

**FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ISLAM PADA KARYAWAN MUSLIM TENAGA
KEPENDIDIKAN
DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Angga Bayu Pradhana
Mahasiswa Program Studi S-1 Ekonomi Islam – Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas
Airlangga

Ari Prasetyo
Departemen Ekonomi Syariah – Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Airlangga
Email: ari_feunair@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction factors on Islamic performance against Muslims employee of Workforce Education in Faculty of Economics and Business Airlangga University.

This study used a questionnaire in the primary data collection and quantitative approach to the multiple regression analysis method. Criteria in this study population is Muslim employee education personnel status as a civil servant at the Faculty of Economics and Business Airlangga University totaling 87 people, consisting of 85 Muslim employees and 2 non-Muslim employees. While the sample in this study amounted to 85 Muslim employees. Sampling using sampling saturated technique, because the population in this study is less than 100 people.

The results showed that the factors work itself, salary or wages, and co-workers has a positive effect (unidirectional) and partially significant to the Islamic performance. While factors promotional opportunities and working conditions negatively (opposite) and partially not significant to the Islamic performance, and supervision factors and partially significant positive effect on the Islamic performance. While simultaneously, 6 exogenous variables have a significant effect on the Islamic performance Muslim employees of educational staff in the Faculty of Economics and Business Airlangga University.

Key words: Job Satisfaction, Islamic Performance, Employee

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang ada dalam Islam adalah sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia Islami yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tabligh. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islami.

Islam menganjurkan untuk melakukan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan

kelalaian, dan bekerja secara efisien dan penuh kompetensi. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai nilai terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari sebuah pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional.

Karyawan unggulan tentunya memiliki etos kerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya. Mereka memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik. Mereka berusaha untuk memahami pekerjaan yang dilakukannya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tinggi rendahnya etos kerja tiap individu bergantung pada bagaimana individu memandang pekerjaannya tersebut. Etos

kerja yang tinggi diperoleh dari karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya.

Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja seperti yang diharapkan. Adanya birokrasi serta aturan internal pada masing-masing lembaga yang menyebabkan munculnya ketidakpuasan pada karyawan dalam pekerjaan yang telah didapat. Ketidakpuasan ini akan disalurkan dengan tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan karyawan, kesengajaan dalam memperlambat pekerjaan serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan lembaga. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2001:144) bahwa, "organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko penurunan produktifitas, meningkatnya *turn over* dan tingginya tingkat absensi karyawan, serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan".

Pentingnya pengorganisasian kinerja karyawan perlu dilakukan, sebagaimana ditegaskan oleh Gibson (1996 : 190), bahwa karyawan (pimpinan atau bawahan) mempunyai kekuatan-kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi-konsekuensi *behavioral* (tingkah laku).

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, kelompok kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga? (2) Diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga?

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibun, 1994:222).

Sutarto (2010:97) memberikan pernyataan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Anoraga (2006: 82) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Handoko (1991:193) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sifat positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas mengenai definisi kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Menurut Luthans (2005: 120), terdapat 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

1. *The work itself, the extent to which the job provides the individual with*

interesting task, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. *Pay, the amount of financial remuneration that is received and the degree to which that is viewed equitable vis-a-vis that of other in organization.* Gaji atau upah, yaitu jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
3. *Promotion opportunities, the chance for advancement in the hierarchy.* Peluang promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
4. *Supervision, the abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.* Supervisi atau pengawasan, yaitu kemampuan penyelia dalam memberikan bantuan secara teknis dan memberikan dukungan.
5. *Co-worker, the degree to which fellow worker are technically proficient socially supportive.* Rekan sekerja, yaitu suatu tingkatan dimana rekan sekerja memberikan dukungan.
6. *Working condition, if the working condition are good (clean, attractive, surrounding, for instance) the personnel will find it easier to carry out their job.* Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

