

Efek moderasi *self-efficacy* pada hubungan kepuasan kerja, etika kerja islami, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas

Dheannisa Firdha Akbarizqi*, Saifudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Salatiga, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: dheannisafirdha53@gmail.com)

Abstract

This research aims to investigate the impact of job satisfaction, Islamic work ethics, and organizational commitment on productivity, with self-efficacy serving as a moderating variable. This type of research is quantitative, focusing on a population of PT employees. Pan Pacific Jakarta Semarang Branch. The sampling technique used in this research was purposive, involving a total of 350 respondents. The analysis technique used is MRA. Statistical test results indicate that job satisfaction has no significant effect on productivity, whereas Islamic work ethics and organizational commitment have a positive impact on productivity. Through the interaction effect of the moderating variable, self-efficacy moderates both the relationship between job satisfaction and organizational commitment on productivity and the relationship between Islamic work ethics and productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Islamic Work Ethics, Organizational Commitment, Productivity, Self-Efficacy.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, etika kerja islami dan komitmen organisasi terhadap produktivitas dengan self efficacy sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi pegawai PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang berjumlah 350 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah MRA. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi etika kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Melalui pengaruh interaksi variabel moderasi self efficacy tidak mampu memoderasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas, tetapi mampu memoderasi etika kerja Islam terhadap produktivitas.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islami, Komitmen Organisasi, Produktivitas, Self Efficacy.

How to cite: Akbarizqi, D. F., & Saifudin, S. (2024). Efek moderasi self-efficacy pada hubungan kepuasan kerja, etika kerja islami, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas. *Journal of Halal Industry Studies*, 3(2), 89–101. <https://doi.org/10.53088/jhis.v3i2.862>

1. Pendahuluan

Sub Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki pikiran, perasaan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan keinginan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan perkembangan internal organisasi, baik dalam institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dan baik adalah aset berharga yang harus dipelihara, dikelola, dan dijaga oleh perusahaan (Fadhilah & Yuwono, 2014). Dengan memaksimalkan sumber daya manusia dapat berdampak baik terhadap tujuan perusahaan. Perusahaan akan kesusahan dalam mencapai



tujuan ketika sumberdaya manusia yang ada tidak produktif. Adanya produktivitas karyawan sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan dalam menjalankan sebuah tanggung jawab pada tugasnya, selain itu keefektifan kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan. Sutrisno, (2017).

Dari berbagai masalah terkait sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan masalah tentang produktivitas ini berpengaruh sangat signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan, dikarenakan jika karyawan produktif maka pendapatan perusahaan akan meningkatjuga. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja, etika kerja islam, komitmen organisasi, dan *self efficacy* (Gaffar et a., 2017).

Kepuasan kerja sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karena jika karyawan mendapat kepuasan dengan pekerjaannya maka akan timbul rasa senang, menyukai dan menikmati pekerjaan mereka (Hamzah, 2004). Karyawan akan memprioritaskan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, mereka bahkan rela mengorbankan waktu pribadinya untuk bekerja. Hasilnya untuk menaikkan produktivitas dan pendapatan pada perusahaan bukanlah hal yang sulit lagi untuk di lakukan oleh perusahaan tersebut (Bahtiar et al., 2018).

Selain kepuasan kerja etika kerja islami juga mampu untuk mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan. Etika kerja islami itu sendiri mengacu pada dedikasi untuk bekerja sebagai suatu kebajikan, sehingga setiap orang harus berinvestasi cukup dalam pekerjaan mereka. Karena kerja merupakan bentuk komitmen, maka setiap pegawai harus bisa bekerja sama untuk melewati hambatan dan menghindari kesalahan (Halim et al., 2001). Seorang pekerja keras lebih mungkin untuk berkembang, hidup tanpa pekerjaan tidak ada artinya dan partisipasi dalam kegiatan ekonomi adalah wajib (Anik & Arifuddin, 2003).

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi adanya produktivitas karyawan. Menurut Kaswan (2017) komitmen pada organisasi yaitu keadaan karyawan perasaan suka sangat tertarik pada tujuan, nilai, dan keinginan untuk berkontribusi pada organisasi. Selain itu, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan karyawan secara suka rela untuk hidup bersama perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Komitmen ini sering kali mencerminkan pada kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kemauan berusaha, dan keinginan bekerja guna mencapai tujuan organisasi (Steers, 2011).

