

# Etika kerja islam, kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan: Peran mediasi komitmen organisasi

Alfi Nur Laili\*, Abdul Aziz Nugraha Pramata  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga, Indonesia  
\*Korespondensi Email: [alfinurlaili99@gmail.com](mailto:alfinurlaili99@gmail.com)

## Abstract

In human-centered service organizations, effectiveness largely depends on system integration and the quality of human resource management. Dynamic organizations continuously strive to enhance productivity and maintain competitive advantage through consistent performance. This study aims to analyze the influence of Islamic work ethics, emotional intelligence, and organizational support on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable. The research was conducted at PKU Muhammadiyah Hospital Wonosobo using questionnaires distributed to 85 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using the path analysis approach. The results show that Islamic work ethics and organizational support have a positive and significant effect on employee performance, while emotional intelligence does not. Islamic work ethics and organizational support also significantly increase organizational commitment. However, commitment does not have a significant effect on performance and does not act as a mediating variable. These findings highlight the importance of strengthening work values and direct organizational support to enhance employee performance in high-pressure work environments.

Keywords: Islamic Work Ethics, Emotional Intelligence, Organizational Support, Employee Performance, Organizational Commitment

## Abstrak

Dalam organisasi pelayanan yang berbasis pada manusia, efektivitas sangat bergantung pada keterpaduan sistem dan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan yang dinamis akan terus meningkatkan produktivitas serta mempertahankan keunggulan kompetitif melalui kinerja yang konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam, kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 responden menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan pendekatan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional tidak. Etika kerja Islam dan dukungan organisasi juga terbukti meningkatkan komitmen organisasi, tetapi komitmen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak berperan sebagai mediator. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan nilai kerja dan dukungan organisasi secara langsung dalam meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

How to cite: Alfi Nur Laili, A. N., & Pramata, A. Z. N. (2024). Etika kerja islam, kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan: Peran mediasi komitmen organisasi. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 119–136. <https://doi.org/10.53088/kurva.v1i1.1059>



## 1. Pendahuluan

Individu pada lingkungan memerlukan adanya suatu kesadaran terkait kesehatan agar para individu juga dapat terjaga selama hidupnya. Melalui hal tersebut, diperlukan adanya pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit dengan jumlah yang cukup tinggi. Dalam memberi jawaban terkait keperluan individu pada pelayanan itu, pemerintah serta swasta tengah berusaha dalam mencukupi kebutuhan yang disebutkan. Saat ini, lingkungan pasar sedang mengalami suatu persaingan yang cukup tinggi, membuat perusahaan bersama mempunyai kesempatan yang setara ataupun lebih besar dalam mendapat suatu akses akan tenaga kerja. Selain itu, *value* yang diberi dari pembeli juga diperlukan dalam menyediakan suatu pembeda akan perusahaan dimana memberi penawaran akan barang ataupun jasa yang sama Najwa & Hidayah (2021).

Keterkaitan antar sistem di dalam perusahaan, yang merupakan prasyarat untuk membentuk organisasi yang efektif, membutuhkan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang lebih kuat dalam proses pelayanan, dimana lebih dikendalikan oleh individu. Perusahaan bersifat dinamis akan terus menjalankan peningkatan produktivitas dengan terus memberikan hasil terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya. SDM adalah komponen yang dipandang memiliki potensi paling besar untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, dan ini berkaitan dengan bagaimana sumber daya dikelola Rita, Desva, Bahrun (2021). Untuk mengarahkan sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi harus mempunyai target yang detail. Faktor-faktor yang mempengaruhi satu sama lain mempunyai peran dalam operasi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu penyebabnya adalah bisnis harus melakukan pengelolaan serta pengoptimalan akan sumber daya manusianya, terlebih apabila mengalami masalah pada performa pekerja Fairuzakiyah et al., (2020).

Etika kerja menjadi salah satu komponen terpenting yang digunakan baik oleh individu ataupun organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan operasi usahanya. Hal tersebut dilaksanakan supaya aktivitas yang dilaksanakan tidak merugikan individu maupun institusional. Sumber daya manusia, khususnya korporasi di lembaga yang memanfaatkan gagasan syariah, membutuhkan etika. Etika yang dipunyai didasarkan pada etika kerja Islami. Dalam kegiatan perusahaan, etos kerja Islami memainkan peran penting, terutama dalam mencapai tujuan untuk pendapatan duniawi ataupun ukhrawi Sodiq (2018). Yousef menyatakan bahwa etika kerja Islami memberi suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi (Putro, 2018). Tiap organisasi tentunya mempunyai penerapan akan peraturan dimana melibatkan etika dalam mengendalikan perilaku para pekerja pada institusi. Peraturan ataupun etika mempunyai tujuan dalam memberi pekerja suatu pencapaian akan target organisasi melalui pembatasan dimana sudah ditetapkan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya mengenai etika kerja islam terhadap kinerja karyawan diantaranya studi Ali dan Fuad (2019) menyatakan dalam penelitian sebelumnya terkait etika kerja islam terhadap kinerja karyawan dan ditemukan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan. Didukung dengan penelitian