B. Kinerja Islam

Kinerja Islam adalah serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha, dan kesempatan selama periode waktu tertentu, dan di dalam mencapai

tujuannya tersebut selalu berupaya penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Menurut Chablullah (2002), bahwa Islam mempunyai penilaian kinerja tersendiri yang meliputi beberapa unsur sebagai berikut :

- a. Niatnya bekerja adalah karena Allah. Orang yang mati pada waktu mencari nafkah baik untuk keluarga maupun dirinya sendiri karena Allah, maka akan termasuk mati syahid.
- b. Dalam bekerja harus memberlakukan kaidah secara totalitas. Dapat bekerja menjadi petani, nelayan, peternak, pembantu rumah tangga, pegawai Negara, dan lain sebagainya. Di pihak lain yang tidak bekerja sebagai perampok, pencuri, pelacur, penjudi dan jenis pekerjaan lain yang dilarang agama. Hal ini berarti manusia dapat melakukan pekerjaan secara total, artinya mereka bekerja sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu manusia dapat melakukan berbagai macam pekerjaan selama tidak dilarang oleh agama.
- c. Motivasinya adalah untuk mencari "keberuntungan" di dunia dan akhirat. Keberuntungan di sini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil tidaknya adalah Allah yang Maha Kuasa. Hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja. Hal ini berarti manusia yang termotivasi cenderung dalam melakukan setiap pekerjaannya secara tepat waktu.
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan alam. Hal ini berarti manusia dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal tanpa merugikan lingkungan sekitar.
- e. Menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah. Hadist Rasulullah memberikan petunjuk sebagai berikut:

غَدَاً تَمُوتُ كَأَنَّكَ لِآخِرَتِكَ وَاعْمَلْ أَبَدًا، تَعِيشُ كَأَنَّكَ لِدُنْيَاكَ اَعْمَلْ

“Carilah harta seolah-olah kamu hidup seribu tahun lagi dan beribadah seolah-olah kalian mati besok pagi.”

Hal ini dituntut demikian karena pada dasarnya: lahir, rizki, jodoh dan mati mutlak merupakan takdir Allah.

- f. Setelah berhasil dalam pekerjaan hendaknya bersyukur kepada Allah SWT serta membelanjakan rizki yang diperolehnya di jalan Allah SWT pula dengan cara tidak boros dan tidak kikir; mengeluarkan zakat, infak, sedekah, dan naik haji jika sudah memenuhi persyaratan; menyantuni anak yatim, fakir miskin, cacat dan lain sebagainya.

C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Islam

Bekerja merupakan sarana untuk mencari rezeki dan kehidupan yang layak sekaligus merupakan suatu tujuan. Manusia mempunyai tujuan hidup yaitu berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Menurut Al-Qur'an, faktor yang mendekatkan atau menjauhkan manusia dari realisasi tujuan hidup adalah amal yang bermanfaat bagi orang banyak dan tidak merugikan mereka sedikitpun (Mursi, 1997:35).

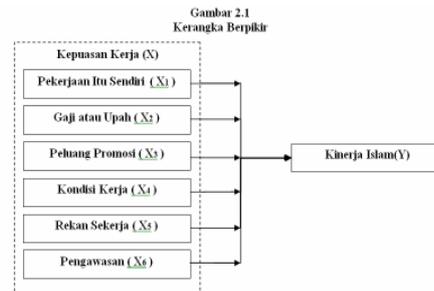
Islam memerintahkan untuk bekerja dan berusaha guna mencari anugerah Allah SWT sehingga Islam benar-benar menjadi perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam menetapkan bahwa bekerja merupakan ibadah dan salah satu kewajiban (Mursi, 1997:39).

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, para pekerja perlu memperhatikan adanya hal-hal yang menunjang dalam melakukan pekerjaan mereka agar memperoleh kepuasan kerja sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Tanpa adanya kepuasan, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang

diharapkan oleh lembaga, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah sehingga tujuan lembaga tidak akan tercapai secara maksimal. Karyawan akan merasa puas jika segala sesuatu yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaannya terpenuhi. Karyawan yang merasa puas cenderung melakukan pekerjaannya dengan lebih baik daripada karyawan yang tidak puas.

