

# I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Karyawan sering dianggap sebagai aset terpenting dalam bisnis. Mereka bukan hanya menjadi sumber daya utama yang menjalankan operasional perusahaan, tetapi juga seringkali menjadi salah satu biaya terbesar. Oleh karena itu, memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi menjadi sangat penting.

Dalam konteks dunia kependidikan, mempertahankan tenaga pendidik tetap berada di dalam lembaga pendidikan menjadi isu yang sangat penting. Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk memastikan keberlangsungan pendidikan berkualitas di Indonesia. Menurut laporan dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud Ristek, 2024), Indonesia saat ini kekurangan 1,3 juta tenaga pendidik. Kekurangan ini menjadi tantangan serius, terutama dalam memenuhi kebutuhan sekolah-sekolah akan tenaga kependidikan. Selain itu, tingkat rotasi dan pengunduran diri guru di beberapa wilayah menunjukkan adanya masalah struktural yang memerlukan perhatian segera.

Salah satu penyebab utama kekurangan tenaga pendidik adalah tingginya angka pensiun guru dan rendahnya minat generasi muda untuk memilih profesi ini. Berdasarkan laporan Educational International (2024), Indonesia memiliki salah satu tingkat minat terendah di dunia dalam hal profesi guru. Hal ini diperkuat oleh data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2022) yang menunjukkan bahwa hanya 18% dari total tenaga pendidik berasal dari kelompok usia 20-29 tahun. Sebaliknya, mayoritas tenaga pendidik didominasi oleh kelompok usia 30-39 tahun (30%) dan 50-59 tahun (26%). Jika tren ini berlanjut, regenerasi tenaga pendidik akan semakin sulit dilakukan.

Rendahnya minat generasi muda untuk menjadi guru sebagian besar disebabkan oleh masalah kesejahteraan. Gaji guru, terutama di sekolah-sekolah swasta kecil dan daerah pelosok, sering kali jauh dari memadai. Data World Bank (2024) menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan guru di Indonesia berada di bawah rata-rata negara-negara ASEAN lainnya, seperti Malaysia dan Thailand. Selain itu, beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan untuk pengembangan profesional, dan minimnya penghargaan atas prestasi kerja semakin memperburuk daya tarik profesi ini. Akibatnya, profesi guru kerap dipandang kurang menarik dibandingkan karir lain di sektor teknologi atau bisnis.

Tantangan ini menjadi lebih kompleks ketika mempertimbangkan proyeksi pensiun tenaga pendidik. Berdasarkan data Kemendikbud (2022), setidaknya 316.535 guru akan memasuki masa pensiun pada periode 2022-2026. Dengan angka ini, ketimpangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik diperkirakan semakin melebar. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan langkah-langkah strategis dari lembaga pendidikan, seperti program insentif khusus bagi para guru, peningkatan kualitas pendidikan di lembaga keguruan, serta reformasi kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan dan merekrut tenaga pendidik yang berkualitas harus menjadi prioritas utama bagi seluruh pemangku kepentingan di sektor pendidikan.

Sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan guru, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi para guru. Komitmen organisasi merujuk pada tekad individu untuk berusaha, berkorban, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi (Mowday dkk., 1979). Komitmen ini tidak hanya mengurangi biaya melalui loyalitas karyawan, tetapi juga menjaga keunggulan kompetitif organisasi dengan mempertahankan pengetahuan yang ada di dalamnya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi memengaruhi kinerja mereka, karena komitmen menjadi dorongan untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Namun, banyak organisasi yang kurang memperhatikan pentingnya komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Proses perekrutan yang baik seharusnya tidak hanya memperhatikan kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan, sehingga dapat menghindari potensi kerugian akibat ketidaksinambungan antara ekspektasi dan kenyataan. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih aktif berpartisipasi dan lebih setia terhadap tujuan organisasi (Venusita, 2006).

Selain itu, komitmen organisasi juga berbeda dari komitmen terhadap karier. Seseorang mungkin memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier pribadi, tetapi tidak terhadap organisasi tempat ia bekerja, atau sebaliknya. Komitmen ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjang. Komitmen organisasi yang kuat biasanya bersumber dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif, yang mencakup pelatihan, penghargaan yang adil, dan pengembangan berkelanjutan bagi karyawan.

SDM merupakan elemen strategis dalam organisasi yang menentukan keberhasilan jangka panjang. Penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik dapat menciptakan landasan yang kokoh untuk keberlanjutan organisasi (Handoko, 2017; Sutrisno, 2020). Untuk menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup pemberian pelatihan yang relevan, penghargaan yang adil, serta kompensasi yang sesuai. Hal ini akan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik dan merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi.

Dalam konteks ini, penelitian terbaru menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil mengelola SDM dengan baik, seperti menyediakan pelatihan yang relevan dan peluang pengembangan karier, dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan mereka secara signifikan. Misalnya, penelitian oleh Murphy & Cleveland (2019) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, pengelolaan kinerja yang transparan dan adil juga memainkan peran penting. Karyawan yang melihat prestasi mereka dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang akan lebih terdorong untuk tetap setia dan berusaha maksimal demi keberhasilan organisasi.

Komitmen terhadap organisasi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan merancang perencanaan SDM secara strategis. Dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan

kebutuhan organisasi, serta memberikan kesempatan untuk berkembang, perusahaan dapat membangun rasa tanggung jawab dan kepemilikan di antara karyawan. Hal ini membuat mereka merasa lebih terhubung dengan kesuksesan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, hubungan yang erat antara komitmen organisasi dan pengelolaan SDM yang efektif sangat jelas. Organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan yang sesuai, menawarkan kompensasi yang adil, serta mendukung budaya organisasi yang positif, akan melihat peningkatan komitmen karyawan yang signifikan. Komitmen ini, pada akhirnya, tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi pencapaian tujuan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan dalam pasar yang kompetitif dan dinamis.

## 1.2 Rumusan Masalah

Komitmen organisasi menjadi suatu hal yang penting dalam untuk ditanamkan kepada karyawan dan menjadi tugas organisasi untuk mencari dan merencanakan strategi terbaik dalam mengatasi hal tersebut. Untuk menjaga keberlanjutan kualitas pengajaran, diperlukan strategi yang lebih efektif dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pengajar. Program pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan guru, serta pemberian dukungan teknis yang lebih baik menjadi langkah penting dalam menjaga komitmen dan kualitas guru. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan sistem evaluasi dan pengembangan karir yang memungkinkan guru untuk berkembang lebih lama dalam profesi

Sekolah Islam Terpadu (SIT) "I" merupakan sebuah sekolah swasta yang terletak di Kota Bogor dan telah berdiri lebih dari 20 tahun. Sebagai sebuah organisasi kependidikan SIT "I" terus mencoba menawarkan berbagai hal untuk mempertahankan pegawai-pegawai mereka. Ancaman kehilangan pegawai bukan hanya datang dari sudah memasukinya masa pensiun, tetapi juga rendahnya minat generasi muda untuk menjadi guru berpotensi memperburuk kekurangan tenaga pengajar di masa depan (Lampost.co, 2024). Pada tahun 2024, Indonesia diperkirakan kekurangan hingga 1,3 juta guru akibat banyaknya guru yang memasuki usia pensiun, dan ini menjadi tantangan besar dalam memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga (Lampost.co, 2024).

Berbagai cara telah dilakukan oleh sekolah SIT "I" dalam upayanya untuk mempertahankan tenaga pendidik tetap berada di dalam organisasi. Berdasarkan data internal yang diolah, tingkat turnover pada sekolah ini dalam lima tahun terakhir menunjukkan tren yang cukup positif.



Gambar 1. Tingkat Turnover Pada SDIT "I"

Berdasarkan klasifikasi tingkat turnover yang dikemukakan oleh Cascio (2003), dapat dikatakan bahwa sekolah ini memiliki tingkat turnover yang rendah hingga menengah. Hal ini menjadikan SDIT XYZ sebagai contoh menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya terkait strategi yang mereka lakukan untuk menjaga komitmen organisasi dan mempertahankan tenaga pendidik tetap berada di sekolah tersebut.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *islamic work ethics* dan *fringe benefits* terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh *islamic work ethics* dan *fringe benefits* terhadap komitmen organisasi melalui *psychological capital*?
3. Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka, tujuan penelitian ini adalah berikut:

1. Menganalisis pengaruh *islamic work ethics* dan *fringe benefits* terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisa pengaruh *islamic work ethics* dan *fringe benefits* terhadap komitmen organisasi melalui *psychological capital*.
3. Menganalisa pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat untuk beberapa pihak sebagai berikut:

1. Untuk akademik, penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi baik itu secara terlihat (*fringe benefit*) dan tidak terlihat (*islamic work ethics* dan *psychological capital*).
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi atau tinjauan pustaka untuk penelitian selanjutnya. Untuk instansi dan organisasi, penelitian ini dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk menjaga komitmen organisasi pada anggota-anggota di dalamnya.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Batas lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada bahasan yang berfokus pada pengaruh *islamic work ethics* dan *fringe benefits* terhadap komitmen organisasi melalui *psychological capital* pada tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) XYZ.