Harmoko dan Sunaryo (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja islam mempengaruhi secara positif dan signifikan. Sementara itu penelitian yang dilakukan Sodik (2018) menyatakan bahwa etika kerja islam memberi bukti dimana tidak ditemukan suatu pengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu terdapat gap antara penelitian yang dilakukan Ali dan Fuad (2019) dengan penelitian yang dilakukan oleh Sodik (2018).

Menurut Prasetyo (2017) Etika diperlukan pada pekerjaan ataupun usaha pada saat individu mempunyai suatu kesadaran terkait perkembangan dalam bisnis dimana dapat memberikan suatu akibat yaitu adanya pengurangan dalam *value* kemanusiaan yang dipunyai atau yang biasa disebut sebagai *humanistics*. Selain Etika kerja Islam dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan juga harus dapat mengendalikan perasaan yang dipunyai ketika berhadapan dengan masalah duniawi. Emosi yang cerdas diketahui menjadi suatu peluang seorang individu dalam mengendalikan perasaan, penggunaan, berkomunikasi, berkenalan, mengingat serta menggambarkan emosi.

Efendi dan Eddy dalam Agung et al. (2016) memberi pernyataan karena dilandasi dengan memahami perasaan orang lain, seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, berpikir rasional, berperilaku konstruktif, dan membangun hubungan sosial yang baik. Hamidah et al., (2016) mengatakan bahkan saat berada di bawah tekanan, seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu membuat penilaian yang masuk akal dan dapat diterima. Kecerdasan emosional juga memungkinkan seseorang untuk menunjukkan kejujurannya. Orang dengan kecerdasan emosional tinggi mungkin berpikir rasional di bawah tekanan, bertindak secara etis, mengikuti cita-cita, dan memiliki keinginan kuat untuk berhasil. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk berhasil menggunakan emosi untuk mencapai tujuan yang benar, membentuk hubungan kerja yang konstruktif, dan mencapai kesuksesan profesional.

Dalam studi Haryono (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini di dukung dengan studi Mulyasari (2019) dengan hasil penelitian memberi bukti bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan studi Yani dan Istiqomah (2016) memberi pernyataan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu terhdapat gap antara studi dimana dilaksanakan oleh Haryono (2017) dan Mulyasari (2019) dengan studi yang dijalankan oleh Yani dan Istiqomah (2016).

Untuk meningkatkan kinerja dan kepercayaan karyawan kepada perusahaan dibutuhkan dukungan organisasi dari suatu perusahaan itu. Menurut Rhoades & Eisenberger dalam Novitasari & Winarsih (2020), dikarenakan adanya penanaman akan keterlibatan karyawan serta organisasi, pertimbangkan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai sumber paling signifikan dari peristiwa sosio-emosional. Karyawan menjadi lebih stabil dan berkomitmen sebagai hasil dari dukungan ini.

Dukungan dari organisasi menumbuhkan budaya organisasi yang sehat dan terkendali serta lingkungan kerja yang lebih baik. Diyakini dengan ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu, akan mampu mengatasi segala kesulitan yang muncul, baik internal maupun eksternal. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan kapasitas, usaha, dan dukungan organisasi. Individu menjadi motor penggerak organisasi, dengan tercapainya tujuan organisasi yang salah satunya sangat bergantung pada kinerja pegawai, baik yang baik maupun yang negatif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, diperlukan dukungan dan kemampuan organisasi Indarjanti & Bodroastuti (2020).

