (*The Protestant Work Ethic and the Spirit of Capitalism),* perhatian para peneliti mengenai penerapkan etos kerja dan peran agama dalam memajukan pertumbuhan ekonomi dan jumlah kekayaan semakin besar. Weber (1958) dalam Ali dan Owaihan (2008) berpendapat bahwa pimpinan perlu menerapkan etos kerja protestan dalam pengelolaan bisnis, sebagaimana etos kerja protestan merupakan kunci keberhasilan bagi pembangunan ekonomi pada masyarakat kapitalis dan Amerika.

Menurut Ali dan Owaihan (2008) Sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah

etos kerja islami (*Islamic work ethics*) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Adapun pengertian etos kerja islami, menurut Asifudin (2004:234) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yushak, *et al.*, (2011), Yousef (2000) dan Sulistyo (2010) bahwa variabel Etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Baddu (2007) dan Sutono dan Budiman (2009) menyatakan bahwa variable etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan, peran pemimpin dalam memimpin organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan juga sangat berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Siagan (2009) kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja dapat mempengaruhi perilaku dengan memotivasi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak agar dapat mencapai kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hartanto (2009:512) kepemimpinan transformasional sebagai suatu cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela

memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai. Luthans (2006:653) menyatakan bahwa kepemiminan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Menurut Mulianto (2006:43) kepemimpinan transformasional dinilai mampu untuk terus menerus meningkatkan daya saing organisasi/perusahaan dalam dunia yang makin kompetitif. Pendapat beberapa pakar tersebut dapat kita kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan karyawan untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif.

Gaya kepemimpinan tranformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian Baek-Kyoo (Brian) Joo, et, al (2012) dan Desianty (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen.. Daft (2011:349) menyampaikan bahwa penelitian terbaru membenarkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap pengembangan dan kinerja pengikut. Rofiudin (2008) menyatakaan bahwa variable gaya kepemimpinan Transformasional yang meliputi pemberian motivasi, pengarahan pemimpin, perhatian pemimpin, mendelegasikan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sibili (2012), Khoirusmadi (2011), Pattiasina (2011) dan Suryo (2010) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja islami dan gaya kepemimpinan trasformasional, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Waroeng Steak and Shake (WSS) adalah warung yang menjual makanan berupa aneka menu steak dan minuman. Awal mula berdirinya WSS ini pada tahun 2000. Kini gerai WSS bertambah menjadi 50 gerai dengan memperkerjakan 1.000 karyawan. Dimana pada WSS menerapkan *spiritual company* yang terdiri dari dakwah dan pendidikan islam. Untuk dakwah dilakukan melalui olah raga, kegiatan sosial, infaq karyawan dan seni budaya. Sedangkan untuk pendidikan islamnya yakni pengadaan tausiyah rutin di oulet-outlet dan kantor, bulletin bulanan, dan belajar membaca Al Qur'an.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan judul *"Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada WSS di Kota Malang".*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. jenis penelitian ini adalah penelitian Eksplanasi (*Explanatory research*). Sedangkan ditinjau dari metodenya, metode penelitian ini adalah metode. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada WSS Kota Malang yang berjumlah 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Teknik yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui dokumentasi, wawancara, dan Kuesioner, dimana data yang diambil dari kuisioner dengan menggunakan skala Likert.

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yaitu variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Uji Instrumen dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik diantaranya Uji Linieritas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas. Sedangkan untuk analisis data menggunakan Data Deskriptif dan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) Menurut Solimun (2002) Langkah-langkah untuk menghitung koefisien jalur (*Path Analysis)* adalah sebagai berikut : Langkah pertama : Merancang model berdasarkan konsep dan teori, Langkah kedua : Periksa Asumsi, Langkah ketiga : Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path, Langkah keempat : pemeriksaan validitas model, Langkah kelima : interprestasi hasil analisis.

HASIL PENELITIAN

Pada analisis diskriptif akan diketahui distribusi item-item dari variabel Etos Kerja Islami (X_1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2), Komitmen Organisasional (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dalam jumlah prosentase.