Self-efficacy mampu untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena merupakan keadaan seseorang percaya dan yakin bahwa ia dapat mengontrol hasil usahanya. Self-efficacy mempengaruhi bagaimana orang mengatasi situasi stres (Bandura, 1997). Self-efficacy menjurus pada skill kreatif yang dirasakan, perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan atau situasi tertentu (Bart, 1994). Orang dengan efikasi diri tinggi cenderung mengambil tindakan, sebaliknya penuh dengan usaha dan tantangan besar, orang dengan efikasi diri rendah cenderung menghindar atau berhenti bekerja ketika masalah muncul (Lintangsari, 2013).

Menurut Simamora (2004) Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk mendapat keuntungan maksimal dari sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan hasil yang optimal. Produktivitas juga berarti parameter dari kualitas dan kuantitas dari

pekerjaan yang telah dilakukan, dengan mempertimbangkan biaya pelaksanaan. Dapat diartikan sebuah tahapan dalam mengefisienkan produksi barang dan jasa (Sinungan, 2014).

Berdasarkan pemaparan diatas produktivitas kerja karyawan adalah elemen yang sangat penting dalam perusahaan. Melalui kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait produktivitas kerja karyawan pada PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang. Data yang di pergunakan berupa *plan production pcs/month* dan *actual production pcs/month* atau target produksi perbulan dan realisasi produksi perbulan. Hal ini dikarenakan dengan melihat target produksi dan realisasinya bisa menjadi suatu acuan dalam evaluasi bagi perusahaan dan evaluasi karyawan untuk peningkatan produktivitas kerja, di lihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Data Produksi Bulan November 2022 - Oktober 2023

No	Bulan	Rencana produksi Pcs/bulan	Produksi Aktual Pcs/bulan	Gap
1.	Nov – 22	227,402	207,518	19,884
2.	Des – 22	213,612	189,232	24,380
3.	Jan – 23	221,778	209,635	12,143
4.	Feb – 23	225,094	199,127	25,967
5.	Mar – 23	297,250	278,579	18,671
6.	Apr – 23	208,124	194,202	13,922
7.	Mai – 23	289,360	289,360	0
8.	Jun – 23	357,590	319,187	38,403
9.	Jul – 23	345,577	321,474	24,103
10.	Agu – 23	365,477	339,628	25,849
11.	Sept – 23	269,784	236,644	33,140
12.	Okt – 23	339,948	299,798	40,150
Total		3,327,856	3,117,524	210,332

Sumber: Data Yang Diolah

Dari data tersebut dapat dilihat PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang pada periode november 2022 – oktober 2023 hanya satu kali tercapainya target produksi yaitu pada bulan mei 2023 dan sisanya tidak ada yang tercapai pada periode tersebut. Hal ini dapat menyebabkan penghasilan perusahaan menurun, sebab itu perlu kiranya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai penyebab mengapa hal itu bisa terjadi di PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang.

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat membantu peneliti dan menjadi referensi untuk mengkaji lebih dalam mengenai kepuasan kerja, etika kerja islam, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas. Penelitian mengenai variabel kepuasan kerja yang disusun oleh Pebrianti (2023) dengan hasil kepuasan kerja tidak berdampak terhadap produktivitas. Berbanding terbalik dalam penelitian Ingunau et al. (2022) yang dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian mengenai variabel etika kerja islam yang disusun Kholifah (2022) dengan hasil etika kerja islam tidak berdampak terhadap produktivitas. Berbanding terbalik dengan penelitian Firdaus dan Anwar (2023) yang dikatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Penelitian mengenai variabel komitmen organisasi yang dilakukan oleh Praborini (2023) dengan hasil komitmen

organisasi berpengaruh positif signifikan produktivitas. Berbanding terbalik dalam penelitian Sandi et al. (2020) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak berdampak terhadap produktivitas.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Fauzi et al. (2022) namun yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya yaitu, pertama, dengan menambahkan variabel *self efficacy* untuk variabel moderasi. Diharapkan dengan penambahan variabel *self efficacy* untuk variabel moderasi dapat mengetahui besarnya dampak variabel independent terhadap variabel dependent kedua, penambahan variabel etika kerja islam ketiga, tempat lokasi yang akan dipakai dalam penelitian.