## **II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan faktor krusial yang memengaruhi kesuksesan dan keberlangsungan suatu organisasi. Pada intinya, komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan mental karyawan terhadap organisasi mereka, serta kesiapan mereka untuk berkontribusi melebihi ekspektasi dasar. Seperti yang dijelaskan Busro (2018), komitmen organisasi mewujudkan kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat pada organisasi, beserta tekad mereka untuk bekerja mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Konsep komitmen organisasi mendapat perhatian signifikan melalui model tiga dimensi Meyer dan Allen (1991), yang tetap menjadi dasar dalam memahami hubungan karyawan-organisasi. Model ini mengidentifikasi tiga dimensi utama: komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen kontinuitas (keterikatan berbasis biaya), dan komitmen normatif (kewajiban moral). Studi terbaru, seperti yang dilakukan Gansser dan Godbersen (2023), telah memperluas kerangka ini dengan memperkenalkan dimensi tambahan seperti komitmen kognitif dan kontraktual, yang mencerminkan kompleksitas lingkungan kerja modern yang terus berkembang.

Kedalaman komitmen organisasi melampaui sekadar kewajiban pekerjaan. Sonarita (2019) menekankan bahwa komitmen mencakup mentalitas yang mencerminkan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Proses internalisasi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sekadar bekerja karena kewajiban, tetapi telah mengintegrasikan nilai-nilai organisasi ke dalam sistem nilai pribadi mereka. Integrasi ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen afektif berkorelasi kuat dengan hasil positif seperti peningkatan kepuasan kerja, kinerja, dan keterlibatan karyawan.

Landasan teoretis komitmen organisasi diperkaya oleh konsep kontrak psikologis dari Blau (1964). Ketika karyawan merasa harapan mereka—seperti keamanan kerja, pengakuan, dan imbalan—dipenuhi oleh organisasi, mereka cenderung mengembangkan komitmen yang lebih kuat. Hubungan ini, seperti yang dicatat Bhatnagar (2017), menunjukkan bahwa "organisasi yang berinvestasi dalam membangun hubungan kuat dengan karyawan menciptakan rasa memiliki yang sangat penting untuk komitmen jangka panjang."

Krisnawati (2017) memperdalam pemahaman ini dengan mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka. Identifikasi ini berarti karyawan memandang nilai-nilai organisasi sebagai bagian dari identitas mereka, yang mengarah pada keterlibatan emosional dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal bagi kesuksesan organisasi.

Dari perspektif praktis, Mowday dkk. (1979) menyoroti implikasi ekonomi dari komitmen organisasi. Organisasi menghadapi biaya substansial dalam merekrut dan melatih karyawan baru, sehingga retensi menjadi sangat penting. Terlebih lagi, dalam organisasi berbasis pengetahuan, mempertahankan pengetahuan yang tertanam dalam diri karyawan merupakan keunggulan kompetitif, menjadikan retensi karyawan strategis penting.

Komitmen organisasi bukanlah sesuatu yang statis melainkan berkembang seiring waktu, dipengaruhi oleh perubahan dalam lingkungan kerja, peran pekerjaan, dan keadaan pribadi. Cahyani dan Herawati (2023) menekankan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam keterlibatan berkelanjutan dan kesempatan pengembangan lebih mungkin mempertahankan staf yang berkomitmen, bahkan selama periode yang menantang. Pengamatan ini sejalan dengan temuan Wah (1999) bahwa mempertahankan komitmen karyawan termasuk dalam lima tantangan utama yang dihadapi perusahaan.

Signifikansi komitmen organisasi melampaui hubungan individual antara karyawan dan pemberi kerja. Komitmen membantu organisasi mencapai rencana strategis mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui retensi pengetahuan. Seiring organisasi terus berkembang merespons perubahan lanskap bisnis, memahami dan memupuk komitmen organisasi menjadi semakin penting untuk kesuksesan berkelanjutan.

## **2.2 Model Tiga Komponen (Three-Component Model/TCM)**

Model Tiga Komponen (Three-Component Model/TCM) oleh Meyer dan Allen (1991), yang mencakup *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* masih menjadi kerangka acuan utama:

### 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki rasa keterikatan yang mendalam terhadap organisasi, sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan yang dianut organisasi tersebut. Mereka ingin terus bekerja karena merasa mendukung tujuan organisasi dan bersedia berkontribusi untuk mencapainya. Penelitian oleh Solinger, Hofmans, dan Bal (2023) mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional, yang mendukung dan menginspirasi, dapat memperkuat keterikatan emosional ini, sehingga meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Selain itu, komitmen afektif memainkan peran penting dalam membangun hubungan jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Orang-orang yang memiliki tingkat komitmen afektif tinggi tidak hanya bertahan di organisasi karena mereka merasa nyaman, tetapi juga karena mereka percaya pada tujuan bersama. Studi oleh van Rossenberg dkk. (2018) menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan organisasi dan dukungan dari atasan adalah faktor penting dalam membangun komitmen ini. Lebih lanjut, penelitian oleh Meyer dkk. (2021) dan Caesens, Stinglhamber, dan Demoulin (2017) menyoroti bahwa pengalaman kerja yang bermakna, pengakuan

terhadap kontribusi karyawan, dan dukungan organisasi yang dirasakan dapat meningkatkan komitmen afektif secara signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keberlanjutan dan keberhasilan organisasi.

## 2. Komitmen Kontinuitas

Komitmen kontinuitas mengacu pada persepsi individu terhadap konsekuensi yang akan dihadapi jika mereka meninggalkan organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen kontinuitas yang tinggi cenderung tetap berada di organisasi karena mereka merasa biaya untuk meninggalkannya terlalu besar, baik dalam bentuk kehilangan peluang karier, stabilitas finansial, atau manfaat lain yang diperoleh dari pekerjaan mereka. Menurut penelitian oleh Solinger dkk. (2016), persepsi terhadap risiko kehilangan manfaat jangka panjang, seperti tunjangan pensiun atau pengakuan profesional, memainkan peran utama dalam meningkatkan komitmen kontinuitas ini. Meskipun komitmen kontinuitas dapat membantu menjaga stabilitas organisasi melalui retensi karyawan, bentuk komitmen ini tidak selalu menghasilkan motivasi atau kinerja kerja yang tinggi. Penelitian oleh Khan dkk. (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang bertahan karena faktor kontinuitas sering kali merasa terjebak dalam situasi yang tidak ideal, yang dapat mengurangi keterlibatan emosional dan produktivitas mereka. Namun, studi yang lebih baru oleh Haider dkk. (2022) menemukan bahwa jika didukung dengan program pengembangan karier dan komunikasi terbuka, komitmen kontinuitas dapat diintegrasikan dengan bentuk komitmen lain, seperti komitmen afektif, sehingga menciptakan dampak yang lebih positif terhadap kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi.

## 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merujuk pada perasaan kewajiban atau rasa tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa terikat dengan organisasi karena mereka merasa bahwa meninggalkan organisasi akan melanggar norma-norma etika atau kewajiban moral mereka. Aspek ini sering kali berkembang dari budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai yang diajarkan oleh atasan, atau pengaruh sosial dari rekan kerja. Penelitian oleh Garrosa dkk. (2017) menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan komitmen normatif cenderung lebih loyal terhadap organisasi karena mereka merasa memiliki kewajiban untuk tetap setia meskipun tidak ada faktor eksternal yang secara langsung memaksa mereka untuk bertahan. Penelitian terkini juga mengindikasikan bahwa komitmen normatif dapat berkontribusi pada kinerja organisasi dengan memperkuat hubungan sosial di tempat kerja dan mendorong perilaku yang lebih proaktif. Menurut Alghamdi dkk. (2021), komitmen normatif dapat berfungsi sebagai penguat hubungan sosial yang positif dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kolaborasi dan saling mendukung antara karyawan. Selain itu, komitmen ini sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial. Seperti yang ditemukan dalam studi oleh Rahman dkk. (2022), penerapan kebijakan berbasis nilai sosial yang jelas dapat memperkuat komitmen normatif karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dan akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar.