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden Untuk Variabel Etos Kerja Islami

Item	Rata-rata skor
Saya dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan keadaan alam	4,03
Saya berperilaku secara wajar dan tidak dibuat-buat	4,26
Saya memiliki pendirian yang teguh dan tidak mudah terpengaruh	4,10
Konsentrasi perbuatan saya tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab	4,09
Saya mempunyai kehidupan motivasi, terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.	4,40
Saya pernah atau sering mengalami pengalaman puncak (Amat dekat dengan Alloh ketika melakukan kerja dalam rangka beribadah)	4,00
Saya mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk	4,26
Saya menyukai efisiensi dan efektivitas kerja	4,21
Saya mempunyai disiplin pribadi	4,01
Saya memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis	3,86
Saya mengembangkan kreativitas	3,82
Saya percaya pada potensi karunia Tuhan untuk melaksanakan tugas: bertawakal hanya kepada Alloh SWT	4,58

Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, professional, dan menjaga amanah)	4,29
Rata-rata skor variabel	**4,15**

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item	**Rata-rata skor**
Pemimpin menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas	4,01
Saya merasa bangga dengan kepemimpinannya	3,77
Gaya Kepemimpinan atasan saya mampu menimbulkan sikap positif bawahan.	3,77
Gaya kepemimpinan atasan saya mampu menimbulkan sikap setia kepada organisasi.	3,72
Gaya kepemimpinan atasan mampu menjadi inspirasi bawahan dalam bekerja.	3,75
Pemimpin mampu memberi petunjuk dan sasaran yang mendorong bawahan sehingga mampu memikirkan masalah lama dengan cara-cara baru.	3,79
Pemimpin mampu mengstimulasi atau membangkitkan ide-ide kepada seluruh bawahan yang menunjang keberhasilan organisasi.	3,86
Pemimpin mampu memberi kepada bawahan cara-cara baru dalam melihat masalah yang pada awalnya keliatannya tidak dapat diselesaikan.	3,83
Menghargai secara personal terhadap kemampuan bawahan	3,90
Menghargai pertimbangan logis bawahan dalam menyelesaikan masalah.	3,92
Berusaha menunjukkan perhatian pada hasil.	3,94
Rata-rata skor variabel	**3,84**

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen Organisasional

Item	Rata-rata skor
Saya bersedia untuk bekerja lembur	3,57
Saya bangga menjadi bagaian dari perusahaan ini	3,96
Saya merasa memiliki perusahaan ini	3,74
Saya Bekerja di perusahaan ini karena merupakan kebutuhan.	3,99
Saya akan tetap bekerja di organisasi ini, karena apa yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan.	3,90
Perusahaan tempat saya bekerja telah memberi inspirasi yang bagus untuk berkarier.	4,05
Saya memiliki kewajiban untuk memajukan perusahaan.	4,10
Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	3,96
Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan sesuatu yang berarti.	4,21
Rata-rata skor variabel	**3,94**

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Item	Rata-rata skor
Beban Kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	3,64
Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kapasitas yang diberikan perusahaan	3,77
Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan diskripsi kerja	3,77
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar yang telah ditetapkan	3,51

Lanjutan Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Item	Rata-rata skor
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	3,75
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	3,71
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3,88
Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.	4,23
Saya mampu kerjasama dengan rekan kerja.	4,22
Rata-rata skor variabel	**3,83**

Perhitungan analisis jalur

Tabel 5. Hasil Analisis Path X_1, X_2 terhadap Z

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
X1	0,264	2,855	0,006	Signifikan
X2	0,581	6,280	0,000	Signifikan
t_{tabel} = 1,993				
R Square = 0,590				

Sumber : data primer diolah, Januari 2013

Dari Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel Etos Kerja Islami (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,855 dengan probabilitas sebesar 0,006. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ (2,855 > 1,993) atau sig t < 5% (0,000 < 0,05) maka variabel X_1 (Etos Kerja Islami) berpengaruh

signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Z). Karena koefisien path bertanda positif (0,264) mengindikasikan semakin tinggi Etos Kerja Islami maka mengakibatkan semakin meningkatkan Komitmen Organisasional.

- Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,280 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ (6,280 > 1,993) atau sig t < 5% (0,000 < 0,05) maka variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Z). Karena koefisien path bertanda positif (0,264) mengindikasikan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional maka mengakibatkan semakin meningkatkan Komitmen Organisasional.