Penelitian tersebut berguna mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang terlihat dari beberapa faktor yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Adanya perbedaan faktor yang mendalami produktivitas kerja karyawan maka terdapat peluang lebih untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja, etika kerja islam, komitmen organisasi dan *self efficacy* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang.

Berdasarkan pentingnya setiap variabel di atas dan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memiliki hasil yang berbeda sehingga perlu adanya penelitian ulang maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai Pengaruh kepuasan kerja, etika kerja islami dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada PT Pan Pacific Cabang Semarang.

2. Tinjauan Pustaka

Theory of Planned Behavior

Theory of planned behaviour dikemukakan oleh Ajzen. Seseorang bisa mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu tindakan tergantung niat yang dimiliki. Niat tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor dasar yaitu sikap (attitude towards behavior), norma subjektif (subjective norms) dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (perceived behavioral control) (Ajzen, 2005).

- a. Sikap seorang individu menurut theory of planned behaviour diperoleh dari keyakinan terhadap dampak yang timbul atau konsekuensi dari tindakan yang dilakukan, yang diistilahkan behaviour beliefs (keyakinan terhadap perilaku). Seseorang yang memiliki keyakinan bahwa tindakan yang dilakukannya dapat berdampak positif untuknya maka ia akan memiliki sikap yang positif begitupula kebalikannya.
- b. Norma subjektif ialah faktor eksternal individu. Faktor tersebut bisa berupa persepsi orang lain (referent) dan kelompok yang memiliki pengaruh terhadap individu contohnya orang tua, rekan kerja, sahabat dan lain sebagainya. Norma subjektif bisa diartikan sebagai persepsi individu terhadap tekanan sosial yang dihadapi bertujuan menampakkan suatu perilaku, yang berdampak terhadap kepercayaan orang lain apakah menerima atau tidak perilaku yang dilakukannya.

- c. PBC yaitu suatu perilaku yang memerlukan adanya kontrol, dengan kata lain PBC merupakan suatu kepercayaan individu ada atau tidaknya hal yang mendukung atau menghalanginya untuk memperlihatkan perilaku. PBC dipengaruhi oleh beberapa hal seperti sumber daya, waktu, pengalaman di masa lalu dan informasi yang diperoleh dari oranglain.

Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini selaras dengan *theory organizational behaviour* pada *perceived behavior control*, Ini tentang ada atau tidaknya faktor yang memotivasi atau mencegah seseorang memicu perilaku tersebut. Dengan karyawan merasa puas dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan itu, maka dengan sendirinya mereka akan menjadi produktif. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka tentunya karyawan tidak akan produktif.

Dimana kepuasan kerja yaitu suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, puas, atau tidak puas dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa puas dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka tentunya karyawan tersebut akan produktif dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Narpati et al. (2020), Tawalujan et al. (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Ingunau et al. (2022) & Nofriyanti dan Kuswanto (2019) juga dalam penelitiannya memperoleh hasil yang positif, tetapi pada penelitian Pebrianti (2023) kepuasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari pernyataan maka dapat di ajukan hipotesis:
H1: Ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas.

Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini selaras dengan *theory organizational behaviour* pada *subjective norms* dimana karyawan mempertimbangkan pendapat lingkungan maupun orang-orang disekitarnya mengenai produktivitas kerja. Di situasi ini variabel etika kerja Islam dapat menjadi bahan pertimbangan seseorang untuk menjadi produktif terlepas dari keyakinan yang dimilikinya. Adanya etika kerja Islam yang diterapkan karyawan bisa menjadi acuan yang bisa memotivasi untuk tetap produktif pada pekerjaannya.