### 2.3 Islamic Work Ethic

Etika Kerja Islami (Islamic Work Ethics/IWE) merupakan konsep penting dalam studi manajemen dan perilaku organisasi, terutama dalam konteks perusahaan yang berakar pada nilai-nilai keislaman. Berbasis pada Al-Qur'an dan Hadis, IWE menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, kerja keras, keadilan, tanggung jawab sosial, serta pengabdian melalui pekerjaan yang halal dan berkah. Dalam Islam, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas duniawi tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang bertujuan mendekatkan diri kepada Allah SWT. Konsep ini mengintegrasikan dimensi spiritual dan profesional untuk mencapai kesejahteraan individu serta keberlanjutan organisasi (Ali, 1988; Nasution dan Rafiki, 2019).

Implementasi IWE memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku karyawan. Studi oleh Abbasi, Rehman, dan Bibi (2011) menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi prinsip IWE dalam manajemen sumber daya manusia cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi, terlibat, dan loyal. Nilai-nilai seperti keadilan dan kejujuran dalam IWE menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Penelitian lebih lanjut oleh Nasution dan Rafiki (2019) mengonfirmasi bahwa penerapan nilai IWE, termasuk kemurahan hati dan kepercayaan, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan serta komitmen mereka terhadap organisasi.

Salah satu dimensi penting dalam IWE adalah kejujuran, yang menjadi landasan untuk membangun kepercayaan dalam organisasi. Rasulullah SAW menyatakan bahwa pedagang yang jujur dan terpercaya akan berada bersama para nabi, shiddiqin, dan syuhada di hari kiamat (HR. Tirmidzi). Penelitian oleh Abbasi dkk. (2021) mendukung pandangan ini, menunjukkan bahwa kejujuran meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan bebas konflik. Selain itu, kerja keras yang ditanamkan dalam ajaran IWE juga berkontribusi pada kesuksesan individu dan organisasi. QS. Al-Ankabut: 69 menegaskan bahwa orang-orang yang bersungguh-sungguh untuk mencari keridhaan Allah akan ditunjukkan jalan-jalan-Nya.

Dimensi tanggung jawab juga menjadi bagian esensial dari IWE. Hadis Nabi menyebutkan bahwa Allah mencintai jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan itqan (tekun dan profesional) (HR. Thabrani). Saleem dkk. (2022) menemukan bahwa penerapan prinsip tanggung jawab dalam IWE meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan karyawan. Dengan melibatkan dimensi spiritual, nilai ini membantu karyawan untuk melihat pekerjaan mereka sebagai bentuk pengabdian, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi (Anin & Rozikan, 2022).

Selain itu, nilai keadilan dalam IWE mendorong penghormatan terhadap hak-hak karyawan. Rasulullah SAW bersabda, "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah). Dalam konteks manajemen modern, keadilan ini dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan pembayaran yang adil dan transparan. Penelitian oleh Khan dan Rasheed (2020) menunjukkan bahwa praktik semacam ini meningkatkan loyalitas karyawan dan memperkuat hubungan mereka dengan pemberi kerja.

Di sisi lain, religiositas yang diintegrasikan dalam IWE juga memiliki peran penting dalam menciptakan makna kerja. Studi oleh Jurek dkk. (2023)

menemukan bahwa strategi coping berbasis agama secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, terutama dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi. Nilai-nilai agama dalam pekerjaan memberikan makna yang lebih dalam dan membantu karyawan mengatasi tantangan yang muncul, seperti yang dialami selama pandemi COVID-19.

Dalam konteks sosial, IWE menekankan bahwa pekerjaan juga harus memberikan manfaat bagi masyarakat. Penelitian oleh Siddiqui dan Shakir (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang memprioritaskan nilai-nilai sosial dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki hubungan interpersonal yang baik dan memberikan dampak positif pada lingkungan kerja. Nilai manfaat sosial ini memperkuat peran organisasi dalam menciptakan harmoni sosial dan keberlanjutan masyarakat.

Penerapan IWE juga berpengaruh dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi terhadap tantangan globalisasi. Awan dan Farooq (2022) menyatakan bahwa organisasi yang mempraktikkan IWE lebih siap menghadapi perubahan karena memiliki budaya kerja yang kuat berbasis nilai-nilai spiritual dan moral. Hal ini tidak hanya relevan di negara-negara dengan mayoritas Muslim tetapi juga dalam konteks lintas budaya.

Dengan demikian, IWE menyediakan kerangka kerja holistik yang relevan bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan profesional, konsep ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga penuh makna. Melalui penerapan IWE, organisasi dapat membangun karyawan yang berkomitmen, meningkatkan kesejahteraan, serta mewujudkan keberlanjutan jangka panjang.

## **2.4 Fringe Benefit**

Di era modern ini, konsep kompensasi karyawan telah berkembang jauh melampaui gaji pokok. Tunjangan tambahan atau fringe benefits menjadi komponen vital dalam paket remunerasi total yang ditawarkan perusahaan. Menurut penelitian terbaru dari Corporate Social Responsibility, para pekerja saat ini tidak hanya mengejar kompensasi moneter, tetapi juga sangat menghargai manfaat non-moneter yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Fringe benefits, sebagai bagian integral dari strategi kompensasi organisasi, berfungsi untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Berbagai bentuk tunjangan, seperti asuransi kesehatan, rencana pensiun, dan fasilitas rekreasi, tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat rasa keterikatan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian Mkoji (2021) menegaskan bahwa tunjangan karyawan yang komprehensif sangat membantu dalam mengurangi kekhawatiran tentang keamanan karyawan dan keluarga mereka, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi stres di tempat kerja.

Dalam konteks kesejahteraan karyawan, tunjangan tambahan memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Studi yang dilakukan oleh Yang, Hong, dan Kim (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh ketersediaan tunjangan kesejahteraan yang komprehensif. Hal ini diperkuat oleh temuan Cindy dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa karyawan yang menerima fringe benefits merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Menariknya, tren terkini menunjukkan pergeseran signifikan dalam preferensi karyawan terhadap jenis tunjangan yang ditawarkan. Penelitian dari Campos-García dan tim (2024) mengungkapkan bahwa banyak pekerja rela menukar sebagian kompensasi finansial mereka dengan tunjangan non-moneter yang lebih bermakna, seperti fleksibilitas kerja dan program pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Milkovich dan Newman (2008) bahwa fringe benefits melibatkan berbagai fasilitas, hak, atau layanan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan kondisi kerja yang lebih baik.

Era digital juga membawa perubahan dalam bentuk tunjangan yang ditawarkan. Beberapa perusahaan mulai menyertakan tunjangan digital seperti langganan platform pembelajaran online, aplikasi kesehatan mental, dan layanan telemedicine. Inovasi ini mencerminkan adaptasi terhadap kebutuhan workforce modern yang semakin terhubung secara digital.

Dari perspektif organisasi, implementasi program tunjangan tambahan yang efektif terbukti memberikan dampak positif pada retensi karyawan. De Vries dkk. (2023) menemukan bahwa organisasi yang menawarkan paket tunjangan komprehensif memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Reid & Bates (2021) juga menegaskan bahwa karyawan yang menerima paket fringe benefits yang lebih lengkap cenderung merasa lebih dihargai, yang berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka.

Aspek penting lainnya adalah bagaimana tunjangan tambahan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan. Program yang bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan semakin diminati, karena memungkinkan karyawan memilih manfaat yang paling sesuai dengan situasi personal mereka. Temuan Mainali dan Belbase (2023) menekankan pentingnya konteks dan budaya dalam menentukan efektivitas program tunjangan.

Penelitian Dai dan Qin (2016) lebih lanjut mengungkapkan bahwa fringe benefits memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, terutama ketika diperkenalkan melalui kepemimpinan transformasional. Hal ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam mengimplementasikan program tunjangan secara efektif.