Tabel 6 Hasil Analisis Path X_1 , X_2 dan Z terhadap Y

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
X1	0,281	2,678	0,009	Signifikan
X2	0,290	2,349	0,022	Signifikan
Z	0,262	2,096	0,040	Signifikan
t_{tabel}	=	1,993		
R Square	=	0,530		

Sumber: Data Primer (diolah), Januari 2013

Dari Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa :

Variabel Etos Kerja Islami (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,678 dengan probabilitas sebesar 0,009. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ (2,678 > 1,993) atau sig t < 5% (0,009 < 0,05) maka variabel X_1 (Etos Kerja Islami) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena koefisien path bertanda positif (0,281)

mengindikasikan semakin baik Etos Kerja Islami mengakibatkan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,349 dengan probabilitas sebesar 0,022. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ (2,349 > 1,993) atau sig t < 5% (0,022 < 0,05) maka variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena koefisien path bertanda positif (0,290) mengindikasikan semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional mengakibatkan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Variabel Komitmen Organisasional (Z) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,096 dengan probabilitas sebesar 0,040. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ (2,096 > 1,993) atau sig t < 5% (0,040 < 0,05) maka variabel Komitmen Organisasional (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena koefisien path bertanda positif (0,262) mengindikasikan semakin baik Komitmen Organisasional mengakibatkan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi Total

Untuk mengetahui apakah model dapat menjelaskan informasi yang terkandung di dalam data. Perhitungan koefisien determinasi total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal (signifikan) ke variabel endogen. Sebagai berikut :R^2_m = 1 – (0,410 x 0,470) = 0,807 atau 80,7%

Tabel 7

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	*Path*	p-value	Keterangan
X_1	Z	0,264	0,006	Signifikan
X_2	Z	0,581	0,000	Signifikan
X_1	Y	0,281	0,009	Signifikan
X_2	Y	0,290	0,022	Signifikan
Z	Y	0,262	0,040	Signifikan

Sumber: Data Primer (diolah), Januari 2013

Tabel 8

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Perantara	Variabel Terikat	*Path*	Ket
X_1	Z	Y	0,069	Signifikan
X_2	Z	Y	0,152	Signifikan

Sumber: Data Primer (diolah), Januari 2013

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel etos kerja islami terhadap komitmen organisasional pada karyawan WSS di Kota Malang. Maka semakin baik etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula komitmen organisasional karyawan. Pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang berusaha meningkatkan etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu langkahnya adalah dengan menerapkan

spiritual company pada berjalannya waroeng Steak and Shake di Kota Malang.Secara Empiris, hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyo (2010), Yuslak, *et al.*, (2011), Yousef (2000).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan WSS di Kota Malang. Maka semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin pada WSS di Kota Malang mengakibatkan semakin meningkat pula komitmen organisasional karyawan. Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa komitmen organisasional detentukan oleh faktor personal seperti umur, masa kerja, watak yang berupa pengaruh positif maupun negatif, atau pengendalian hubungan internal maupun eksternal dan variabel organisasi seperti desai pekerjaan dan gaya kepemimpinan manajernya. Sehingga pimpinan dapat melibatkan karyawannya dengan ide-ide yang mereka miliki dalam mencapai kesuksesan perusahaan hal ini akan timbul komitmen organisasional yang kuat dari para karyawan. Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Desianty (2005), Rofiudin (2008), Baek-Kyoo (Brian) Joo, *et al.*, (2012) .

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada WSS di Kota Malang. Maka semakin baik etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh yang siginifikan pada etos kerja Islami terhadap kinerja

karyawan tersebut, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh dilapangan diketahui bahwa karyawan selama ini bekerja berorientasi tingkat pemahaman spiritual sehingga didalam pengelolaan sumber daya manusia pada WSS di Kota Malang lebih menekankan pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang kepuasan pelanggan, serta mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya Baddu (2007), Sutono & Budiman (2009), Sulityo (2010).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada WSS di Kota Malang. Maka semakin gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin pada WSS kota malang maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Sibili (2012), Khoirusmadi (2011), Pattiasina (2011) dan Suryo (2010) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada WSS di Kota Malang. Maka semakin baik komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan pada WSS kota malang maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2008).

Hasil kajian menunjukan bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini dapat kita ketahui bahwa variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening mampu menguatkan pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Tingginya kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan oleh nilai-nilai yang dilaksanakan dalam etos kerja islami yang mampu menumbuhkan komitmen organisasional pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang. Komitmen karyawan terhadap perusahaan, karyawan memiliki kewajiban untuk memajukan organisasi, organisasi telah memberikan sesuatu yang berarti, merasa bersalah apabila pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Selain itu karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan, bersedia kerja lembur, merasa memiliki perusahaan, bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan karena perusahaan member inspirasi yang bagus untuk berkarier.

