

# Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Muslim Lintas Industri yang dimediasi oleh Modal Psikologis, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Afektif dan dimoderasi oleh Kepemimpinan Etis = Analysis of the Impact of Islamic Work Ethics on Muslim Employees' Task Performance Across Industries mediated by Psychological Capital, Job Satisfaction, and Affective Organizational Commitment, moderated by Ethical Leadership

Muhammad Daffa Eriswandi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920525603&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Dalam beberapa tahun terakhir, dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di negara lain, sumber daya manusia Indonesia tetap relatif kurang memuaskan. Ini menimbulkan pertanyaan apakah kejadian ini disebabkan oleh kinerja tugas yang buruk atau oleh penyebab lain. Beberapa elemen mendasar, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif, diketahui mempengaruhi kinerja tugas karyawan (Che et al., 2021; Nasurddin et al., 2020). Selain itu, modal psikologis diketahui berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen emosional organisasi (Miao et al., 2021), dan juga mempengaruhi kinerja tugas (Qasim et al., 2021). Menurut Qasim et al. (2021), etos kerja Islam mempengaruhi modal psikologis, dan kepemimpinan etis memoderasi hubungan tersebut. Peneliti melakukan studi kuantitatif menggunakan survei terhadap 361 karyawan Muslim di Indonesia yang terpilih untuk pengolahan data. Structural Equation Model (SEM) akan digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan antara faktor dan moderasi menggunakan perangkat lunak IBM AMOS 26 dan SPSS. Temuan mengungkapkan bahwa etos kerja Islam dan modal psikologis terkait baik dan memiliki dampak besar pada kinerja tugas total. Selain itu, meskipun modal psikologis diketahui memiliki pengaruh positif dan cukup besar pada kepuasan kerja dan komitmen emosional organisasi, keduanya memiliki sedikit pengaruh pada kinerja tugas. Akibatnya, manajer SDM harus dapat mempekerjakan orang-orang dengan kode etik yang kuat sambil mempertahankan keunggulan kompetitif. Manajer SDM juga dapat melakukan intervensi dengan memberikan pelatihan kepada staf sebagai semacam bimbingan.

.....In recent years, as compared to the quality of human resources in other nations, Indonesian human resources have remained comparatively poor. This begs the question of whether this occurrence is caused by poor task performance or by other causes. Several underlying elements, such as work satisfaction and affective organizational commitment, are recognized to influence an employee's task performance (Che et al., 2021; Nasurddin et al., 2020). Furthermore, psychological capital is known to impact work satisfaction and emotional organizational commitment (Miao et al., 2021), and it also influences task performance (Qasim et al., 2021). According to Qasim et al. (2021), Islamic work ethic influences psychological capital, and ethical leadership moderates the linkage. Researcher conducted a quantitative study using a survey of 361 Muslim employees in Indonesia who were selected for data processing. The Structural Equation Model (SEM) will be utilized in this study to examine the connection between factors and moderation using IBM AMOS 26 and SPSS software. The findings revealed that Islamic work ethic and psychological capital were favorably related and had a substantial impact on total task performance. Furthermore, whereas psychological capital is known to have a positive and considerable influence on work satisfaction and

emotional organizational commitment, both have little effect on task performance. As a result, HR managers must be able to employ people with a strong code of ethics while maintaining a competitive edge. HR managers can also intervene by providing staff with training as a kind of guidance.