D. KERANGKA BERPIKIR



E. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya dan model analisis diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Bahwa dari 6 variabel kepuasan kerja yaitu faktor gaji atau upah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Islam karyawan muslim Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Responden dalam penelitian ini adalah 85 karyawan muslim Tenaga

Kependidikan yang berstatus sebagai PNS. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan model analisis yang digunakan adalah regresi berganda serta teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	0,818	2,753	0,007
Pekerjaan itu Sendiri (X ₁)	0,209	2,160	0,034
Gaji atau Upah (X ₂)	0,178	2,141	0,035
Peluang Promosi (X ₃)	-0,021	- 0,231	0,818
Kondisi Kerja (X ₄)	-0,022	- 0,253	0,801
Rekan Sekerja (X ₅)	0,409	3,809	0,000
Pengawasan (X ₆)	0,036	0,349	0,728
R ² = 0,442			
F Hitung = 10,288 (Sig. = 0,000)			

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pekerjaan itu sendiri (X₁) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,160 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,034. Hal ini berarti X₁ mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $2,160 > 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ yaitu $0,034 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya variabel pekerjaan itu sendiri (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel gaji atau upah (X₂) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,141 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,035. Hal ini berarti X₂ mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $2,141 > 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ yaitu $0,035 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya variabel gaji atau upah (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel peluang promosi (X₃) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,231 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,818. Hal ini berarti X₃ mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ yaitu $0,231 < 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ yaitu $0,818 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang artinya variabel peluang promosi (X₃) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel kondisi kerja (X₄) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,253 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,801. Hal ini berarti X₄ mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ yaitu $0,253 < 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ yaitu $0,801 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang artinya variabel kondisi kerja (X₄) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel rekan sekerja (X₅) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,809 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,000. Hal ini berarti X₅ mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $3,809 > 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya variabel rekan sekerja (X₅) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Hasil uji t untuk variabel pengawasan (X₆) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,349 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,728. Hal ini berarti X₆ mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ yaitu $0,349 < 1,991$ dan nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ yaitu $0,728 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang artinya variabel pengawasan (X₆) tidak

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa dari enam variabel eksogen terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan, yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja Islam yaitu variabel rekan sekerja karena mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,409.

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,288 dan nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,288 > 2,22$) dan mempunyai nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 dan H_1 diterima, yang artinya seluruh variabel eksogen yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji atau upah (X_2), peluang promosi (X_3), kondisi kerja (X_4), rekan sekerja (X_5) dan pengawasan (X_6) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Islam (Y) sebagai variabel endogen.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,160 > 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, salah satunya dapat dijelaskan oleh faktor pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga terbukti.

Berdasarkan empat indikator pada faktor pekerjaan itu sendiri, sebagian

besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{1.1}$ sebesar 49,4%, $X_{1.2}$ sebesar 55,3%, $X_{1.3}$ sebesar 60% dan $X_{1.4}$ sebesar 71,8%. Dari empat indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling besar adalah $X_{1.4}$ sebesar 71,8%. Hal ini berarti bahwa faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan setuju bahwa variasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah memuaskan.

Dengan demikian secara keseluruhan dari empat indikator faktor pekerjaan itu sendiri dapat disimpulkan bahwa mereka merasa puas dengan perlakuan perusahaan terhadap pekerjaan para karyawan yang meliputi kesesuaian pekerjaan dengan bakat, kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan, umpan balik atas hasil pekerjaan (reward), variasi pekerjaan yang dilakukan.

B. Pengaruh Gaji atau Upah Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor gaji atau upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,141 > 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, salah satunya dapat dijelaskan oleh faktor gaji atau upah.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor gaji atau upah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga terbukti. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa faktor gaji atau upah berpengaruh dominan terhadap kinerja

Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak terbukti. Hal ini berarti bahwa gaji atau upah bukan lagi menjadi faktor utama penentu kepuasan kerja.

