

## Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hairunnisa<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aimed to understand the effect of Islamic work ethics and organizational culture on job satisfaction at teacher of Islamic Boarding School of Nabil Husein Foundation. This study used quantitative approach 85 teachers selected by saturated sample technique as the subject in this study. The method used to collect the data is job satisfaction scale, Islamic work ethics, and organizational culture. Regression analysis test as a technique used to analyze the data in this study. The results of this study showed that: (1) there is a positive and significant effect of Islamic work ethics on job satisfaction with a beta coefficient ( $\beta$ ) = 0.571, and the value of  $t$  count  $>$   $t$  table ( $5.146 > 1.988$ ), and the value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); (2) there is a positive and significant effect of organizational culture on job satisfaction with a beta coefficient ( $\beta$ ) = 0.183, and the value  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.745 > 1.988$ ) and the value of  $p = 0.008$  ( $p < 0.05$ ); (3) there is an influence of Islamic work ethics and organizational culture on job satisfaction with  $F$  count  $>$   $F$  table ( $26.524 > 3.11$ ), and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *Islamic work ethics, organizational culture, job satisfaction*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pengajar di Pondok Pesantren Yayasan Nabil Husein. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif 85 guru yang dipilih dengan teknik sampel jenuh sebagai subjek dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, etika kerja Islami, dan budaya organisasi. Uji analisis regresi sebagai teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,571, dan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,146 > 1,988$ ), dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,183, dan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,745 > 1,988$ ) dan nilai  $p = 0,008$  ( $p < 0,05$ ). ); (3) terdapat pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $26,524 > 3,11$ ), dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Etika kerja Islami, budaya organisasi, kepuasan kerja

---

<sup>1</sup> Email: hairunnissa31@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Peran manusia sebagai sumber daya mendorong pihak manajemen pada lembaga atau organisasi untuk terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan secara luas yang mengarah pada tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku pada jasa pendidikan, dimana salah satu komponen utama dan terpenting dalam suatu lembaga pendidikan adalah guru. Dunia pendidikan tidak bisa dianggap lagi sebagai lembaga sosial, tetapi harus diperlakukan secara industri yang harus dikelola secara profesional. Karena, dengan semakin ketatnya persaingan, lembaga pendidikan akan ditinggalkan konsumen jika dikelola seadanya (Sinaga dalam Amboro, 2016). Sallis (dalam Amboro, 2016) menambahkan bahwa salah satu tantangan penting yang dihadapi institusi pendidikan adalah bagaimana mengelola sebuah mutu atau kualitas, terutama dalam dunia persaingan global dan industri massal.

Perkembangan dunia pendidikan dengan berlatar belakang pondok pesantren dengan sistem lebih modern belakangan ini tumbuh subur dan bersaing dengan sekolah-sekolah umum lainnya. Namun, sistem yang ada dalam madrasah atau pondok pesantren secara garis besar berbeda dengan sistem yang berlaku pada sekolah umum. Seiring berjalannya waktu, banyak pesantren tradisional yang telah memodernisasikan pondoknya sebagai pesantren modern dengan memasukkan kurikulum pemerintah sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikannya (Alwi, 2013).

Menurut Riyana (2015), pondok pesantren memiliki karakteristik unik dari lembaga-lembaga pendidikan lainnya, dan karakter ini tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan lain selain pesantren. Salah satu keunikan yang dimiliki pesantren adalah dalam sistem pembelajarannya yang masih tetap mempertahankan sistem pendidikan tradisional (salaf). Walaupun keberadaan pesantren pada saat ini telah mengalami perubahan. Dengan perbedaan tersebut, guru formal yang mengajar harus beradaptasi dengan lingkungan pondok pesantren yang berbeda dengan lingkungan sekolah umum khususnya yang bukan berasal dari pondok pesantren.

Mengingat tenaga pendidik atau guru adalah elemen penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan maka peran, tugas, dan tanggung jawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia,

meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010). Guru sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses pendidikan.

Siagian (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasinya. Hal tersebut sama halnya yang telah dikatakan oleh seorang guru berinisial AJ pada tanggal 25 Maret 2019 bertempat di kelas. Beliau adalah lulusan pondok pesantren dan mengajar pelajaran Nahwu Shorof. Beliau mengatakan bahwa pelajaran yang ia ajarkan sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang beliau miliki karena di pondok pesantren memang membutuhkan guru pelajaran tersebut. Di sekolah umum, beliau tidak dapat mengajarkan apa yang dipelajari ketika sekolah. Beliau merasa senang ketika di minta mengajarkan pelajaran yang ia kuasai.