Pada hal ini etika kerja Islami merupakan bentuk komitmen diri seseorang harus bekerja sama untuk mengatasi hambatan sehingga menghasilkan komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. Ketika seseorang bekerja dengan membentuk sebuah komitmen dalam diri mereka maka hasilnya mereka mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan juga sebaliknya

Dalam penelitian tentang produktivitas memperoleh hasil bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh pada produktivitas kerja pegawai Zulvianti dan Rosta (2018), Putri et al. (2022), Palendeng et al. (2022). Selain itu dalam penelitian lainya diperoleh hasil etika kerja islami memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan (Firdaus & Anwar, 2023), tetapi hasil berbeda di peroleh dari penelitian Kholifah (2022) yang menyatakan etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari pernyataan maka dapat di ajukan hipotesis:

H2: Ada pengaruh positif signifikan antara etika kerja islami terhadap produktivitas

Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas kerja

Penelitian ini selaras dengan *theory organizational behaviour* pada *subjective norms* karena komitmen organisasi dapat memotivasi karyawan untuk produktif dalam bekerja. Dikarenakan dipengaruhi oleh pendapat karyawan yang telah bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama. Jika karyawan senior tersebut berpendapat jika semakin lama bekerja di perusahaan tersebut akan semakin banyak mendapat bonus maka akan memotivasi karyawan untuk menjadi lebih produktif sehingga meningkatkan rasa komitmen terhadap tempatnya bekerja.

Adanya sikap komitmen organisasi mampu untuk meningkatkan tingkat produktivitas seorang pegawai dalam komitmen organisasi ialah sikap keinginan yang kuat untuk tetap terlibat dalam suatu bagian organisasi, tingkat kepercayaan, loyalitas dan sikap tidak akan meninggalkan organisasi bekerja sehingga karyawan akan cenderung produktif dalam bekerja.

Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas Matahelumual dan Kawet (2019), Ariani et al. (2020). Selain itu Rahmah et al. (2023) & Praborini (2023) juga meneliti diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan berpengaruh positif. Sandi et al. (2020) dalam penelitiannya yang komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari pernyataan maka dapat di ajukan hipotesis:

H3: Ada pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas

Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Yang Dimoderasi Self Efficacy

Penelitian ini sejalan dengan *theory organizational behaviour* pada variabel *self efficacy* dimana karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk memutuskan hal-hal yang perlu dilakukan yang memberi dampak baik untuk dirinya. Dengan karyawan merasa puas dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan itu, maka dengan sendirinya mereka akan menjadi produktif. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka tentunya karyawan tidak akan produktif dalam pekerjaannya.

Self efficacy merupakan sikap kepercayaan diri berupa keyakinan pada kemampuan diri melakukan tindakan dengan hasil baik. Hubungannya dengan kepuasan kerja yaitu ketika tingkat *self efficacy* seseorang tinggi hasilnya lebih berhasil menyelesaikan tugasnya, sehingga kepuasan dan produktivitas akan meningkat juga. *Self efficacy* mampu memoderasi dan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas Dewi dan Rochmawati (2020), Imama dan Rochmawati (2021). Selain itu Sari (2023) juga meneliti diperoleh hasil bahwa variabel *self efficacy* mampu memoderasi. Lukiyana dan Arsinta (2019) dalam penelitiannya di mana *self efficacy* tidak mampu untuk memoderasi. Dari pernyataan maka dapat di ajukan hipotesis:

H4: *Self efficacy* memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas

Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Yang Dimoderasi Self Efficacy

Penelitian ini sejalan dengan *theory organizational behaviour* pada variabel *self efficacy* dimana karyawan merasa memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Variabel etika kerja Islam dapat menjadi bahan pertimbangan seseorang dalam

melakukan produktivitas kerja terlepas dari keyakinan yang dimilikinya. Adanya etika kerja Islam yang diterapkan karyawan bisa menjadi acuan atau norma yang bisa memotivasi seseorang untuk tetap produktif pada pekerjaan yang telah di jalannya.

Etika kerja Islam merupakan suatu usaha mampu menentukan kemampuan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan. Karena kerja merupakan bentuk komitmen, maka masing-masing individu harus dapat bekerja sama untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan. Hubungannya dengan produktivitas kerja yaitu pegawai dengan efikasi diri yang tinggi akan siap untuk menghadapi pekerjaan dengan penuh usaha dan tantangan besar sehingga memperoleh hasil kerja yang baik, mampu untuk meningkatkan produktivitas seorang pegawai dalam bekerja. *Self efficacy* mampu memoderasi dan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas Dewi dan Rochmawati (2020), Imama dan Rochmawati (2021). Selain itu Sari (2023) juga meneliti diperoleh hasil bahwa variabel *self efficacy* mampu memoderasi. Lukiyana dan Arsinta (2019) dalam penelitiannya di mana *self efficacy* tidak mampu untuk memoderasi. Dari pernyataan maka dapat di ajukan hipotesis:

H5: *Self efficacy* memoderasi hubungan antara etika kerja Islami terhadap produktivitas

Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Yang Dimoderasi Self Efficacy

Penelitian ini sejalan dengan *theory organizational behaviour* karena variabel *self efficacy* karyawan merasa memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk memutuskan hal-hal memberi dampak baik. Komitmen organisasi dapat memotivasi karyawan untuk produktif dalam bekerja. Karena semakin setia seorang karyawan pada tempatnya bekerja maka akan cenderung bekerja dengan senang hati dan maksimal. Maka akan memotivasi karyawan untuk menjadi lebih produktif dan meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap tempatnya bekerja.

Komitmen pada organisasi dapat di artikan sebagai tingkat loyalitas individu pada sebuah perusahaan pada masa mendatang juga sebagai sifat kepercayaan karyawan terhadap tujuan organisasi, kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan terus bekerja disana. Disini sikap *self efficiency* berperan untuk mempengaruhi komitmen organisasi dan produktivitas kerja. Seorang karyawan dengan sikap komitmen organisasi tinggi sangat memungkinkan mampu untuk meningkatkan produktivitas seorang pegawai dalam bekerja. *Self efficacy* mampu memoderasi dan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas Dewi dan Rochmawati (2020), Imama dan Rochmawati (2021). Selain itu Sari (2023) juga meneliti diperoleh hasil bahwa variabel *self efficacy* mampu memoderasi. Lukiyana dan Arsinta (2019) dalam penelitiannya di mana *self efficacy* tidak mampu untuk memoderasi. Dari pernyataan maka dapat di ajukan hipotesis:

H6: *Self efficacy* memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian ini umumnya digunakan meneliti sebuah populasi atau sampel, yang pengumpulan

datanya memakai instrumen penelitian. Kemudian analisis data bersifat kuantitatif statistik bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2018). Uji moderasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah Moderated Regression Analysis (MRA) dngan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 * Z + \beta_5 X_2 * Z + \beta_6 X_3 * Z + e$$

Keterangan: Variabel Y menunjukkan produktivitas, sedangkan a merupakan konstanta dan b adalah koefisien regresi. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini meliputi X1 yaitu kepuasan kerja, X2 yaitu etika kerja Islami, dan X3 yaitu komitmen organisasi. Selain itu, terdapat variabel Z yang merepresentasikan self-efficacy, serta e yang menggambarkan error atau tingkat kesalahan dalam model.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-Laki	112	32,0
	Perempuan	238	68,0
Umur Respoden	<20	30	8,6
	21-30	249	71,1
	31-40	60	17,1
	41-50	11	3,1
Pendidikan Terakhir	SMP	37	10,6
	SMA/SMK	289	82,6
	D3	8	2,3
	S1	16	4,6
Lama Bekerja	<1 Tahun	117	33,4
	1-5 Tahun	163	46,6
	6-10 Tahun	49	14,0
	11-15 Tahun	19	5,4
	16-20 Tahun	2	0,6
Jabatan	Produksi	350	100,0
	Total	350	100,0

Hasil Estimasi Model Penelitian

Tabel 3. Hasil Estimasi persamaan 1

Model	Coefficients	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	6,840	0,819	8,349	0,000
Kepuasan Kerja	-0,161	0,037	-4,386	0,000
Etika Kerja Islami	0,185	0,033	5,682	0,000
Komitmen Organisasi	0,177	0,016	10,975	0,000

Hasil estimasi menunjukkan bahwa konstanta memiliki nilai 6,840 dengan tingkat signifikansi 0.000, artinya model dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap

produktivitas (koefisien = -0,161, $t = -4,386$, sig. = 0,000). Sebaliknya, etika kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas (koefisien = 0,185, $t = 5,682$, sig. = 0,000). Demikian pula, komitmen organisasi juga berpengaruh positif signifikan dengan koefisien terbesar (koefisien = 0,177, $t = 10,975$, sig. = 0,000). Dengan demikian, variabel etika kerja Islami dan komitmen organisasi meningkatkan produktivitas, sedangkan kepuasan kerja justru menurunkannya.