Mujibburahman (2020) mengatakan dalam penelitiannya variabel dukungan organisasi yang diukur oleh kinerja memiliki kontribusi pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Studi ini didukung juga oleh studi Ambarsari (2021) yang mengatakan bahwa dorongan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Setiawan et al., (2012) menyatakan bahwa dukungan organisasi persepsian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu terdapat gap antara penelitian Mujibburahman (2020) dan Ambarsari (2021) dengan penelitian Setiawan et al., (2012)

Selain faktor diatas beragam studi memberi pernyataan dimana komitmen organisasi mempunyai pengaruh dengan kinerja. Komitmen diketahui mempunyai kapabilitas dalam peningkatan serta penghasilan akan performa pekerja dimana bersifat optimal. Aspek tersulit yang dialami pada suatu organisasi yaitu langkah dalam membentuk pekerja sehingga dapat mempunyai kinerja yang efisien. Maka, pekerja mendapatkan tuntutan agar dapat melaksanakan pekerjaan berdasarkan kemampuan, tetapi nyatanya tidak seluruh pekerja memiliki bakat yang disesuaikan pada harapan organisasi Aziz et al., (2017). Menurut Ticoalu dalam Agung et al., (2016) Komitmen organisasi dibutuhkan sebagai indikator kinerja karyawan. Dalam hal ini evaluasi akan kinerja dijadikan sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan organisasi. Pengevaluasian kinerja dilaksanakan dikarenakan adanya pencerminan terkait perencanaan strategi organisasi. Dalam hal ini, evaluasi kinerja terfokuskan secara individual. Dalam penelitian Indarjanti & Bodroastuti (2012) menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan indikator yang baik dari seberapa baik manajemen sumber daya manusia. Apabila karyawan mempunyai level komitmen yang tinggi, perusahaan akan menarik rekan kerja yang mempunyai kesetiaan yang akan bekerja sekeras mungkin untuk kepentingan organisasi, sehingga produktivitas dan kinerja mengalami peningkatan. Berkaitan dengan hal tersebut, upaya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja organisasi menjadi terpenting.

Alasan dipilihnya komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terkait dengan kesetiaan karyawan kepada instansi atau organisasi tempat bekerja selain itu komitmen organisasi juga dapat membangun kepercayaan karyawan dengan perusahaan. Alasan lain dipilihnya komitmen organisasi adalah untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dapat memperkuat atau memperlemah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian Ardhiyyan (2017) menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Peneliti alin menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Khanifah & Palupiningdyah, 2015). Dan didukung dengan penelitian Susmiati & Sudarma (2015) yang mengatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo. Rumah sakit ini sudah mendapatkan pengakuan dari Pemerintah dimana segala hal operasional dan manajerial telah sesuai dengan standar yang ditetapkan baik regulasi, prosedur pelayanan maupun sarana dan prasarana. Terakreditasi paripurna berfokus pada komitmen rumah sakit untuk menjaga keselamatan pasien dan peningkatan mutu pelayanan.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo juga menjadi ke-tiga di Indonesia yang telah tersertifikasi Syariah oleh DSN – MUI. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo memiliki visi dan misi untuk memberikan pelayanan prima secara islami dan holistik dengan mengutamakan mutu dan keselamatan pasien. Menyediakan Insan PKU yang berakhlak mulia, memegang teguh nilai-nilai syariah, profesional dan kompeten dengan sistem pendidikan berkelanjutan. Berperan aktif dalam dakwah pencerahan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Menciptakan sistem kerja yang inovatif, efektif dan efisien dengan fasilitas terbaru berbasis ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi. Bersinergi dengan individu, lembaga lain, komunitas maupun organisasi lain secara harmonis. Untuk menjalankan misi tersebut setiap karyawan diharuskan memiliki etika kerja yang baik dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Alasan peneliti memilih Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo sebagai lokasi penelitian adalah karena sesuai dengan visi dan misi yang dilakukan oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo yaitu Menyediakan insan PKU yang berakhlak mulia, memegang teguh nilai-nilai syariah, profesional dan kompeten dengan sistem pendidikan berkelanjutan. Dan Bersinergi dengan individu, lembaga lain, komunitas maupun organisasi lain secara harmonis. Hal ini yang akan menjadikan suatu fenomena kinerja karyawan yang memiliki etika kerja islam, Kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo. Maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh etika kerja islam, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi di rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan**

Dalam studi Sodiq (2018) Etika merupakan suatu hal penting yang sering dijadikan topik utama untuk diteliti Indonesia beberapa tahun terakhir. Seorang individu yang sudah mempunyai pemahaman perilaku yang baik maka akan selalu melakukan

pekerjaan dengan sebaik-baiknya dikarenakan mempunyai pemahaman akan kerjaan menjadi suatu ibadah dalam menemukan Ridho Allah SWT Alpien (2019). Dalam penelitian Ali & Fuad (2019) memberi pernyataan bahwa etika kerja Islam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SMP IT kota Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku Islami yang dimiliki oleh karyawan SMP IT di Kota Tasikmalaya memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan sekolah.