Hasil kajian menunjukan bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening mampu menguatkan pengaruh gaya kepemimpinan

transformasional terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, pemimpin pada Waroeng Steak and Shake akan mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan sehingga akan bertapengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data serta pembahasannya yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka temuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang..
2. Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.
3. Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.
6. Nilai-nilai etos kerja islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada

akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.

7. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Karena terbukti etos kerja islami mampu meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada WSS di Kota Malang maka hendaknya WSS dapat mempertahankan etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawannya, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan intensitas dalam pengajian keagamaan yang diadakan oleh WSS. Dimana pengajian diadakan setiap hari sebelum memulai pekerjaan. Dan seluruh karyawan diwajibkan untuk mengikutinya.
2. Pimpinan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang, perlu melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap bulannya, sehingga karyawan senantiasa merasa diawasi dan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, kinerja dalam hal pekerjaan maupun dalam hal spiritual. Sehingga karyawan akan lebih menghargai waktu dan rajin menghadiri pengajian yang diadakan

oleh WSS. Penilaian kinerja dilakukan oleh koordinator masing-masing gerai WSS, kemudian dibahas bersama oleh pimpinan WSS di Kota Malang. Penilaian kinerja pada WSS hendaknya dengan menggunakan h*uman resource scorecard.*

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Abbas J. dan Abdullah Al-Owaihan, (2008),"Islamic work ethic: a critical review", Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15 Iss: 1 pp. 5 – 19 http://dx.doi.org/10.1108/13527600810848791

Asifudin, Ahmad. (2004). *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta : UII Press.

Baddu Irwan. (2007). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Maslahah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Baek-Kyoo (Brian) Joo, Hea Jun Yoon, Chang-Wook Jeung, (2012),"The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 33 Iss: 6 pp. 564 – 582 http://dx.doi.org/10.1108/01437731211253028

Daft, Ricahard L. (2011). *Era Baru Manajemen.* Jakarta: Salemba empat.

Desianty, Sovyia. (2005). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang.* Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol.2 No. 1 Januari 2005

Hartanto, Frans Mardi. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*. Bandung: Penerbit Mizan.

Khoirusmadi, Ahmad Shofian. (2011). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Skripsi. Fakultas ekonomi universitas diponegoro.

Luthas, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi sepuluh.* Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Manullang, M. (2005). *Dasar dasar Manajemen.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Mulianto, sindu, Cahyadi eko rudi, widjajakusuma Muhammad karebet. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Pattiasina, Victor. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pelayanan dengan Budaya kerja dan Penerapan *Good Corporate Governance* sebagai Variabel Moderasi: Studi pada Rumah Sakit di Kota Ambon. Tesis. Universitas Brawijaya, Malang.

Rofiudin, Agus. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Transaksional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Utama Bea Dan Cukai Tanjung Priok Jakarta. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya. Malang.

Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT. Rineke Cipta.

Sibili, Nawawi. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berau Coal Kabupaten Berahu.* Jurnal EKSIS Vol.8 No.1, Mar 2012:2001-2181.

Solimun. (2002). *Structural Equation Modeling Lisrel dan Amos.* Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang. Penerbit Universitas Negeri Malang.

Sulistyo, Heru. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dan PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Di Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.Laporan Hasil penelitian, Bidang studi ekonomi islam Universitas Airlangga

Suryo, Bhikkhu Darma. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Inovasi Terhadap Kinerja Studi Pada Panti Asuhan Di Kota Tomohon Dan Kabupaten Minahasa. Desertasi FE UB.* Jurnal aplikasi manajemen volume 8 nomor 2

Sutono, Fuad Ali Budiman. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang,* Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1 2009 Desember, hal 27 http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/242

Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insan Press.

Trito, (2005). *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Tugu Publiser.

Yousef, Darwish A. (2000). *Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change,* Human Relations 2000, Volume 53(4): 513–537: 011750 http://hum.sagepub.com/cgi/content/abstract/53/4/513

Yushak, Mohamed Shamaun and Rajuddin, Adli Rafai Ahmad and Mohamed, Zakiah and Daud, Khairian Mohamad andBawadi, Norfazilah and Sarif, Suhaimi Mhd (2011) *Perceived Islamic Work Ethics And Organisational Commitment Among Muslim Engineers In Perak Tengah And Manjung district.* In: 2nd International Conference on Engineering Professional Ethics and Education (ICEPEE '11), 17-19 May 2011, Kuala Lumpur.