Evaluasi berkala terhadap efektivitas program tunjangan tambahan menjadi sangat penting untuk memastikan relevansi dan keberlanjutannya. Perusahaan perlu secara regular mengkaji ulang paket tunjangan mereka, mengumpulkan umpan balik dari karyawan, dan melakukan penyesuaian sesuai dengan perubahan kebutuhan dan ekspektasi workforce.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fringe benefits bukan sekadar komponen pelengkap dalam paket kompensasi, tetapi merupakan instrumen strategis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Keberhasilan program tunjangan tambahan terletak pada kemampuan organisasi untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan tujuan bisnis secara keseluruhan, sambil terus beradaptasi dengan perubahan tuntutan dan ekspektasi tenaga kerja modern.

## 2.5 Psychological Capital

Psychological Capital (PsyCap) merupakan konsep penting dalam studi psikologi industri dan organisasi yang mengacu pada aspek psikologis positif individu yang berorientasi pada keberhasilan di organisasi. Diperkenalkan oleh Luthans dkk. (2007), PsyCap menggambarkan potensi positif yang dapat dimiliki individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. Konsep ini terdiri dari empat elemen utama yang dikenal dengan akronim HERO: Hope (harapan), Efficacy (efikasi), Resilience (ketangguhan), dan Optimism (optimisme). Penelitian terbaru oleh Blasco Giner dkk. (2023) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat PsyCap yang tinggi cenderung memiliki perilaku inovatif dan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Studi ini juga mengungkapkan bahwa PsyCap dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Shahnawaz dan Jabeen (2021) lebih lanjut menyimpulkan bahwa PsyCap memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi dan menurunkan tingkat turnover. modal psikologis memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Menurut studi yang dilakukan oleh Savickaite-Kazlauske (2024), tingkat modal psikologis yang tinggi berkorelasi positif dengan thriving (berkembang) dalam organisasi. Ketika karyawan memiliki modal psikologis yang kuat, mereka cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, lebih produktif, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Dalam konteks kepemimpinan dan pendidikan, penelitian Yousaf dkk. (2023) menunjukkan bahwa pemimpin dengan PsyCap tinggi lebih efektif dalam memotivasi tim, mengelola konflik, dan menjaga hubungan yang baik dengan anggota tim. Mereka mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan pengembangan profesional. Mullen dan Flanagan (2023) mengungkapkan bahwa PsyCap guru berperan penting dalam pengembangan staf dan efektivitas kepemimpinan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memiliki efek riak yang positif dalam lingkungan organisasi yang lebih luas.

PsyCap dianggap sebagai sumber daya internal yang dapat dikembangkan melalui pelatihan berbasis psikologi positif. Penelitian Avey dkk. (2020) menunjukkan bahwa PsyCap dapat ditingkatkan melalui intervensi yang dirancang khusus. Luthans dkk. (2018) menekankan bahwa organisasi yang fokus pada pengembangan PsyCap di kalangan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif. Burke dan O'Brien (2021) mengemukakan bahwa karyawan dengan modal psikologis tinggi menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan rekan-rekan mereka. Temuan ini memperkuat pentingnya investasi dalam pengembangan modal psikologis sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi.

Investasi dalam pengembangan PsyCap membuka peluang untuk meningkatkan potensi individu di berbagai sektor, Wu dkk. (2022) mengungkapkan bahwa individu dengan PsyCap tinggi memiliki kemampuan lebih besar dalam mengelola stres kerja, yang sangat penting dalam dunia yang penuh dengan ketidakpastian dan tuntutan tinggi. Riu dan Pandin (2023) menemukan hubungan yang kuat antara modal psikologis dan lingkungan sosial yang mendukung dalam mengurangi burnout pada tenaga kesehatan. Ini menunjukkan bahwa PsyCap dapat berfungsi sebagai pelindung terhadap stres dan tekanan kerja. Selain itu dalam era digital dan transformasi organisasi, Jokisaari dkk. (2024) menekankan pentingnya

modal sosial dan psikologis dalam meningkatkan keterlibatan kerja, terutama bagi karyawan senior yang menghadapi perubahan teknologi dan organisasi.

## 2.6 Empat Elemen Utama Psychological Capital

1. Hope (Harapan), Harapan dalam Psychological Capital (PsyCap) adalah kemampuan individu untuk merencanakan, mengejar tujuan, dan menjaga keyakinan bahwa usaha mereka akan membawa hasil positif (Snyder, 2002). Harapan terdiri dari dua komponen utama, yaitu *willpower* (kemauan kuat) dan *waypower* (kemampuan menemukan cara). Individu dengan tingkat harapan tinggi tidak hanya memiliki keinginan untuk sukses, tetapi juga kemampuan untuk mengidentifikasi berbagai jalan alternatif dalam menghadapi hambatan. Penelitian oleh Yilmaz dan Uğurlu (2021) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat harapan tinggi lebih mampu menyusun strategi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka, bahkan dalam situasi sulit, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dalam konteks organisasi, harapan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan inovasi karyawan. Studi oleh Blasco Giner dkk. (2023) mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat harapan tinggi lebih proaktif dalam mencari solusi kreatif dan menghadirkan ide-ide baru. Penelitian juga menegaskan bahwa harapan yang tinggi membantu individu untuk lebih tangguh dalam menghadapi stres dan tantangan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis atau penuh tekanan seperti selama pandemi COVID-19 (Wang dkk., 2022). Dengan mengembangkan harapan melalui pelatihan berbasis psikologi positif, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan psikologis, dan komitmen karyawan terhadap tujuan bersama.
2. Efficacy (Efikasi), Efikasi dalam Psychological Capital (PsyCap) adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi hambatan (Bandura, 1997). Sebagai komponen utama PsyCap, efikasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas individu. Penelitian oleh Yousaf dkk. (2020) menunjukkan bahwa efikasi yang tinggi membantu individu mengambil inisiatif dan bertindak proaktif, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut perubahan signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan Yıldırım dan Güler (2022), yang menunjukkan bahwa efikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan individu dalam pekerjaan berbasis inovasi, seperti teknologi dan pendidikan. Efikasi juga memengaruhi cara individu mengelola stres dan mempertahankan kinerja dalam situasi sulit. Menurut Abbas dan Saud (2021), individu dengan tingkat efikasi tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja karena mereka memiliki keyakinan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Studi lebih lanjut oleh Megeirhi dkk. (2023) menyoroti bahwa efikasi yang tinggi tidak hanya memperkuat kinerja individu tetapi juga mendorong kolaborasi tim dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan organisasi, pengembangan efikasi melalui pelatihan yang terarah dan pemberian umpan balik positif dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta memberikan dampak positif pada efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
3. Resilience (ketangguhan), ketangguhan dalam empat komponen psychological

capital adalah kemampuan individu untuk pulih dari stres, tantangan, atau kegagalan dengan cepat dan efektif, sebagaimana didefinisikan oleh Luthans (2002). Ketangguhan tidak hanya mencerminkan daya tahan terhadap tekanan, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dan berkembang melalui pengalaman sulit. Penelitian oleh Di Fabio dkk. (2021) menegaskan bahwa individu dengan tingkat ketangguhan yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres dan tetap produktif dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Mereka juga menunjukkan kemampuan untuk menemukan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan, menjadikan ketangguhan sebagai komponen penting dalam menjaga stabilitas emosional dan kinerja profesional. Penelitian oleh García-Buades dkk. (2021) menegaskan bahwa individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi lebih mampu mempertahankan kinerja di bawah tekanan dan menunjukkan adaptasi yang lebih baik dalam lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, resiliensi memainkan peran penting dalam membantu individu mengelola emosi negatif selama krisis dan tetap fokus pada tujuan jangka panjang. Penelitian terkini oleh Wei dkk. (2022) menunjukkan bahwa resiliensi juga berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja, terutama di sektor pekerjaan yang membutuhkan kemampuan menghadapi tekanan tinggi, seperti layanan kesehatan dan pendidikan. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih kreatif dalam mencari solusi atas masalah kerja dan lebih efektif dalam membangun hubungan kerja yang mendukung. Dalam konteks organisasi, mengembangkan resiliensi karyawan melalui pelatihan berbasis psikologi positif atau program pembinaan telah terbukti meningkatkan produktivitas dan mendorong budaya kerja yang kolaboratif.