Tabel 4. Uji Moderating Regression Analysis - Persamaan2

Model	Coefficients	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	-5,039	2,108	-2,390	0,017
Kepuasan Kerja	-0,270	0,213	-1,268	0,206
Etika Kerja Islami	0,450	0,180	2,499	0,013
Komitmen Organisasi	0,234	0,085	2,754	0,006
Self Efficacy	0,519	0,073	7,089	0,000
Moderasi_1	0,003	0,006	0,445	0,657
Moderasi_2	-0,011	0,005	-2,086	0,038
Moderasi_3	-0,003	0,003	-1,056	0,292

Catatan: Dependent Variable: Produktivitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa konstanta bernilai -5.039 dengan tingkat signifikansi 0.017, menandakan model regresi dapat digunakan. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (koefisien = -0.270, sig. = 0.206). Sebaliknya, etika kerja Islami (koefisien = 0.450, sig. = 0.013) dan komitmen organisasi (koefisien = 0.234, sig. = 0.006) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Variabel self-efficacy juga memberikan kontribusi positif yang sangat kuat (koefisien = 0.519, $t = 7.089$, sig. = 0.000).

Untuk variabel moderasi, Moderasi_1 (interaksi kepuasan kerja $\times$ self-efficacy) dan Moderasi_3 (interaksi komitmen organisasi $\times$ self-efficacy) tidak signifikan. Sementara itu, Moderasi_2 (interaksi etika kerja Islami $\times$ self-efficacy) berpengaruh negatif signifikan (koefisien = -0.011, sig. = 0.038). Temuan ini menunjukkan bahwa self-efficacy mampu memperkuat pengaruh etika kerja Islami terhadap produktivitas, namun dalam bentuk hubungan yang bersifat mengurangi (negative moderation effect).

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Asumsi Klasik

Uji	Parematern dna nilai	Keterangan
Normalitas	Asymp.Sig.>0,05	Normal
Kolmogroff Smirnov	Nilai sig 0,200	
Heterokedastisitas	Sig.>0,05	Tidak terjadi
Spearmen	Kepuasan Kerja (0.926) Etika Kerja Islami (0.086) Komitmen Organisasi (0.262) Self Efficacy (0.052)	heterokedastisitas
Multikolinearitas	Kepuasan Kerja (0.509), Etika Kerja Islami (0.392) Komitmen Organisasi (0.621), Self Efficacy (0.698)	Tidak terdapat gejala multikolinearitas

4.2. Pembahasan

Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islami, Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya, ketika karyawan merasa tidak puas dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka tingkat produktivitas mereka cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pebrianti (2023) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas.

Sementara itu, etika kerja Islami terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Etika kerja Islami mencerminkan komitmen diri seseorang untuk bekerja sama, mengatasi hambatan, dan menghindari kesalahan, dengan landasan nilai-nilai seperti kerja keras, dedikasi, serta integritas. Dalam konteks produktivitas, etika kerja Islami mendorong individu untuk mencapai target kuantitas dan kualitas yang ditetapkan organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian Zulvianti dan Rosta (2018), Putri et al. (2022), Palendeng et al. (2022), Firdaus dan Anwar (2023) yang menemukan pengaruh positif signifikan etika kerja Islami terhadap produktivitas.

Lebih lanjut, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Komitmen organisasi tercermin dari keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, loyalitas yang tinggi, serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sikap ini mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karena pegawai berupaya maksimal demi kemajuan organisasi. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Matahelumual dan Kawet (2019), Ariani et al. (2020). Selain itu Rahmah et al. (2023) & Praborini (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Kemampuan Self Efficacy Dalam Memoderasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa self-efficacy tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas. Artinya, meskipun karyawan memiliki keyakinan diri yang tinggi, apabila mereka merasa tidak puas dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka produktivitas tetap rendah. Dengan demikian, self-efficacy tidak memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lukiyana dan Arsinta (2019) yang menyatakan bahwa self-efficacy tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas.