H1: Etika kerja islam Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi**

Menurut Yousef pada Wahyudi (2016) Suatu sikap kerja yang positif dibutuhkan stimulus untuk memberikan dampak positif terhadap perilaku individu hal ini merujuk kepada etika kerja islam yang juga akan memberikan dampak baik dalam bekerja. Kerja keras, komitmen dan dedikasi suatu pekerjaan menghasilkan sikap kerja yang positif, hal ini akan menjadi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Dalam penelitian Wahyudi (2016) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, hal ini membuktikan bahwa etika kerja islam dapat mempengaruhi komitmen organisasi, semakin baik etika kerja islam seseorang akan semakin erat pula komitmen organisasi tersebut.

H2: Etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi

### **Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan**

Seorang yang mampu mengontrol emosi dapat dengan mudah untuk mengambil keputusan dengan tegas dan tepat walaupun dalam situasi yang sulit dan tertekan. Integritas seseorang akan terlihat apabila seorang memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional dapat membuat seorang berfikir lebih jernih walaupun disituasi sulit, dan bertindak sesuai etika, mempunyai prinsip dan mempunyai keinginan untuk berprestasi. Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengontrol emosi secara efektif agar dapat mencapai tujuan dengan tepat, menciptakan hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja Hamidah (2016). Dalam penelitian Haryono (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu. seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan menjalankan pekerjaannya dengan baik.

H4: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi**

Dalam Adelina (2017) Karyawan dengan kecerdasan emosional yang kuat lebih cenderung berkomitmen pada atasan mereka. Karyawan dapat memperoleh manfaat dari kecerdasan emosional dalam hal membuat komitmen organisasi. Personil kedua kantor Inspektorat Kabupaten Karanganyar dan Kota Surakarta memiliki komitmen organisasi yang sangat baik, menurut studi deskriptif. Penelitian Barata (2020) bahwa Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Temuan studi membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang signifikan terhadap prestasi karyawan. Kecerdasan emosional dibentuk oleh berbagai faktor internal seperti jenis kelamin,

tingkat pendidikan dan usia, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja setiap orang, masa kerja dan rekan kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin baik komitmen organisasi, karena dia dapat membedakan masalah pribadi dengan masalah yang ada di organisasi, dan dia akan dapat mengambil tanggung jawab tanoa pengawasan, dan dia akan dapat memberi kesamaan visinya dengan visi organisasi tempat ia bekerja.

H3: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi

### **Dukungan Organisasi dan kinerja karyawan**

Menurut Robbins dalam Khafit, Ashar (2019) dukungan organisasional dimana dialami adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai partisipasi individu serta kepedulian akan kesejahteraan mereka. Kecuali manajemen tidak memberi dukungan karyawan, karyawan akan menganggap tugas-tugas ini sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan serta menyebabkan inefisiensi dalam organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian Mujiburrahman (2020) menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi yang diukur oleh kinerja yang memiliki kontribusi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka akan memberi peningkatan kinerja dalam organisasi tersebut. Hipotesis yang dapat disimpulkan dari penelitian tersebut:

H5: Dukungan organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi**

Menurut Eisenberger dalam Metria & Riana (2018) menyatakan bahwa karyawan yang menerima motivasi dari organisasi tidak mungkin menemukan pekerjaan lain ataupun tidak mengambil penawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Ketika penghargaan adil, mereka memiliki suara dalam pengambilan keputusan, dan ketika mereka melihat dukungan dari atasan mereka, karyawan akan merasa didukung oleh organisasi. Penelitian Darupaksi (2021) menyatakan dukungan organisasi memengaruhi secara positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Dampak positif tersebut dapat dijelaskan karena semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin besar pula komitmen organisasional dari karyawan tersebut. Hipotesis yang dapat disimpulkan dari penelitian tersebut:

H6: Dukungan Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

### **Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Menurut Ghazali dalam Haryono (2017) Seseorang akan memiliki ikatan emosional yang tinggi akan mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi hal ini akan menjadikan seorang merasa menjadi bagian dari suatu organisasi tersebut. Seseorang akan bertahan dan menghadapi situasi yang sulit akan menimbulkan rasa kepemilikan dengan organisasi. Sehingga seseorang akan berusaha dalam mencari upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, hal ini akan menjadi acuan untuk melakukan aktivitas. Beberapa studi yang memperkuat pernyataan tersebut. Penelitian Sapitri (2016) menyatakan bahwa Penelitian ini

membuktikan bahwa tujuan organisasi akan dapat tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan apabila seorang karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi tinggi dan melakukan pekerjaan dengan baik. Hipotesis yang dapat disimpulkan dari penelitian tersebut:

H7: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Kemampuan Komitmen Organisasi Memediasi Etika Kerja Islam, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi**