Berdasarkan empat indikator pada faktor gaji atau upah, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{2.1}$ sebesar 50,6%, $X_{2.2}$ sebesar 42,4%, $X_{2.3}$ sebesar 54,1% dan $X_{2.4}$ sebesar 48,2%. Dari empat indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling besar adalah $X_{2.3}$ sebesar 54,1%. Hal ini berarti bahwa faktor gaji atau upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan setuju bahwa gaji yang mereka terima adil dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan dari empat indikator faktor gaji atau upah bahwa karyawan merasa puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh perusahaan karena sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tingkat keahlian serta masa kerja dan pengalaman yang dimiliki. Namun karyawan merasa tidak puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kebutuhan hidup, karena mereka merasa bahwa gaji yang diterima belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup.

C. Pengaruh Peluang Promosi Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor peluang promosi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,231 < 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam,

tidak dipengaruhi oleh faktor peluang promosi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa peluang promosi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak terbukti.

Berdasarkan tiga indikator pada faktor peluang promosi, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{3.1}$ sebesar 58,8%, $X_{3.2}$ sebesar 56,5%, dan $X_{3.3}$ sebesar 40%. Dari tiga indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling kecil adalah $X_{3.3}$ sebesar 40%. Hal ini berarti bahwa faktor peluang promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan merasa bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan penilaian berdasarkan obyektifitas.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan dari tiga indikator faktor peluang promosi bahwa karyawan merasa puas dengan kebijaksanaan perusahaan dalam hal kenaikan jabatan dan upaya dalam meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan atau pendidikan. Akan tetapi karyawan merasa kurang puas dengan promosi yang dilakukan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan obyektifitas penilaian.

D. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor kondisi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,253 < 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, tidak dipengaruhi oleh faktor kondisi kerja. Dengan demikian

hipotesis yang menyatakan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak terbukti.

Berdasarkan tiga indikator pada faktor kondisi kerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{4.1}$ sebesar 50,6%, $X_{4.2}$ sebesar 67,1%, dan $X_{4.3}$ sebesar 54,1%. Dari tiga indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling kecil adalah $X_{4.1}$ sebesar 50,6%. Hal ini berarti bahwa faktor kondisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan merasa bahwa tata ruang tempat mereka bekerja kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan dari tiga indikator faktor kondisi kerja bahwa karyawan merasa puas dengan penerangan yang berada di ruang kerja dan fasilitas yang tersedia dalam menunjang pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, karyawan merasa kurang puas dengan tata ruang tempat mereka bekerja karena kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

E. Pengaruh Rekan Sekerja Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor rekan sekerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,809 > 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, salah satunya dapat dijelaskan oleh faktor rekan sekerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor rekan sekerja

mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga terbukti. Selain itu faktor rekan sekerja merupakan variabel eksogen yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Islam sebagai variabel endogen, karena karyawan merasa bahwa rekan kerja yang kooperatif akan memberikan dorongan atau semangat untuk bekerja lebih giat lagi sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, faktor rekan sekerja mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,409.

Berdasarkan 5 indikator pada faktor rekan sekerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{5.1}$ sebesar 54,1%, $X_{5.2}$ sebesar 62,4%, $X_{5.3}$ sebesar 72,9%, $X_{5.4}$ sebesar 80% dan $X_{5.5}$ sebesar 70,6%. Dari 5 indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling besar adalah $X_{5.4}$ sebesar 80%. Hal ini berarti bahwa faktor rekan sekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena responden setuju bahwa karyawan merasa puas dengan kemampuan rekan kerja dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan, tidak meragukan kemampuan rekan kerja mereka baik dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dengan demikian secara keseluruhan dari 5 indikator faktor rekan sekerja dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan rekan kerja mereka baik dalam hal sikap dan perilaku, cara bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan, adanya rasa kebersamaan serta hubungan harmonis yang timbul dalam lingkungan kerja mereka.

F. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Islam

Hasil uji hipotesis dari penelitian menunjukkan bahwa faktor pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,349 < 1,991$, hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja Islam, tidak dipengaruhi oleh faktor pengawasan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor pengawasan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak terbukti.