Sebaliknya, hasil pengujian menunjukkan bahwa self-efficacy mampu memoderasi pengaruh etika kerja Islami terhadap produktivitas. Karyawan dengan tingkat self-efficacy yang tinggi memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya, dan ketika etika kerja Islami diterapkan, nilai-nilai seperti kerja keras, disiplin, dan dedikasi dapat memperkuat motivasi untuk tetap produktif. Dengan kata lain, self-efficacy memperkuat hubungan positif antara etika kerja Islami dan produktivitas. Hasil ini konsisten dengan penelitian Dewi dan Rochmawati (2020), Imama dan Kusuma

(2021), serta Sari (2023) yang menemukan bahwa self-efficacy dapat memoderasi pengaruh etika kerja Islami terhadap produktivitas.

Adapun pada variabel komitmen organisasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa self-efficacy tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas. Hal ini berarti meskipun karyawan memiliki self-efficacy yang baik, apabila tingkat komitmen organisasinya rendah, maka produktivitas cenderung tidak optimal. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Lukiyana dan Arsinta (2019) yang juga menyatakan bahwa self-efficacy tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian diperoleh kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi etika kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Melalui pengaruh interaksi variabel moderasi *self efficacy* tidak mampu memoderasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas, tetapi mampu memoderasi etika kerja Islam terhadap produktivitas.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini.

Referensi

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*, (2nd edition), Berkshire, UK: Open University Press-McGraw Hill Education.
- Anik, S., & Arifuddin, A. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 7(2). 159–182
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Bahtiar, J., Tumbuan, W. A., & Trang, I. (2018). Pengaruh insentif, kepuasan kerja dan daya saing terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bart, S. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Dewi, I. A. K., & Rochmawati, R. (2020). Pengaruh Money Attitude Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Pribadi: Pengetahuan Dan Financial Self-Efficacy Sebagai Moderasi. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 30(2), 123-134. <https://doi.org/10.23917/jpis.v30i2.10956>
- Fadhilah, L. U. F., & Yuwono, S. (2014). *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)* (Doctoral dissertation, Universitas muhammadiyah Surakarta).

- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan (literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629-38.
- Firdaus, I. A., & Anwar, S. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas dengan Presepsi Kemudahan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 463-469.
- Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Economics Bosowa*, 3(5), 13-25.
- Halim, A., Bakar, A. A., & Mardan. (2022). Islamic Work Ethic: (Kajian Tafsir Tematik Tentang Integritas dan Ketenagakerjaan) . *Rausyan Fikr: Jurnal Ilmu Studi Ushuluddin Dan Filsafat*, 18(1), 27 - 43. <https://doi.org/10.24239/rsy.v18i1.849>
- Hamzah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Delima Press.
- Imama, H. N., & Rochmawati, R. (2021). Pengaruh efektivitas pembelajaran dan kemandirian belajar terhadap hasil belajar praktikum akuntansi dengan self efficacy sebagai moderasi. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 18(3), 435-443.
- Ingunau, Y., Nursiani, N. P., s Maak, C., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Oesao. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(2), 463-475.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kholifah, U. N. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi, budaya kerja islami, dan etos kerja islami terhadap produktivitas kerja (studi kasus karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang).
- Lintangsari, R. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Studi Mahasiswa Prodi Ilmu Komputer FMIPA UNLAM Banjarbaru.
- Lukiyana, L., & Arsinta, A. (2020). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Organizational Justice Dan Self Efficacy. *Business Management Journal*, 15(2), 93–106.
- Matahelumual, N. P., & Kawet, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh turnover intention dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sales promotion girl (SPG) Matahari Department Store–Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174-188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nofriyanti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>

- Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-13. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3278>
- Pebrianti, W. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan. *Cakrawala Management Business Journal*, 6(1), 46-60.
- Praborini, Y. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Budaya Kaizen, Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt.Indriyani Sejahtera. *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 1, 427–432.
- Putri, R., Nurzaroni, A., Hamidy, A., & Hasbi, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur). *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 1-16. <https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.3899>
- Rahmah, A. D., Handaru, A. W., & Sholikhah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1271–1294. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>
- Sandi, W. A., Sumardjo, M., & Widiastuti, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 60-74.
- Sari, P. M. (2023). Kualitas Laporan Keuangan Umkm Berbasis Sak Emkm: Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(1), 164-176. <https://doi.org/10.23969/oikos.v7i1.5917>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York: Accademic Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tawalujan, L. J., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).1277–1285.
- Zulvianti, N., & Rosta, F. (2019). Pengeruh Etos Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Al Imam: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(2), 11-16. doi:<https://doi.org/10.15548/jmd.v0i0.60>