

Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Riri Indriani^{1*}, Zaitul², Irwan Muslim³

¹⁻³Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia

E-mail: ririindriani98@gmail.com¹, zaitul@bunghatta.ac.id², irwan.muslim@bunghatta.ac.id³

*Penulis Korespondensi: ririindriani98@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the effect of Islamic Organizational Culture and Islamic Work Ethics on Organizational Commitment, with Job Satisfaction as a mediating variable among healthcare professionals at Aisyiyah Hospital, Pariaman. A preliminary survey indicated that the level of organizational commitment among employees was relatively low. As an Islamic-based hospital, the implementation of Islamic values through organizational culture and work ethics is expected to enhance employees' organizational commitment. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 88 respondents. Data were analyzed using descriptive statistics with SPSS version 27 and hypothesis testing was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS version 3. The results indicate that Islamic Organizational Culture, Islamic Work Ethics, and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Organizational Commitment. Furthermore, Job Satisfaction significantly mediates the relationship between Islamic Organizational Culture and Organizational Commitment, as well as between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment, with *t*-statistics values greater than 1.96 and *p*-values less than 0.05. These findings suggest that strengthening Islamic values within organizational practices can improve employees' job satisfaction and ultimately enhance organizational commitment. This study contributes to the development of Islamic human resource management literature, particularly in Islamic-based healthcare institutions.

Keywords: Islamic Human Resource Management; Islamic Work Ethics; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Organizational Culture.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman. Survei awal menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan masih tergolong rendah. Sebagai rumah sakit berbasis Islam, penerapan nilai-nilai Islam melalui budaya organisasi dan etika kerja diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 88 responden. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan SPSS versi 27, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islam, Etika Kerja Islam, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Selain itu, Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi hubungan antara Budaya Organisasi Islam dengan Komitmen Organisasi, serta antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi, yang ditunjukkan oleh nilai *t*-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai *p*-value lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan nilai-nilai Islam dalam praktik organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia berbasis Islam, khususnya pada institusi pelayanan kesehatan yang menerapkan nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Etika Kerja Islami; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia Islami.

1. LATAR BELAKANG

Resistensi Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan yang menuntut profesionalisme, loyalitas, serta keterlibatan emosional tenaga kerja (Purnomo et al., 2024). Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan berkontribusi

secara maksimal, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997). Tingginya komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja, kualitas pelayanan, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman sebagai rumah sakit berbasis Islam memiliki karakteristik khusus yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam sistem pengelolaan organisasi (Adji et al., 2025). Namun, berdasarkan survei awal yang dilakukan, diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman masih tergolong rendah. Kondisi ini menjadi perhatian penting, mengingat sebagai institusi pelayanan kesehatan berbasis Islam, nilai-nilai keislaman seharusnya mampu menjadi fondasi dalam membangun loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Pada organisasi yang berbasis Islam, budaya organisasi Islam menjadi salah satu faktor strategis yang dapat memengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Budaya organisasi Islam merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik kerja yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah seperti amanah, keadilan, ihsan, ukhuwah, dan tanggung jawab (Beekun, 1997; Schein, 2010).

Selain budaya organisasi, etika kerja Islam juga berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi. Etika kerja Islam menekankan bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah, sehingga mendorong individu untuk bekerja secara profesional, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab (Ali, 1988). Konsep ini menempatkan kerja tidak hanya sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai manifestasi nilai spiritual. Individu yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi.

Namun demikian, hubungan antara budaya organisasi Islam dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi tidak selalu bersifat langsung. Menurut teori Two Factor Herzberg (1959) dan teori sikap kerja, kepuasan kerja merupakan respons emosional individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi karena adanya rasa nyaman, penghargaan, dan pemenuhan kebutuhan psikologis di tempat kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Ellys & Ie, 2020). Demikian pula, etika kerja Islam terbukti meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi (Rizqy et al., 2026). Oleh karena itu, penting untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara budaya organisasi Islam dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, khususnya pada konteks rumah sakit berbasis Islam.

Berdasarkan fenomena dan landasan teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islam dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam, serta kontribusi praktis bagi pengelolaan rumah sakit Islam dalam meningkatkan komitmen tenaga kesehatannya.

2. KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan berupaya demi kepentingan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Meyer & Allen (1997) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment* berkaitan dengan keterikatan emosional, *continuance commitment* berkaitan dengan pertimbangan biaya dan manfaat jika meninggalkan organisasi, dan *normative commitment* berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi.

Budaya Organisasi Islam dan Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi (Schein, 2010). Dalam perspektif Islam, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan sistem manajerial, tetapi juga mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah seperti amanah, keadilan (*'adl*), ihsan, tanggung jawab, dan ukhuwah. Penerapan nilai-nilai tersebut dalam organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang berlandaskan nilai spiritual dan moral, sehingga mendorong munculnya rasa memiliki serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Budaya Organisasi Islam yang kuat mampu membangun identitas kolektif yang selaras dengan keyakinan dan nilai yang dianut oleh individu dalam organisasi. Berdasarkan teori *social identity*, individu cenderung memiliki hubungan dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi yang merepresentasikan nilai-nilai yang mereka yakini. Dengan demikian, semakin baik penerapan Budaya Organisasi Islam dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan.

Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Etika Kerja Islam menekankan bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah dan bentuk tanggung jawab manusia kepada Allah SWT (Ali, 1988). Prinsip utama dalam etika kerja Islam mencakup nilai kerja keras, kejujuran, kedisiplinan, profesionalisme, serta orientasi terhadap kemaslahatan bersama. Nilai-nilai tersebut mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal, tidak hanya didasarkan pada tuntutan organisasi, tetapi juga pada kesadaran moral dan spiritual. Karyawan yang menerapkan etika kerja Islam dalam aktivitas profesionalnya cenderung memiliki rasa tanggung jawab, dedikasi, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin kuat penerapan Etika Kerja Islam dalam diri tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat Komitmen Organisasi yang ditunjukkan terhadap tempat mereka bekerja.

Budaya Organisasi Islam dan Kepuasan Kerja

Hubungan antara Budaya Organisasi Islam dan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan melalui *Value Theory of Job Satisfaction* yang dikemukakan oleh Locke (1976) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan kondisi kerja yang dialami. Perspektif ini diperkuat oleh *Person-Organization Fit Theory* (Kristof 1996), yang menjelaskan bahwa semakin tinggi keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi, maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam konteks organisasi berbasis Islam, budaya organisasi yang menginternalisasi nilai-nilai seperti amanah, keadilan, ukhuwah, dan ihsan dapat menjadi sistem nilai yang menciptakan kesesuaian antara harapan individu dengan lingkungan kerja. Selain itu, penerapan prinsip *ta'awun* dalam budaya organisasi Islam mampu membangun dukungan sosial, hubungan interpersonal yang positif, serta suasana kerja yang harmonis antarpegawai, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis karyawan (Fitriani, 2021). Dengan demikian, semakin baik penerapan Budaya Organisasi Islam dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan.

Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja

Menurut Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) kepuasan kerja dapat muncul ketika faktor-faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan kebermaknaan pekerjaan dapat terpenuhi. Dalam perspektif Islam, etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, dan profesionalisme sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Nilai-nilai tersebut memberikan makna intrinsik terhadap pekerjaan, sehingga individu tidak hanya memandang pekerjaan sebagai kewajiban organisasi, tetapi juga sebagai bentuk kontribusi yang bernilai spiritual. Hal ini sejalan dengan

Meaning of Work Theory yang dikemukakan oleh Wrzesniewski, et al. (2003) bahwa individu yang memandang pekerjaannya sebagai sebuah panggilan (*calling*) cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, internalisasi nilai-nilai Etika Kerja Islam dapat memperkuat persepsi positif terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, semakin tinggi penerapan Etika Kerja Islam, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan (Hasyimiyah, 2025).

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan respons emosional individu terhadap pekerjaannya yang muncul berdasarkan evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan (Herzberg, et.al, 1959). Dalam teori Two-Factor Herzberg, faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan kebermaknaan pekerjaan menjadi unsur penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung memiliki hubungan psikologis yang lebih kuat dengan organisasi, karena kepuasan tersebut dapat menciptakan perasaan dihargai, nyaman, dan memiliki keterikatan terhadap tempat kerja. Sejalan dengan hal tersebut, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi (Hasyimiyah, 2025). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat Komitmen Organisasi yang ditunjukkan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Secara teoritis, Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam tidak hanya memiliki pengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi, tetapi juga dapat memengaruhinya melalui mekanisme psikologis berupa Kepuasan Kerja (Jamil, 2007). Lingkungan kerja yang menerapkan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, ukhuwah, dan tanggung jawab dapat menciptakan rasa nyaman, keterikatan, serta memberikan makna yang lebih mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, penerapan Etika Kerja Islam yang menekankan nilai kerja keras, kejujuran, dan profesionalisme dapat meningkatkan persepsi positif individu terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan emosional, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Attitude-Behavior Relationship yang menjelaskan bahwa sikap positif individu terhadap pekerjaan dan organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, semakin baik penerapan Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam melalui peningkatan Kepuasan

Kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory* untuk menguji hubungan kausal antara Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman. Definisi operasional dan indikator variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Demografi	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	13	14.8
	Perempuan	75	85.2
	Total	88	100
Usia	20-30 Tahun	30	34.1
	30-40 Tahun	53	60.2
	40-50 Tahun	4	4.5
	50-60 Tahun	1	1.1
	Total	88	100
	SLTA	3	3.4
Pendidikan Terakhir	DI/DII/DIII	37	42
	DIV/S1	47	53.4
	S2	1	1.1
	Total	88	100
	Bidan	11	12.5
Bidang Pekerjaan	Dokter	11	12.5
	Perawat	31	35.2
	Elektromedis	1	1.1
	Rekam Medis dan Informasi Kesehatan	12	13.6
	Tenaga Kefarmasian	9	10.2
	Tenaga Gizi	1	1.1
	Tenaga Teknik Laboratorium Medik	7	8
	Tenaga Radiologi	4	4.5
	Tenaga Rehabilitasi Medik	1	1.1
	Optometris	1	1.1
	Total	88	100
Masa Kerja	1-5 Tahun	47	53.4
	5-10 Tahun	27	30.7
	10-15 Tahun	8	9.1
	15-20 Tahun	4	4.5
	Lebih 20 Tahun	2	2.3
	Total	88	100

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Analisis deskriptif menggunakan SPSS 27 untuk menggambarkan

karakteristik responden dan distribusi variabel. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 3 karena sesuai untuk pengujian model mediasi dengan ukuran sampel relatif kecil serta mampu mengakomodasi model struktural yang bersifat prediktif dan kompleks.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 88 responden tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman dengan latar belakang demografi yang beragam. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman berjenis kelamin perempuan sebesar 85,2%. Dari segi usia, responden didominasi kelompok usia 30–40 tahun sebesar 60,2%, yang menunjukkan tenaga kesehatan berada pada usia produktif.

Selanjutnya dari pendidikan terakhir, sebagian besar memiliki kualifikasi DIV/S1 sebesar 53,4%. Pada bidang pekerjaan, profesi yang paling dominan adalah perawat sebesar 35,2%. Sementara itu, dari aspek masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 53,4%, yang menunjukkan sebagian besar tenaga kesehatan berada pada fase awal masa pengabdian di rumah sakit tersebut.

Measurement Model Analysis (MMA)

Penilaian measurement model dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, yang meliputi uji validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta reliabilitas internal. SEM-PLS Model dapat dilihat pada gambar

Convergent Validity

Validitas konvergen (*convergent validity*) digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki tingkat korelasi yang tinggi (Hair, et.al, 2019). Penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS, diperoleh hasil pada tabel 2:

Tabel 2. Hasil Cronbach's Alpha (CA), Composite Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE).

	CA	CR	AVE
Budaya Organisasi Islam (X1)	0.943	0.952	0.686
Etika Kerja Islam (X2)	0.907	0.928	0.684
Kepuasan Kerja (M)	0.961	0.964	0.602
Komitmen Organisasi (Y)	0.970	0.973	0.629

Pada tabel 2 menunjukkan nilai outer loading $\geq 0,7$, Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,5$, Cronbach's alpha $\geq 0,7$, dan composite reliability $\geq 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa syarat convergent validity sudah terpenuhi.

Discriminant Validity

Discriminant validity bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk laten benar-benar berbeda secara empiris dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Pada penelitian ini Discriminant validity diukur menggunakan Fornell - Larcker Criterion diperoleh hasil bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan konstruk lain dalam model.

Selanjutnya menggunakan cross loading dengan hasil setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Terakhir, hasil pengujian discriminant validity dengan Heterotrait - Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk dalam model penelitian ini berada di bawah batas kriteria yang ditetapkan, yaitu kurang dari 0.85. Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity.