Dalam penelitian Ardhiyyan (2017) memberi pernyataan bahwa Etika Kerja Islam memengaruhi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. Maka diartikan semakin kuat etos kerja islami maka semakin baik kinerja pegawai, namun akan lebih baik lagi jika diterapkan juga untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui cita-cita etos kerja islami. Selain itu Sampunto, Syahid & Sutomo (2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Susmiati & Sudarma (2015) menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. artinya komitmen organisasi dapat memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang dapat disimpulkan:

H8: Komitmen organisasi mampu memediasi etika kerja islam dan kinerja

H9: Komitmen Organisasi mampu memediasi Kecerdasan Emosional dan Kinerja karyawan

H10: Komitmen organisasi mampu memediasi dukungan organisasi dan Kinerja karyawan

### **3. Metodologi**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field Research*) atau jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo. Populasi adalah sekelompok objek penelitian berupa jumlah keseluruhan orang, objek, transaksi, atau peristiwa yang dapat dipelajari. Populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi Ghazali (2013). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 490 karyawan yang bekerja di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo. Sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi dalam penelitian Lusri (2017) Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* dan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang diambil dari Rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo adalah berjumlah 85 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data dimana langsung memberikan data kepada para pengumpul data. Peneliti juga menggunakan data sekunder sebagai acuan dan sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, yaitu jurnal, buku, dan makalah yang telah diterbitkan oleh peneliti lain peneliti menggunakan skala pengukuran likert yang

menunjukkan skala 1-5 untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner dari mulai 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju.

*Path analysis* dipergunakan dalam mengidentifikasi hubungan ketergantungan direct antara satu kelompok variabel. Teknik ini digunakan dalam melakukan analisa hubungan penyebab serta akibat dimana dialami dalam regresi linear berganda ketika variabel independent memengaruhi variabel dependent secara indirect dan juga direct Ghozali (2013). Dalam menguji pengaruh langsung menggunakan uji t dan untuk menguji pengaruh tidak langsung menggunakan sobel test. Adapun model penelitian sebagai berikut

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + e \quad (1)$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (2)$$

Keterangan: Kinerja karyawan ( $Y$ ), komitmen organisasi ( $Z$ ), Etika kerja Islam ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan dukungan organisasi ( $X_3$ ), dengan  $\beta$  sebagai koefisien regresi dan  $e$  sebagai error term.

- 1) Kinerja ( $Y$ ) adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi sebagai tanggung jawab seorang karyawan (Umam & Auliya, 2018). Indikator kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Tampi (2014) ada lima yaitu kualitas, kuantitas, kecepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian
- 2) Komitmen organisasi ( $Z$ ) adalah sejauh mana karyawan lebih memilih organisasi tertentu dengan tujuan mereka dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Dinata et al., 2019). Keterlibatan sebagai prediktor kinerja pribadi adalah prediktor yang lebih baik, dan bersifat global dan bertahan di seluruh organisasi, bukan hanya kepuasan kerja. Indikator komitmen organisasi menurut Luthans ada tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen keberlangsungan, dan komitmen normatif (Ningsih et al., 2020).
- 3) Etika Kerja Islam ( $X_1$ ), Menurut Ahmad, Etika kerja islam adalah perilaku seorang karyawan yang sesuai dengan napa yang dianjurkan didalam Al-Qur'an dan As-sunnah (Sodiq, 2018). Dengan kata lain Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak di batasi jumlah kepemilikan hartanya baik barang atau jasa, namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Indikator Etika kerja islam menurut Faqih yaitu murah hati, etika dalam Al-Qur'an, dan mengingat Allah dan menjasi prioritas utama (Permatasari & Ratnasari, 2020).
- 4) Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), Menurut Goleman kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat memberikan motivasi untuk diri sendiri, dan kemampuan mengontrol emosi dengan baik pada diri sendiri dan kepada orang lain (Haryono, 2017). Menurut Tridhonanto Kecerdasan emosional merupakan suatu keahlian yang dimiliki seorang dalam menghadapi kegagalan dan mengontrol emosi untuk memotivasi diri serta mengatur keadaan jiwa dalam menunda kepuasan (Yani & Istiqomah, 2016). Indikator kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Agustina & Ony, 2016).