4. Optimism (optimisme), optimisme dalam empat komponen psychological capital menggambarkan sikap positif individu terhadap masa depan dan keyakinan bahwa peristiwa positif lebih mungkin terjadi daripada peristiwa negatif (Seligman dkk., 2006). Individu yang optimis cenderung memiliki harapan tinggi terhadap hasil yang diinginkan meskipun menghadapi tantangan. Optimisme juga melibatkan kemampuan untuk mencari sisi baik dalam situasi sulit, membantu individu tetap termotivasi dalam mencapai tujuan. Penelitian Wang dan Liao (2019) menyoroti peran optimisme dalam meningkatkan kesejahteraan kerja dan mengurangi burnout, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Individu yang optimis cenderung lebih mampu melihat sisi positif dalam setiap situasi dan lebih bersemangat dalam menghadapi tugas-tugas. Penelitian oleh Schutte dan Loi (2016) menunjukkan bahwa optimisme berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis. Optimisme membantu individu untuk tetap termotivasi dalam mencapai tujuan, bahkan ketika menghadapi hambatan. studi oleh Kluemper dkk. (2017) dan Gupta dkk. (2023) menegaskan bahwa optimisme meningkatkan efektivitas kerja melalui pengaruhnya pada manajemen stres dan resiliensi. Individu yang optimis memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola konflik dan menjalin hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja. Selain itu, optimisme sering dikaitkan dengan peningkatan keterlibatan kerja dan kreativitas, yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, membangun optimisme melalui intervensi berbasis

psikologi positif dapat memperkuat sikap karyawan untuk menghadapi tantangan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian terdahulu mengkaji aspek tema yang relevan, tujuan, metode dan hasil penelitian. Berikut adalah rincian penelitian yang menjadi acuan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
1	<i>Analysis on the Impact of Fringe Benefits Towards Continuance Commitment of Selected Employees Working in Infrastructure Industries in Metro Manila – Olita (2021)</i>	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan metode deskriptif yang dipilih melalui teknik <i>snowball</i> dan <i>convenience sampling</i> .	Tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara manfaat tambahan ( <i>fringe benefits</i> ) dengan <i>continuance commitment</i> karyawan. <i>Fringe benefits</i> tidak menjadi faktor utama dalam membangun <i>continuance commitment</i> , tetapi mungkin relevan untuk dimensi komitmen organisasi lainnya, seperti <i>affective commitment</i> atau <i>normative commitment</i> .
2	<i>Influence Of Employee Perception Of Benefit On Organizational Commitment At The Coast Province General Hospital - Mkoji (2021)</i>	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan metode deskriptif yang dipilih melalui teknik <i>stratified random sampling</i> .	Persepsi benefit berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi khususnya pada benefit tambahan seperti asuransi kesehatan, rencana kerja fleksibel, asuransi jiwa, skema pensiun, kompensasi pekerja, cuti sabatikal, dan manfaat transportasi.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
3	<i>Fringe benefits and organisational commitment: the case of Langkawi hotels</i> - Ahmad dan Scott (2015)	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling untuk memastikan representasi dari hotel bintang tiga, empat, dan lima.	Terdapat hubungan yang positif antara penyediaan <i>fringe benefits</i> (FB) dan <i>organizational commitment</i> (OC) manajer hotel
4	<i>Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia</i> - Nasution dan Rafiki (2019)	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei <i>cross-sectional</i> , analisis deskriptif dan regresi.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa IWE berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan IWE dapat membantu mencapai komitmen dan kepuasan yang besar di kalangan karyawan terhadap organisasi, khususnya di bank-bank Islam.
5	<i>The Effect of Islamic Work Ethics and Affective Commitment on Quality of Work Life and Turnover Intention of Sharia Bank</i> - Anin dan Rozikan (2022)	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei <i>non-probability sampling</i>	Semakin tinggi tingkat etika kerja Islam pada karyawan semakin rendah niat keluar mereka dari perusahaan, hal ini meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
6	<i>Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction - Athar dkk (2016)</i>	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei <i>convenience sampling</i>	Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh <i>Islamic work ethics</i> terhadap <i>organization commitment</i> dan <i>job satisfaction</i> adalah signifikan dan positif. <i>Islamic work ethics</i> tidak hanya memengaruhi langsung <i>organization commitment</i> dan <i>job satisfaction</i> , tetapi juga memengaruhi secara tidak langsung melalui efek mediasi <i>job satisfaction</i> .
7	<i>Impact of Psychological Capital (PsyCap) on Affective Commitment: Mediating Role of Affective Well-being - Ribeiro dkk (2021)</i>	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei <i>purposive random sampling</i>	Pscyhological capital berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif, khususnya pada indikator harapan. kesejahteraan afektif secara parsial memediasi hubungan antara harapan dan komitmen afektif. Karyawan yang penuh harapan mengembangkan kesejahteraan afektif yang lebih baik yang berkolerasi meningkatkan keterikatan mereka dengan organisasi.
8	<i>Linking Psychological Capital to Organizational Commitment: The Moderating Role of Perceived Aversive Leadership of Employees in Angola - Geremias dkk (2024)</i>	Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan korelasional untuk menganalisis hubungan antara variabel, yang disurvei dengan teknik <i>non-probability sampling</i>	Terdapat hubungan yang positif antara <i>psychological capital</i> dan komitmen afektif. Ini menunjukkan bahwa <i>psychological capital</i> dapat membantu karyawan membangun ikatan emosional dengan organisasi.

Tabel 19. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
9	<i>Psychological Capital as a Predictor of Organizational Commitment of Executive Board Administrators of Faculty at State University of Malang - Adelina dan Farida (2022)</i>	Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif yang disurvei dengan teknik <i>random sampling</i>	<i>Psychological capital</i> memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi. Di antara dimensi <i>psychological capital</i> , <i>self-efficacy</i> dan harapan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara optimisme dan ketangguhan memiliki dampak yang lebih kecil.



### **III METODOLOGI PENELITIAN**

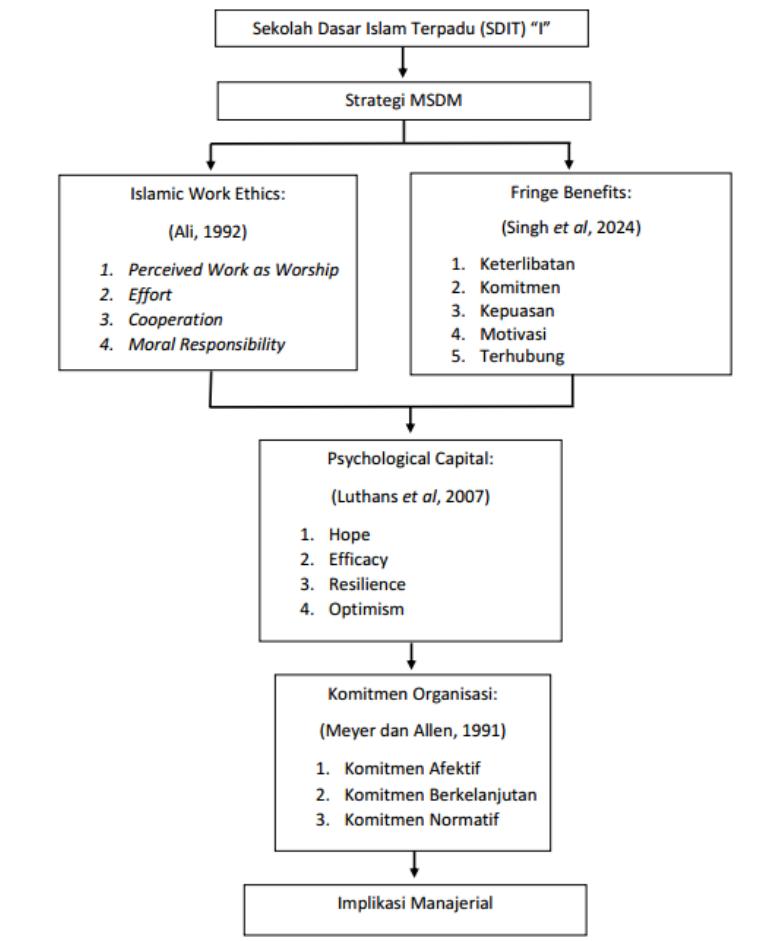
#### **3.1 Kerangka Pemikiran**

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan finansial dan sumber daya fisik, tetapi juga oleh bagaimana organisasi memupuk nilai-nilai etika, kesejahteraan karyawan, dan modal psikologis individu. Studi ini berfokus pada pengaruh *Islamic Work Ethics* (IWE) dan *fringe benefits* terhadap komitmen organisasi, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari *psychological capital* sebagai salah satu faktor psikologis penting yang mendukung kinerja dan loyalitas karyawan.