Dari hasil evaluasi model tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang baik.

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis adalah Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Islam, Etika Kerja Islam, dan Kepuasan Kerja. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert (1-5). Tanggapan responden berdasarkan setiap variabel adalah sebagai berikut:

Komitmen Organisasi

Hasil analisis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tenaga kesehatan berada pada kategori cukup tinggi, dengan nilai mean keseluruhan 3,97 dan TCR 79,3 %. Dimensi continuance commitment menunjukkan nilai paling dominan, diikuti oleh affective commitment dan normative commitment. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberlanjutan komitmen tenaga kesehatan terhadap Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman lebih banyak dipengaruhi oleh pertimbangan rasional dan kebutuhan, dibandingkan oleh keterikatan emosional dan kewajiban moral. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meyer, et.al, 2002) yang menemukan bahwa continuance commitment seringkali berkembang kuat pada individu yang mempertimbangkan stabilitas karier dan keamanan ekonomi sebagai faktor utama dalam mempertahankan pekerjaannya.

Budaya Organisasi Islam

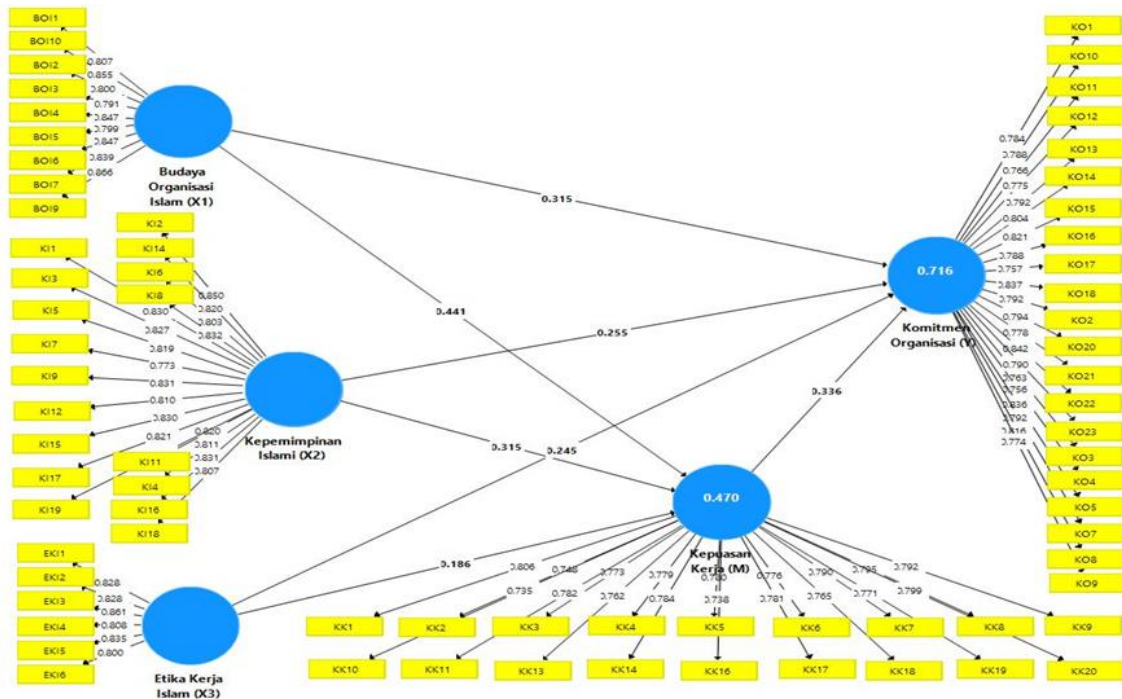
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Islam di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman berada pada kategori cukup tinggi, dengan nilai mean keseluruhan sebesar 3,90 dan TCR 77,95%. Dimensi kepatuhan terhadap hukum dan peraturan serta nilai keadilan menunjukkan skor relatif lebih baik dibandingkan dimensi lainnya, sementara dimensi keseimbangan dunia dan akhirat serta tanggung jawab sosial masih memerlukan penguatan. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam telah cukup terinternalisasi dalam budaya kerja tenaga kesehatan, namun masih diperlukan upaya manajerial yang berkelanjutan untuk memperkuat implementasi nilai-nilai tersebut secara konsisten dalam praktik kerja sehari-hari. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafiki & Wahab (2014), yang menemukan bahwa budaya organisasi Islam pada institusi berbasis Islam berada pada kategori tinggi dan tercermin dalam praktik keadilan, tanggung jawab, dan hubungan kerja yang harmonis.