5) Dukungan Organisasi ( $X_3$ ), Menurut Setyoningsih, dukungan organisasi adalah persepsi yang dimiliki seorang karyawan terhadap lingkungan kerja dan kondisi yang ditetapkan oleh organisasi, sebagai bentuk pemahaman, penghargaan dan upaya untuk meningkatkan kontribusi karyawan (Pandey et al., 2019). Dukungan organisasi juga telah memperkuat evaluasi positif karyawan organisasi dalam hal kognisi dan emosi. Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger yaitu keadilan, dukungan atasan, imbalan dari organisasi, dan kondisi kerja (Wijaya & Yuniawan, 2017).

#### 4. Hasi dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil Penelitian

Uji hipotesis menggunakan uji t, untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen yang secara individual mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau terpisah dengan menggunakan uji statistik t untuk setiap variabel bebas dengan dderajat kepercayaan tertentu Bawono (2006).

Tabel 1. Hasil Uji Signifikasi Parameter

Mode	Koefisien	Std. error	t hitung	Sig.
Dependent Variable: Kinerja Karyawan				
Etika Kerja Islam	0,522	0,132	3,971	0,001
Kecerdasan Emosional	0,074	0,079	0,933	0,354
Dukungan Organisasi	0,694	0,103	6,716	0,001
Komitmen Organisasi	0,031	0,103	0,297	0,767
Dependent Variable: Komitmen Organisasi				
Etika Kerja Islam	0,737	0,116	6,360	0,001
Kecerdasan Emosional	-0,050	0,085	-0,594	0,554
Dukungan Organisasi	0,236	0,108	2,180	0,032
Sobel Test, variabel mediasi komitmen organisasi				
Etika Kerja Islam			0,301	0,764
Kecerdasan Emosional			0,006	0,788
Dukungan Organisasi			0,024	0,765

##### **Pengaruh Langsung**

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat, hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Etika kerja islam mempunyai nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa variabel etika kerja islam mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H1 diterima
- 2) Kecerdasan emosional mempunyai nilai signifikansi  $0,354 > 0,05$  maka dapat artikan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai arah negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, H2 ditolak
- 3) Dukungan oarganisasi mempunyayi nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka dapat artikan bahwa dukungan organisasi ( $X_3$ ) mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H3 diterima

- 4) Komitmen organisasi mempunyai nilai signifikasinya  $0,767 > 0,05$ , maka dapat artikan bahwa komitmen organisasi mempunyai arah negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, H4 ditolak
- 5) Etika kerja islam mempunyai nilai signifikasi sebesar  $0,001 < 0,055\%$ , maka dapat dikatakan bahwa etika kerja islam mempunyai arah positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, H5 diterima
- 6) Kecerdasan emosional mempunyai nilai signifikasi sebesar  $0,554 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai arah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, H6 ditolak
- 7) Dukungan organisasi mempunyai nilai signifikasi  $0,032 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Dukungan organisasi mempunyai arah positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, H7 diterima

#### ***Pengaruh Tidak Langsung***

Hasil Pengujian dengan menggunakan *sobel test* sebagai berikut:

- 8) Etika kerja islam terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi  $0,764 < 0,05$ . Maka dapat artikan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan, H8 ditolak
- 9) Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi  $0,788 < 0,05$ . Maka dapat artikan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, H9 ditolak
- 10) Dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi  $0,788 < 0,05$ . Maka dapat artikan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, H10 ditolak

#### **4.2 Pembahasan**

##### **Pengaruh Langsung Etika kerja Islam, Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Etika kerja Islam terbukti memiliki pengaruh langsung yang **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa ketika karyawan menjadikan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan sebagai prinsip kerja, mereka akan cenderung menunjukkan dedikasi dan kualitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali & Fuad (2019) yang menunjukkan hasil bahwa Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa jika etika kerja islam yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Inilah alasan suatu perusahaan untuk memperhatikan etika kerja pada seorang karyawan.

Sebaliknya kecerdasan emosional, meskipun secara teori penting, dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menyiratkan bahwa kemampuan mengenali dan mengelola emosi belum cukup menjadi prediktor kinerja dalam kondisi kerja yang ekstrem, seperti pada masa pandemi. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Haryono (2017) dan Mulyasari (2019) yang

menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun begitu hasil penelitian ini sejalan dengan Yani, Ari & Istiqomah (2016) Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan tidak hanya harus memperhatikan kecerdasan emosional saja.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan deskripsi karakteristik responden yang didapat peneliti terhadap karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo, di temukan beberapa alasan yang menunjukkan karyawan merasa kurang mampu mengendalikan emosi saat bekerja, sebagai berikut:

- a. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo mengalami lonjakan pasien covid 19, akibatnya karyawan merasa kelelahan melayani pasien dan jumlah pasien yang semakin bertambah juga membuat karyawan kehilangan waktu untuk beristirahat.
- b. Dikarenakan mayoritas karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo telah mempunyai kepentingan lain seperti keluarga dan alasan pribadi dari karyawan yang membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja sehingga banyak tekanan yang dapat mengganggu pekerjaannya.