*Islamic Work Ethics* mengacu pada prinsip etika yang berlandaskan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, keadilan, kerja keras, dan tanggung jawab. Nilai-nilai ini tidak hanya relevan dalam meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan komitmen yang lebih mendalam terhadap organisasi. Di sisi lain, *fringe benefits* yang mencakup berbagai bentuk manfaat tambahan di luar gaji pokok, memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja.

Untuk memahami hubungan yang kompleks ini, penelitian ini mengintegrasikan konsep *psychological capital*, yang mencakup dimensi seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Modal psikologis ini berperan sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara *Islamic Work Ethics*, *fringe benefits*, dan komitmen organisasi. Melalui pendekatan ini, kerangka pemikiran yang dikembangkan akan memberikan wawasan mengenai mekanisme bagaimana etika kerja Islam dan manfaat tambahan dapat secara signifikan memengaruhi loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2025 hingga bulan Maret 2025. Lokasi pengumpulan data dilakukan pada sebuah Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) XYZ yang berlokasi di Kota Bogor.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diproyoleh dari survei secara langsung kepada para tenaga pendidik SDIT XYZ melalui kuesioner yang dibagikan dan *in-depth interview*, data primer dikumpulkan dengan kuesioner untuk analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS. Data sekunder pada penelitian ini bersumber dari data-data laporan internal pada SDIT XYZ. Selain itu juga bersumber dari penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pembagian kuesioner dengan skala likert dan juga kualitatif melalui *in-depth interview*.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi varibel terkait secara objektif dan terukur. Untuk pendekatan kualitatif pada penelitian ini juga dilakukan untuk memberikan penguatan dan info-info tambahan lainnya terhadap beberapa hal yang tidak terukur melalui kuesioner.

Jumlah sampel yang akan diambil adalah keseluruhan populasi kerena menggunakan metode sensus. Neuman (2014) menyatakan bahwa dalam populasi kecil, sensus memberikan akurasi yang lebih tinggi karena tidak ada risiko salah memilih sampel. Selain itu dalam penelitian ini menggunakan pemodelan SEM sehingga memerlukan setidaknya 100 sampel. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikeluarkan oleh Hair et al (2006) merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 150. Hair et al (1998) ukuran sampel minimal yang direkomendasikan berkisar 100-300 dalam pendugaan SEM.

Dengan jumlah populasi sebanyak 124 orang yang merupakan tenaga pendidik dari SDIT XYZ, maka penelitian ini akan menggunakan semua populasi sebagai data yang nantinya akan di analisis.

### **3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data**

Analisis data merupakan proses penyusunan data secara sistematis dengan mengorganisasikannya ke dalam pola, kategori, dan unit dasar, sehingga memungkinkan untuk mengidentifikasi tema dan hipotesis yang sesuai dengan data yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2021), langkah-langkah analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data dari seluruh responden berdasarkan variabel, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan guna menjawab rumusan masalah, serta menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden akan dikumpulkan, kemudian diolah dan dianalisis untuk menghasilkan interpretasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

Berikut merupakan uji dan analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah prosedur yang digunakan untuk menilai apakah instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengacu pada tingkat kecocokan antara teori yang mendasari konstruk yang diukur dan instrumen yang digunakan untuk mengukurnya. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu menghasilkan data yang relevan dan akurat untuk menggambarkan fenomena yang diteliti. Dalam hal ini, uji validitas mengukur seberapa baik instrumen tersebut mencerminkan konstruk teoretis yang dimaksudkan untuk diukur.

Menurut Hair dkk. (2019), validitas konstruk adalah aspek penting dalam uji validitas, terutama dalam konteks pemodelan persamaan struktural (SEM).

Validitas konstruk memastikan bahwa skala atau instrumen pengukuran dengan tepat merepresentasikan konstruk teoretis yang ingin diukur. Jika instrumen pengukuran memiliki validitas konstruk yang tinggi, maka data yang diperoleh dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antarvariabel dalam model teoritis yang lebih kompleks. Oleh karena itu, pengujian validitas sangat penting dalam setiap penelitian untuk memastikan hasil yang diperoleh tidak hanya akurat, tetapi juga relevan dengan tujuan penelitian.

Untuk menguji validitas digunakan metode korelasi, salah satunya adalah korelasi product-moment dimana item-item dalam kuesioner atau instrumen penelitian dibandingkan dengan skor total atau konstruk yang relevan. Jika hasil korelasi menunjukkan nilai positif yang signifikan, maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika hasil korelasi negatif atau tidak signifikan, item tersebut harus diperbaiki atau dihapus dari instrumen penelitian.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Matriks IFE Uji reliabilitas adalah proses untuk mengevaluasi konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk atau variabel. Menurut Sugiyono (2023), reliabilitas mengukur sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten jika digunakan pada kondisi yang sama berulang kali. Instrumen yang reliabel memastikan bahwa data yang dihasilkan tidak dipengaruhi oleh fluktuasi acak, sehingga dapat digunakan untuk analisis yang valid.

Menurut Hair dkk. (2019), reliabilitas juga mencerminkan stabilitas instrumen dari waktu ke waktu dan merupakan syarat penting untuk validitas. Hasil yang tidak konsisten menunjukkan reliabilitas rendah, yang dapat merusak kredibilitas temuan penelitian. Oleh karena itu, reliabilitas tidak hanya memastikan konsistensi data tetapi juga memberikan dasar untuk menilai validitas instrumen. Dengan demikian, uji reliabilitas merupakan langkah esensial untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang dapat diandalkan dan relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Uji reliabilitas diuji dengan beberapa metode, salah satunya adalah koefisien Cronbach alpha. Koefisien Cronbach alpha akan mengukur konsistensi internal instrumen, yaitu sejauh mana item dalam instrumen saling berhubungan dan mengukur konstruk yang sama. Jika koefisien Cronbach alpha menunjukkan nilai yang tinggi, berarti instrumen tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas sangat penting dalam penelitian karena hanya instrumen yang reliabel yang dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 3.5.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan pendekatan dalam penelitian untuk mengidentifikasi dan menggambarkan karakteristik, pola, dan tren suatu fenomena, populasi, atau situasi tertentu. Dalam pendekatan ini, peneliti mengumpulkan data kuantitatif tanpa melakukan intervensi atau manipulasi variabel, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang apa yang diteliti. Menurut Hair dkk. (2019) analisis deskriptif adalah metode statistik yang bertujuan untuk meringkas data mentah menjadi informasi yang lebih mudah dipahami melalui

ukuran seperti rata-rata, median, standar deviasi, dan visualisasi data seperti grafik atau tabel. Analisis ini sering digunakan untuk menjelaskan karakteristik populasi dalam penelitian kuantitatif sebelum melanjutkan ke analisis inferensial. Analisis deskriptif dapat membantu mengidentifikasi pola, frekuensi, dan kategori data dalam penelitian. Pendekatan ini memungkinkan deskripsi menyeluruh tentang variabel yang diamati tanpa menyimpulkan hubungan sebab-akibat antara variabel tersebut (Creswell dan Creswell, 2023).

### 3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut David, Analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan jenis SEM-PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares). Menurut Hair dkk. (2019), Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan kompleks antara variabel laten dan variabel observasi dalam satu model teoretis secara simultan. SEM menggabungkan dua komponen utama: model pengukuran, yang mengevaluasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya (faktor loading), dan model struktural, yang menganalisis hubungan kausal antara variabel laten. SEM memungkinkan pengujian hipotesis dalam konteks model teoritis yang melibatkan banyak variabel dan hubungan antarvariabel.