Etika Etika Kerja Islam

Secara keseluruhan, Etika Kerja Islam memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan TCR 80,49%, yang berada pada kategori baik. ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam telah diterapkan dengan baik oleh tenaga kesehatan, terutama dalam aspek tanggung jawab, produktivitas, dan pemanfaatan kerja bagi diri sendiri maupun masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali (1988) yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam menekankan pentingnya kerja keras, tanggung jawab, dan komitmen sebagai bagian dari nilai moral dan ibadah.

Kepuasan Kerja

Secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 dengan TCR 81,17% , yang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, disimpulkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan berada pada kategori tinggi, dengan dimensi upah/kompensasi serta transparansi pengembangan karier sebagai faktor yang paling dominan. Namun demikian, aspek makna pekerjaan, peran atasan, serta dukungan pengembangan kompetensi masih memerlukan perhatian lebih agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara lebih merata di seluruh dimensi. Temuan ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) dalam Two-Factor Theory, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengembangan karier, dan makna pekerjaan, serta faktor hygiene seperti kompensasi, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja.



Gambar 1. SEM-PLS Model.

Tabel 3. Hasil Structural Model Assessment (SMA).

Indikator	Original Sample	T Statistics	P Values	R Square (R ²)	Keterangan
Budaya Organisasi Islam (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.301	3.791	0.000	0.666	H1 Diterima
Etika Kerja Islam (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.258	4.382	0.000		H2 Diterima
Budaya Organisasi Islam (X1) -> Kepuasan Kerja (M)	0.499	6.156	0.000	0.379	H3 Diterima
Etika Kerja Islam (X2) -> Kepuasan Kerja (M)	0.235	2.576	0.010		H4 Diterima
Kepuasan Kerja (M) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.456	4.817	0.000	0.666	H5 Diterima
Budaya Organisasi Islam (X1) -> Kepuasan Kerja (M) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.228	3.333	0.001		H6 Diterima
Etika Kerja Islam (X2) -> Kepuasan Kerja (M) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.107	2.233	0.026		H7 Diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi dan perilaku kerja mampu meningkatkan keterikatan, loyalitas, dan kesediaan tenaga kesehatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Selain itu, Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menerapkan nilai-nilai Islam, seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab, mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan tenaga kesehatan dalam bekerja. Kepuasan Kerja sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Lebih lanjut, Kepuasan Kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam tidak hanya secara langsung meningkatkan komitmen organisasi, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan Kepuasan Kerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam merupakan faktor strategis dalam memperkuat Komitmen Organisasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman.

DAFTAR REFERENSI

- Adji, I. S., Alghozi, M. H., Nabilah, A., Arifinnia, S. G. S., Hanief, S. M. R., & Rosyita, F. J. (2025). Manajemen Islami sebagai upaya untuk meningkatkan mutu layanan dan kepuasan pasien rumah sakit umum daerah. *Jurnal Penelitian Kesehatan "Suara Forikes" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 16(4), 1058–1065.
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought. <https://doi.org/10.2307/j.ctvk8w1zv>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Fitriani, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi Islam terhadap loyalitas dan kepuasan kerja tenaga kesehatan rumah sakit Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 42–53.
- Hasyimiyah, A. N. (2025). *Optimalisasi peningkatan kinerja karyawan melalui quality of work life, Islamic work ethics, dan employee engagement (Studi pada karyawan RSI Sultan Agung Semarang)* [Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung]. Universitas Islam Sultan Agung.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

- Jamil, A. (2007). *Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi: Komitmen organisasi sebagai mediator* [Master's thesis, Universitas Diponegoro]. Universitas Diponegoro.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Purnomo, C. J., Miryati, D., & Suyono, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(1), 98–110.
- Rafiki, A., & Wahab, K. A. (2014). Islamic values and principles in organizational culture. *Asian Social Science*, 10(9), 1–7. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n9p1>
- Rizqy, I., Ibrahim, A., & Syahputra, H. (2026). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada Bank Aceh Syariah. *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3(1), 112–131. <https://doi.org/10.71153/wathan.v3i1.433>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.