Dukungan organisasi menunjukkan pengaruh langsung yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mujibburahman (2020) yang menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi yang diukur oleh kinerja memiliki kontribusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa jika dukungan organisasi pada karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berbeda dari ekspektasi teoritis, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan studi ini tidak sejalan dengan penelitian Nadapdap (2017) dan Sapitri (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putro (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Tinggi atau rendahnya Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin terjadi karena lingkungan kerja karyawan yang cenderung stabil.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan deskripsi karakteristik responden yang didapat peneliti terhadap karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo, ditemukan alasan yang menunjukkan karyawan merasakan adanya suatu tekanan dalam berkomitmen dengan perusahaan saat ini, sebagai berikut:

- a. Karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo mengalami tekanan dalam melakukan pekerjaannya akibat kelelahan karena pasien yang melonjak, hal ini menjadi pertimbangan kembali mengenai komitmen terhadap tempat ia bekerja.
- b. Susahnya dalam mencari pekerjaan pada masa pandemi membuat mereka enggan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

## **Pengaruh Langsung Etika kerja Islam, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi penerapan nilai-nilai kerja Islam, maka semakin kuat pula keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyudi et al., (2016) dan Alawiyah (2016) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Ini membuktikan bahwa jika etika kerja Islam pada karyawan tinggi maka komitmen organisasi pada perusahaan juga semakin meningkat.

Sebaliknya, kecerdasan emosional justru menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi secara individu tidak menjamin terciptanya loyalitas terhadap institusi, bahkan dalam beberapa kasus dapat menciptakan jarak psikologis antara karyawan dan organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Barata (2020) dan Adelina (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini. Namun begitu hasil ini sejalan dengan penelitian Aghdasi, Ali & Ebrahim (2011) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan emosional juga tidak berdampak pada komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan deskripsi karakteristik responden yang didapat peneliti terhadap karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo, ditemukan alasan yang menunjukkan karyawan merasakan adanya suatu tekanan dalam berkomitmen dengan perusahaan saat ini, sebagai berikut:

- a. Karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo mengalami tekanan dalam melakukan pekerjaannya akibat kelelahan karena pasien yang melonjak, hal ini menjadi pertimbangan kembali mengenai komitmen terhadap tempat ia bekerja.
- b. Susahnya dalam mencari pekerjaan pada masa pandemi membuat mereka enggan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

Terakhir, variabel dukungan organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, karyawan yang merasa mendapatkan perhatian, fasilitas, dan keadilan dari institusi akan menunjukkan ikatan yang lebih kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Metria & Riana (2018) dan Darupaksi (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada setiap karyawan.

## **Pengaruh Tidak Langsung Etika kerja Islam, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji menunjukkan komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Dengan demikian, H8 ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Ardhiyyan (2017) yang menyatakan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini variabel etika kerja Islam tidak termediasi oleh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan banyaknya permintaan pasien membuat karyawan mengambil keputusan yang bertolak belakang dengan keinginan pasien. Hal lain mengakibatkan komitmen organisasi tidak dapat memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dikarenakan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil lain juga menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi tidak terdapat efek mediasi yang signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sampunto, Syahid & Sutomo (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel kecerdasan emosional tidak termediasi oleh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan situasi dari setiap karyawan yang tidak stabil dalam melakukan pekerjaannya, tugas di rumah sakit yang berat dan banyaknya pasien membuat karyawan kelelahan.

Uji mediasi pada jalur dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z) juga menunjukkan hasil tidak signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Susmiati & Sudarma (2015) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi tidak memiliki peran dalam mempengaruhi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. Dukungan organisasi sudah berpengaruh terhadap kinerja dengan tidak adanya komitmen organisasi.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui tahapan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data mengenai etika kerja Islam, kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo, diperoleh sejumlah temuan penting. Pertama, etika kerja Islam terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai-nilai etika Islam yang dimiliki dan diinternalisasi oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kecerdasan emosional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa kemampuan regulasi emosi tidak secara langsung memengaruhi performa kerja dalam konteks ini. Dukungan organisasi ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa ketika institusi memberikan perhatian dan fasilitas yang memadai, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selanjutnya, etika kerja Islam juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa landasan nilai yang kuat mampu membentuk loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa aspek emosional tidak menjadi penentu utama dalam membentuk keterikatan karyawan. Sebaliknya, dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti persepsi positif terhadap organisasi mendorong rasa memiliki dan loyalitas karyawan.