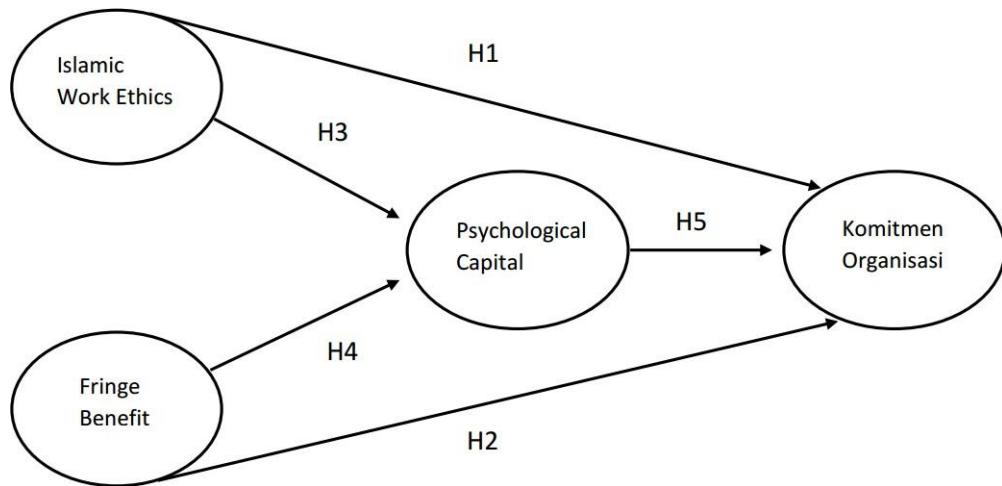
Menurut Hair dkk. (2019), SEM-PLS tidak memerlukan asumsi distribusi tertentu, menjadikannya fleksibel untuk digunakan dengan data yang tidak normal atau dengan ukuran sampel kecil hingga sedang. Selain itu, SEM-PLS sangat efektif dalam menguji model yang mencakup efek mediasi maupun moderasi. SEM-PLS dirancang untuk memaksimalkan varians yang dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga cocok untuk penelitian yang berorientasi pada prediksi. Hair dkk. (2019) juga menjelaskan bahwa metode ini menggunakan pendekatan bootstrapping untuk mengevaluasi signifikansi jalur dalam model, memberikan hasil yang dapat diandalkan meskipun terdapat batasan pada karakteristik data. Karena keunggulannya dalam menangani model yang kompleks dan fleksibilitas terhadap berbagai kondisi data.

## 3.6 Hipotesis dan Variabel Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang menjelaskan dugaan atau prediksi hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diuji melalui penelitian empiris. Hipotesis memberikan arahan untuk pengumpulan data dan analisis, serta menjadi dasar untuk menarik kesimpulan. Hipotesis harus dapat diuji, logis, dan berbasis pada teori atau penelitian sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2023), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang keberadaannya masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan data dan analisis empiris. Berdasarkan kerangka teoritis sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1: *Islamic Work ethics* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
- H2: *Fringe benefits* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
- H3: *Islamic Work ethics* berpengaruh positif terhadap *psychological capital*
- H4: *Fringe benefits* berpengaruh positif terhadap *psychological capital*
- H5: *Psychological capital* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi



Gambar 3. Path Diagram Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel laten eksogen dan juga variabel laten endogen. Hair dkk. (2019) menjelaskan bahwa variabel laten eksogen dan endogen digunakan untuk memahami hubungan kausal yang kompleks dalam model SEM. Variabel eksogen sering diukur dengan indikator reflektif, sementara variabel endogen dapat diukur menggunakan indikator reflektif atau formatif, tergantung pada sifat konstruknya. Variabel laten eksogen pada penelitian ini ada pada variabel *Islamic Work Ethics* dan *Fringe Benefits* karena bersifat mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan untuk variabel laten endogen ada pada variabel *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi yang bersifat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berikut merupakan detail lengkap variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2. Variabel Penelitian

No	Variabel	Sub-Variabel	Definisi sub-variabel	Pengukuran
1	Islamic Work Ethics Ali (1992)	I.1 <i>Perceived Work as Worship</i>	Merupakan sikap ketundukan kepada segala perintah Allah SWT, yang dapat menyebabkan setiap aktivitas (dalam hal ini bekerja) menjadi sebuah kebaikan, dan ini dapat bernalih ibadah.	Skala Likert 1-5

Tabel 2. Variabel Penelitian (lanjutan)

No	Variabel	Sub-Variabel	Definisi sub-variabel	Pengukuran
1	Islamic Work Ethics Ali (1992)	I.2 <i>Effort</i>	Upaya produktif yang ditunjukkan dengan bekerja keras dan ketekunan yang perlu dimiliki setiap insan guna melayani kebutuhan pribadi dan sosial.	
		I.3 <i>Cooperation</i>	Merupakan kemampuan pribadi dan sosial seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya yang mencapai satu tujuan akhir.	Skala Likert 1-5
2	Fringe Benefits Singh (2024)	I.4 <i>Moral Responsibility</i>	moral yang perlu dimiliki setiap insan agar dapat memberikan manfaat kepada orang lain. Karena Islam memerintahkan setiap insan untuk bekerja keras dan bertanggung jawab terhadap lingkungan sekitarnya.	
		F.1 Keterlibatan	Memahami bahwa fringe benefit membuat mereka lebih terlibat didalam organisasi.	
		F.2 Komitmen	Memahami bahwa fringe benefit membuat mereka lebih berkomitmen didalam organisasi.	
		F.3 Kepuasan	Memahami bahwa fringe benefit membuat mereka lebih puas didalam organisasi.	Skala Likert 1-5
		F.4 Motivasi	Memahami bahwa fringe benefit membuat mereka berkinerja lebih baik didalam organisasi.	
		F.5 Terhubung	Memahami bahwa fringe benefit membuat mereka terhubung dan terlibat dalam organisasi.	

Tabel 2. Variabel Penelitian (lanjutan)

No	Variabel	Sub-Variabel	Definisi sub-variabel	Pengukuran
3 Luthans, Youssef dan Avolio (2007)	Psychological Capital.	P.1 Harapan	kemampuan individu untuk merencanakan, mengejar tujuan, dan menjaga keyakinan bahwa usaha mereka akan membawa hasil <u>positif</u>	
		P.2 Efikasi	keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan <u>menghadapi hambatan</u>	Skala Likert 1-6
		P.3 Ketahanan	kemampuan individu untuk pulih dari stres, tantangan, atau kegagalan dengan cepat <u>dan efektif</u>	
		P.4 Optimisme	sikap positif individu terhadap masa depan dan keyakinan bahwa peristiwa positif lebih mungkin terjadi daripada peristiwa negatif	
Komitmen Organisasi. Allen dan Meyer (1996)	Komitmen Afektif	K.1 Komitmen Afektif	Komitmen organisasi yang mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Memiliki rasa keterikatan yang mendalam terhadap organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan yang dianut organisasi.	Skala Likert 1-5

Tabel 2. Variabel Penelitian (lanjutan)

No	Variabel	Sub-Variabel	Definisi sub-variabel	Pengukuran
4	Komitmen Organisasi.	K.2 Komitmen Berkelanjutan	Komitmen organisasi yang mengacu pada persepsi individu terhadap konsekuensi yang akan dihadapi jika mereka meninggalkan organisasi.  Merasa biaya untuk meninggalkan organisasi terlalu besar, baik dalam bentuk kehilangan peluang karier, stabilitas finansial, atau manfaat lain yang diperoleh dari organisasi.	Skala Likert 1-5
		K.3 Komitmen Normatif	Komitmen organisasi yang merujuk pada perasaan kewajiban atau rasa tanggung jawab moral untuk tetap berada didalam organisasi. Merasa terikat dengan organisasi karena merasa bahwa meninggalkan organisasi akan melanggar norma-norma etika atau kewajiban moral.	



## DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi AS, Rehman K, Bibi A. 2011. Islamic work ethic: How it affects business performance. *Actual Problems of Economics*, 12, 312–322
- Allen NJ, Meyer JP. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Ali A. 1988. Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
- Ali AJ, Al-Kazemi AA. 2007. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93–104.
- Anin Dwita V, Rozikan. 2023. The effect of Islamic work ethics and affective commitment on quality of work-life balance and turnover intention of sharia bank. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 2(1), 90–103.
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Bernardin, H. J. 2017. *Human resource management: An experiential approach*. New York: Tata McGraw Hill.
- Blasco-Giner C, Meneghel I, Déprez GRM. 2023. Positive psychological capital and innovative work behavior: A systematic literature review. *Le Travail Humain: A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal in Human Factors*, 86(3), 187–241.
- Blau PM. 1964. Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206.
- Cappelli P, Chauvin K. 1991. An Interplant Test of the Efficiency Wage Hypothesis. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(3), 769–787. <https://doi.org/10.2307/2937926>
- Cindy Pramita BE, Soetjipto, Sopiah S. 2023. The influence of POS and fringe benefits on employee performance with OCB mediating variable. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 1755–1765.
- Dai K, Qin X. 2016. Perceived organisational support and employee engagement: Based on the research of organisational identification and organisational justice. *Open Journal of Social Science*, 4(12), 46–57.
- Deloitte Consulting. 2014. *Global Human Capital Trends 2014: Engaging the 21st-century workforce*. Deloitte University Press.
- Godbersen H, Dudek B, Ruiz Fernandez S. 2024. The relationship between organizational commitment, commitment to supervisor, and servant leadership. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1353959.
- Gansser O, Godbersen H. 2023. Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung.
- Hair J F, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. 2019. *Multivariate data analysis*. Pearson Education.
- Jensen MC, Meckling WH. 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, Elsevier, vol. 3(4), pages 305-360, October.
- Jurek K, Niewiadomska I, Szot L. 2023. Turning to religion as a mediator of the relationship between hopelessness and job satisfaction during the COVID-19 pandemic. *PLOS ONE*, 18(12), e0291196.