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja cukup kompleks dan beragam. Beberapa faktor tersebut salah satu diantaranya adalah etika kerja. Dalam hal ini, dikarenakan penelitian dilakukan di pondok pesantren maka variabel yang diambil adalah etika kerja Islam. Semua pegawai baik itu guru maupun karyawan yang bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein adalah beragama Islam. Menurut Majid (2000) etika kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi ada keraguan karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Etika kerja Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil (Yousef, 2001). Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan

hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2000). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Maulida, Hamdani dan Irfani (2018) menunjukkan etika kerja Islam secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Salah satu faktor lainnya yang dapat dilakukan pihak manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dengan memberlakukan budaya organisasi yang baik. Menurut Robbins dan Judge (2012), budaya organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Adapun aspek yang terdapat dalam budaya organisasi antara lain inovatif memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja serta mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Koesmono (2005) mengatakan bahwa keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragam sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan Abadiyah dan Purwanto (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Sutrisno (2011), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada

gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluative serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja diungkap dalam metode skala dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Locke (dalam Luthans, 2011) yaitu: isi pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan atau penyeliaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2010) yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Selain itu, berdasarkan penelitian Nasution *et al.* (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain keterlibatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi.

### Etika Kerja Islam

Menurut Ali dan Al-Owaihian (2008), etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai bukan sekedar upaya memenuhi kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologi, tetapi juga meningkatkan kemakmuran sosial dan yang terpenting adalah menguatkan keimanan. Sedangkan Tasmara (2002) mendefinisikan etika kerja Islami sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*).

Etika kerja Islam diungkap dalam metode skala dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Asifudin (2004) yaitu: kerja merupakan pejabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya. Selain itu, faktor yang mempengaruhi etika kerja Islam ada dua yaitu faktor internal, berasal dari dalam yang menyebabkan kemalasan dan faktor

eksternal, berasal dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

### Budaya Organisasi

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Tampubolon (2008) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan perilaku anggota dalam sebuah organisasi untuk berusaha menciptakan efisiensi, kreatifitas, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

Budaya organisasi diungkap dalam metode skala dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Tampubolon (2008): inovatif memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja serta mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (Robbins & Judge, 2012) yaitu *observed behavioral regularities, norms, dominant values, philosophy, rules, dan organization climate*.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang menjaring data yang dilukiskan dalam bentuk angka menggunakan instrumen kuantitatif dengan desain penelitian kuantitatif (Wirawan, 2015). Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas yakni etika kerja Islam dan budaya organisasi, serta variabel terikat yakni kepuasan kerja. Sehingga metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas skala etika kerja Islam, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *tryout terpakai*, yakni hasil uji-coba yang dilakukan langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Skala dibagikan kepada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda yang berjumlah 85 guru. Hasil

analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi secara penuh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda adalah sebesar 0.393, hal ini menunjukkan bahwa 39.3 persen dari variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh etika kerja Islam dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 60.7 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Sitinjak (2018) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 0.482 (48.2 persen).

Peran seorang karyawan menjadi penentu dalam kesuksesan organisasi seperti halnya profesi guru di suatu lembaga pendidikan. Guru merupakan aspek terpenting dalam bidang pendidikan dan sudah seharusnya pihak lembaga memberikan kenyamanan serta kepuasan agar kinerja guru juga maksimal. Mengenai pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang guru, Winkel (2009) mengatakan bahwa apakah seorang guru itu bekerja terutama untuk mendapatkan penghasilan semaksimal mungkin ataukah untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi perkembangan generasi muda, pasti akan mewarnai tingkah laku guru itu, entah itu disadari atau tidak. Oleh karena itu, perilaku seorang guru mencerminkan seperti apa tujuannya mengajar atau bekerja.

Pada hasil analisis regresi secara bertahap, ditemukan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Etika kerja Islam merupakan variabel pertama dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Hal ini sesuai dengan *shariah enterprise theory* yaitu teori yang menempatkan Tuhan sebagai

pusat dari segala sesuatu. Tuhan menjadi pusat tempat kembalinya manusia dan alam semesta (Triuwono, 2006). Segala bentuk niat, tindakan dan kegiatan yang diridhoi Allah yang memiliki sifat positif akan menimbulkan dampak positif pula terhadap manajemen perusahaan dalam memutuskan suatu kebijakan. Kebijakan positif yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan Balkis, Saadah dan Rashidi (2017) yang menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islam dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan pekerja. Penelitian lain yang mendukung telah dilakukan Azizah dan Ma'rifah (2018), hasil penelitian pada 30 karyawan menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Etika kerja Islam sendiri mempunyai wilayah interpretasi yang sangat luas, karena menyangkut cara berpikir dan bertindak seorang muslim secara menyeluruh (Sari dan Bawono, 2008).