Berdasarkan tiga indikator pada faktor pengawasan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase masing-masing indikator yaitu indikator $X_{6.1}$ sebesar 51,8%, $X_{6.2}$ sebesar 51,8%, dan $X_{6.3}$ sebesar 67,1%. Dari tiga indikator tersebut, yang mempunyai persentase paling kecil adalah $X_{6.1}$ dan $X_{6.2}$ sebesar 51,8%. Hal ini berarti bahwa faktor pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga karena karyawan merasa kurang puas dengan kemampuan, sikap dan perilaku pengawas.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan dari tiga indikator faktor pengawasan bahwa karyawan merasa puas dengan adanya partisipasi yang diberikan pengawas dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Akan tetapi karyawan merasa kurang puas dengan kemampuan, sikap dan perilaku pengawas.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disusun simpulan sebagai berikut:

Pertama, seluruh variabel eksogen yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja Islam sebagai variabel endogen. Artinya peningkatan pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Kedua, faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, dan rekan sekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam sebagai variabel endogen. Artinya peningkatan pengaruh faktor pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, dan rekan sekerja maka akan meningkatkan kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Ketiga, faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari peluang promosi dan kondisi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam sebagai variabel endogen. Artinya peningkatan pengaruh faktor peluang promosi dan kondisi kerja maka akan menurunkan kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Keempat, faktor pengawasan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja Islam sebagai variabel endogen. Artinya peningkatan pengaruh faktor pengawasan, maka akan berpengaruh serta mempunyai kontribusi yang kecil terhadap peningkatan kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.

Kelima, diantara 6 faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri,

gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja dan pengawasan, yang mempunyai pengaruh dominan yaitu rekan sekerja. Beberapa alasan bahwa rekan sekerja mempunyai faktor yang dominan karena karyawan merasa bahwa gaji bukan lagi menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan yang ingin mereka capai, melainkan rekan kerja yang kooperatif dalam melakukan pekerjaan yang dihadapi. Selain itu, karyawan sudah merasa puas dengan statusnya sebagai pegawai tetap di tempat mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Analisis Statistik Untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- . 2000. *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Al-Qur'an dan terjemahannya. 2005. Tim Disbintalad. Jakarta: Sari Agung
- Anogoro, Panji dan Ninik Widiyanti. 1990. *PSIKOLOGI DALAM PERUSAHAAN*. Cetakan pertama. Jakarta : RINEKA CIPTA
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Cetakan keempat. Jakarta: Rineka Cipta
- Anshori, Muslich & Sri Iswati. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan pertama. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Liberty : Yogyakarta.
- Azwar, Saiffudin. 1997. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- A. Mas'adi, Ghufroon. 2002. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Chablullah, Wibisono. *Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*. 2002.
- Ghani, M. Abdul. 2005. *The Spirituality in Business*. cetakan pertama. Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Ghazali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Undip.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1996. *Organization: Behaviour, Structure, Process*. Alih Bahasan Djarkasih. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Hamid Mursi, Abdul. 1997. *SDM Yang Produktif pendekatan Al-Qur'an dan sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibun, Malayu SP. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Cetakan keenam. Jakarta: Haji Masagung.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Ismail Yusanto, Muhammad dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.

- Johan, Rita. *Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. 2002.
- LPPM. 1994. *Manajemen Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: LPPM.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill Book Co-Singapore, Singapura.
- Qurrotul'aini, Aan. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)*. 2011
- Rusyd, Ibnu. 2002. *Bidayatul Mujtahid terjemahan*. Cetakan kedua. Jakarta: Pustaka Amani.
- Solimun. 2002. *Structural Equation Modeling Lisrel dan Amos*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi keduabelas. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2010. *Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Swasto, Bambang. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Cetakan Pertama. Malang: Universitas Brawijaya.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen : teori, praktik dan riset pendidikan*. edisi ketiga. Jakarta: bumi aksara.
- Wexley, Kenneth N., & Gary A. Yukl. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.