- Ju SY, Kong LK, Hussin Z, Jusoff, K. 2008. The influence of employee benefits towards organizational commitment.
- Luthans F. 2002. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. 2007. Psychological capital. New York: Oxford University Press.
- Luthans F, Youssef-Morgan CM, Avolio BJ. 2015. *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Meyer JP, Allen NJ. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Milkovich GT, Newman JM. 2008. Compensation, (9th Ed.). McGraw Hill International Edition, USA
- Mkoji JM. 2021. Influence of employee perception of benefit on organizational commitment at the Coast Province General Hospital. *University of Nairobi: School of Business*.
- Mowday RT, Steers RM, Porter LW. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Nasution FN, Rafiki A. 2020. Islamic work ethics, organizational commitment, and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205.
- Okto B, Hamidah. 2014. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 7(2).
- Reid GL, Bates J. 2021. The cost of fringe benefits in British industry. In *Fringe Benefits, Labour Costs and Social Security*. Routledge, 46–91.
- Seligman MEP, Rashid T, Parks AC. 2006. Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61(8), 774–788.
- Snyder CR. 2002. Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
- Suharno B. 2006. *Langkah jitu memulai bisnis dari nol*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Wah L. 1999. Engaging employees: A big challenge. *Management Review*, 88, 10–33.
- Yousef DA. 2001. Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.

## **LAMPIRAN**

## KUISIONER

### Data Responden

1) Usia:

- a) [ ] 20 tahun ke bawah
- b) [ ] 21-30 tahun
- c) [ ] 31-40 tahun
- d) [ ] 41-50 tahun
- e) [ ] 51 tahun ke atas

2) Jenis Kelamin:

- a) [ ] Laki-laki
- b) [ ] Perempuan

3) Lama Bekerja di SIT “I”:

- a) [ ] Mahasiswa
- b) [ ] Dosen
- c) [ ] Tenaga Kependidikan

**IWE**

<b>Peryataan</b>	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Kemalasan adalah suatu keburukan					
Dedikasi terhadap pekerjaan adalah sebuah kebajikan.					
Seseorang harus melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan terbaiknya.					
Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di tempat kerja.					
Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab.					
Pekerjaan yang kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian.					
Siapa pun yang bekerja memiliki kemungkinan lebih besar untuk maju dalam hidup.					
Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri.					
Kerja yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.					
Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah syarat penting untuk kesejahteraan masyarakat.					
Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang berkontribusi pada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.					

Hubungan manusia dalam organisasi harus ditekankan dan didorong.					
Pekerjaan bukanlah tujuan akhir tetapi sarana untuk menumbuhkan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.					
Hidup tidak memiliki makna tanpa kerja.					
Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat.					
Kerja memungkinkan seseorang untuk mengendalikan pribadinya.					
Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya, bukan dari hasilnya.					

### Fringe Benefits

#### Keterlibatan

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Manfaat tambahan (fringe benefits) yang ditawarkan oleh organisasi secara positif memengaruhi tingkat					

keterlibatan saya di tempat kerja.					
------------------------------------	--	--	--	--	--

### **Fringe Benefits**

#### **Komitmen**

<b>Pernyataan</b>	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Saya percaya bahwa ketersediaan manfaat tambahan yang komprehensif meningkatkan komitmen saya terhadap pekerjaan saya.					

### **Fringe Benefits**

#### **Kepuasan**

<b>Pernyataan</b>	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Manfaat tambahan yang diberikan oleh organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan keseluruhan saya di tempat kerja.					

### **Fringe Benefits**

#### **Motivasi**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Memiliki akses terhadap manfaat tambahan yang berkualitas meningkatkan motivasi saya untuk berkinerja lebih baik di tempat kerja.					

### **Fringe Benefits**

#### **Terhubung**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Saya merasa lebih terhubung dan terlibat dengan pekerjaan saya karena berbagai manfaat tambahan yang ditawarkan oleh organisasi.					

### **Psychological Capital**

#### **Efikasi**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Sedikit Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya merasa percaya diri mewakili area kerja saya dalam pertemuan dengan manajemen.						

Saya merasa percaya diri berkontribusi pada diskusi tentang strategi perusahaan.						
Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi kepada sekelompok rekan kerja.						

### **Psychological Capital Harapan**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Sedikit Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Jika saya menghadapi kesulitan di tempat kerja, saya dapat memikirkan banyak cara untuk keluar dari situasi tersebut.						
Saat ini, saya melihat diri saya cukup sukses di tempat kerja.						
Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan kerja saya saat ini.						
Saat ini, saya mencapai tujuan kerja yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.						

### **Psychological Capital Ketahanan**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Sedikit Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya dapat "mandiri", sehingga saya dapat bekerja sendiri jika perlu.						

Saya biasanya menghadapi hal-hal yang penuh tekanan di tempat kerja dengan tenang.						
Saya dapat melewati masa-masa sulit di tempat kerja karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya.						

### **Psychological Capital**

#### **Optimisme**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Sedikit Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya selalu melihat sisi positif dari segala hal terkait pekerjaan saya.						
Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di masa depan sehubungan dengan pekerjaan saya.						

### **Komitmen Organisasi**

#### **Komitmen Afektif**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan institusi ini					
Saya senang membahas tempat saya bekerja dengan orang-orang di luar					
Saya sangat merasa seolah-olah masalah institusi ini adalah masalah saya juga					

Saya berpikir bahwa sangat sulit menjadi terikat dengan institusi lain seperti saya terikat dengan tempat saya bekerja sekarang					
Saya merasa seperti bagian dari keluarga di tempat saya bekerja					
Saya merasa memiliki keterikatan secara emosional terhadap institusi ini					
Institusi ini memiliki banyak makna secara pribadi bagi saya					
Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat dengan tempat saya bekerja sekarang					

### Komitmen Organisasi

#### Komitmen Berkelanjutan

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Saya takut apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa ada penggantinya.					
Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan tempat saya bekerja sekarang, bahkan jika saya menginginkannya.					

Banyak hal dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan tempat saya bekerja sekarang.					
akan memerlukan biaya bagi saya untuk meninggalkan tempat saya bekerja sekarang.					
Saat ini, tetap bekerja di institusi ini adalah masalah yang penting dan sesuai dengan keinginan saya					
Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan institusi ini.					
Salah satu konsekuensi meninggalkan institusi ini adalah kelangkaan alternatif pilihan pengganti yang tersedia.					
Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di institusi ini adalah jika meninggalkannya memerlukan pengorbanan pribadi yang besar, di mana institusi lain belum tentu dapat memberikan keseluruhan keuntungan yang setara dengan yang saya peroleh saat ini.					

### Komitmen Organisasi

#### Komitmen Normatif

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Menurut saya saat ini banyak orang pindah dari institusi ke institusi lain terlalu sering.					
Saya percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada institusi tempat dia bekerja.					

Pindah dari institusi ke institusi lain adalah hal yang tidak etis untuk saya.					
Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk institusi ini adalah bahwa saya percaya bahwa loyalitas penting dan karena saya merasa mempunyai kewajiban moral untuk tetap tinggal.					
Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa itu tepat untuk meninggalkan tempat saya bekerja sekarang.					
Saya diajarkan untuk percaya pada nilai/manfaat untuk tetap setia pada satu institusi.					
Sesuatu akan lebih baik ketika orang tetap tinggal dengan satu institusi untuk sebagian besar dari karir mereka.					