Kemudian dari hasil analisis regresi secara bertahap selanjutnya, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Budaya organisasi merupakan variabel kedua dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Robbins dan Judge (2012) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan. Hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan (Nawawi, 2011). Seperti dalam penelitian Herawan, Mukzam dan Nurtjahjono (2015) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Sabri, Ilyas & Amjad, 2011). Bahkan penelitian yang dilakukan Amilia dan Nugrohoseno (2014) menunjukkan hasil yang sama yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi para guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda  
Bagi para guru, diharapkan mampu meningkatkan pemahaman mengenai arti pentingnya nilai-nilai etika kerja Islam seperti kerja merupakan penjabaran aqidah yang meliputi niat beribadah, tidak bermalas-malasan, dan percaya jaminan rezeki dari Allah, kerja dilandasi ilmu sikap kreatif, keahlian, memiliki perencanaan, disiplin, tidak mementingkan diri sendiri dan profesional dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya meliputi sikap tanggung jawab, tawakkal, belajar dari pengalaman. Selain itu, para guru juga diharapkan lebih inovatif dalam memperhitungkan resiko dan lebih agresif dalam bekerja.
2. Bagi pihak manajemen Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda  
Bagi pihak manajemen Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein, diharapkan untuk mampu memperhatikan dan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dasar untuk para guru seperti memberi perhatian pada masalah para guru secara detail, misalnya memberikan waktu khusus kepada guru untuk menyampaikan permasalahan

ataupun keluha, berorientasi pada hasil yang dicapai oleh para guru dan menjaga serta mempertahankan stabilitas kerja para guru sehingga ketika melakukan pekerjaannya menjadi nyaman dan dikerjakan dengan baik

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kepuasan kerja disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, misalnya lingkungan kerja, dukungan sosial, keterampilan kerja, konflik peran ganda dan iklim organisasi. Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancan penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2 (1), 49-66.
- Ali, A. J. & Al-Owaidan, A. (2008). "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management an International Journal*. 15 (1), 5-19.
- Amboro, A. T. (2016). Balanced scorecard: Sebuah tantangan baru dunia pendidikan di Indonesia. *Jurnal Penelitian*, 20 (1), 81-92.
- Alwi, B. Marjani. (2013). Pondok pesantren: Ciri khas, perkembangan dan sistem pendidikannya. *Lentera Pendidikan*, 16 (2), 205-219.
- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7 (1), 26-33.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos kerja islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Azizah, S. N., & Ma'rifah, D. (2018). Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen. *Jurnal Rekomendasi*, 1 (2), 19-26.
- Balkis, Q., Saadah, N., & Rashidi (2017). The effect of islamic work ethics on job satisfaction in organization: A study in Sekolah Rendah Islam Indera Mahkota (Sri Abim), Kuantan. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 1 (3), 46-61.
- Herawan, K., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18 (1), 1-6.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7 (2), 171-188.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence based-approach*. Boston: McGraw-Hill
- Majid, N. (2000). *Islam doktrin dan peradaban*. Jakarta: Yayasan Paramadina
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maulida, A. R., Hamdani, I., & Irfani, F. (2018). Analisis etika kerja islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5 (1), 297-316.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Negeri pada kopertis wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 1 (1), 50-62.
- Riyana. (2015). *Sistem pendidikan pondok pesantren dalam membentuk kepribadian santri di Pondok Pesantren Tarbiyatul Islam al Falah Salatiga*. (Skripsi).. IAIN Salatiga, Salatiga.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabri, P. S. U., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2011). Organizational culture and it's impact on the job satisfaction of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2 (24), 121-128.
- Sari, D. S., & Bawono, I. R. (2008). Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan

- organisasi (studi kasus pada Bank Umum Syariah di wilayah eks-karesidenan Banyumas Jawa Tengah). *JAAI*, 12 (1), 65-78.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, M. P. (2008). *Perilaku keorganisasian*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Tasmara, T. (2002). *Membangun etos kerja islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Triyuwono, I. (2006). *Perspektif, metodologi dan teori akuntansi syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winkel, W.S. (2009). *Psikologi pengajaran*. Jakarta: Gramedia.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between islamic work ethics and attitudes toward organizational change. *Human Relations*. 53 (4), 513-537.