Namun demikian, komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tidak dapat berperan sebagai variabel mediasi. Secara khusus, komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara etika kerja Islam, kecerdasan emosional, maupun dukungan organisasi terhadap kinerja. Dengan kata lain, masing-masing variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja cenderung bekerja secara langsung, tanpa bergantung pada keberadaan komitmen organisasi sebagai perantara. Temuan ini mencerminkan pentingnya penguatan nilai kerja dan sistem dukungan organisasi secara langsung, terutama dalam konteks kerja yang penuh tekanan seperti lingkungan rumah sakit selama masa pandemi.

## Referensi

- Adelina, N. (2017a). Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Dan Kematangan Diri sebagai Pemeditasi. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi Volume, 8*, 99–105.
- Adelina, N. (2017b). Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Dan Kematangan Diri sebagai Pemeditasi. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi Volume, 8*, 99–105.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional Intelligence and Organizational Commitment": Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 29*.
- Agung, A., Damaryanthi, I., Sagung, A. A., & Dewi, K. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB. *Jurnal Manajemen Unud, 5(2)*, 790–820.
- Agustina, H., & Ony, J. G. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 14*, 22.
- Alawiyah. (2016). Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang ). *Economica, VII*, 23–54.
- Ali, K. M., Matin, & Fuad, N. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 7(2)*, 148–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.25776>

- Alpian, F. (2019). Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja, Kompensasi, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *EKOBIS*, 20(1), 62–72.
- Ambarsari, V. R. (2021). *Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi , lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 17(2), 239–247.
- Ardhiyyan, M. T. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior ( OCB ) Di Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 150–173.
- Barata, J. (2020a). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(2), 146. <https://doi.org/10.51195/iga.v10i2.143>
- Barata, J. (2020b). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya. *LPPM ATIE Indonesia Pontianak*, 10(2), 0216–4337.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Darupaksi, S. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai Dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi Pd Bpr Bkk Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(4), 457–467. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1770>
- Dinata, M. F., Bachri, A. A., & Rahmawati, R. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Ssebagai Variabel Intervening Studi pada Staff Administrasi Umum dan Keuangan Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(2), 152. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i2.149>
- Fairuzakiyah, F., Purnomo, R., & Anggraeni, A. I. (2020). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(4). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i4.1537>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hamidah, R. S., Utami, N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 36, Issue 1)*.
- Harmoko, H., & Sunaryo, H. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur). *Jurnal Riset Manajemen*, 6(5), 118–132.
- Haryono, F. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Spiritual terhadap Kinerja Perawat Temporer dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal JEB*, 1(2), 1–9.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 64–83.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. R. I. (2012). Pengaruh Kemampuan , Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja The Influence of Ability , Effort and Support of Organization to Employee's Performance. *Kajian Akuntansi Dan Bisnis*,

64–83.

- Khafit, Ashar, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya. *Global*, 04(01), 16–29.
- Khanifah, S., & Palupiningdyah, P. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional dan Budaya Organisasi pada Kinerja dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*, 4(3). <https://doi.org/10.15294/maj.v4i3.8871>
- Lusri, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Mujibburahman, E. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Najwa, L., & Hidayah, N. (2021). Efektivitas Rencana Strategik Pada Sasaran Strategis Perspektif Pelanggan dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit. *Proceedings of International on Healthcare Facilities*, 1(1), 12–27.
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk . *Andalas Manajemen Review*, 4(2), 32–45.
- Novitasari, M. R., & Winarsih, T. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah .... *Journal Management and ...*, 1, 12–23.
- Pandey, K. K., Lengkong, V. P., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5266–5275.
- Permatasari, S. A. P., & Ratnasari, R. T. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(5), 852. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20205pp852-860>
- Prasetyo, E. (2017). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam dan Tingkat Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah dengan Pendidikan sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*, 1–108.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Salatiga: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Muqtasid*, 8(2), 119–129.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada

- Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116–125.
- Rita, D., & Bahrin, K. (2021). Sistem Informasi MSDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 360–367.
- Sampunto, S., & Sutomo, D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertahanan Kabupaten Demak). *Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(46), 68–81.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. In *JOM Fisip* (Vol. 3, Issue 2).
- Setiawan, M., Kambu, A., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 262–272.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. *BISNIS Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Susmiati, & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7226>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>
- Wahyudi, Y., Ridwan, B., & Esti, U. M. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11, 1–12.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi pada Karyawan bagian antara PT . Pos Indonesia Processing Center Semarang ). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–13.
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1–14.