

Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Karier, Lingkungan, dan Etika Islami

Khikmatul Azizah¹, Endah Nur Fitriyani²

^{*1}Universitas Islam Negeri Salatiga, Jl. Lkr. Salatiga No.Km. 2, 50716
Khikmatulazizah0212@gmail.com¹

²Universitas Islam Negeri Salatiga, Jl. Lkr. Salatiga No.Km. 2, 50716
endahnurfitriyani@uinsalatiga.ac.id²

*Corresponding author

Diterima: 7 April 2025

Direvisi: 24 Mei 2025

Diterbitkan: 1 Juni 2025

Abstrak

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut peningkatan kinerja karyawan sebagai kunci keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja, dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Objek penelitian adalah karyawan KFC di wilayah Solo Raya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dan teknik sampel jenuh, melibatkan 98 responden. Data dianalisis menggunakan SmartPLS4. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, tetapi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja maupun komitmen organisasi. Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta komitmen organisasi. Komitmen organisasi memediasi pengaruh pengembangan karier dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, namun tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan nilai-nilai kerja Islami dan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: Career Development; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi; Islamic Work Ethic; Work Environment.

Organizational Commitment as a Mediator of the Influence of Career, Environment, and Islamic Ethics

Abstract

The increasing intensity of business competition demands improved employee performance as a key to organizational success. This study aims to analyze the influence of career development, work environment, and Islamic work ethic on employee performance, with organizational commitment serving as a mediating variable. The research was conducted among KFC employees in the Greater Solo area. A quantitative approach was employed using a saturated sampling technique, involving 98 respondents. Data were analyzed using SmartPLS4. The results reveal that career development has a negative and insignificant effect on employee performance but a positive and significant effect on organizational commitment. The work environment has a positive yet insignificant effect on both performance and commitment. Meanwhile, Islamic work ethic shows a positive and significant influence on both employee performance and organizational commitment. Organizational commitment significantly mediates the relationship between career development and Islamic work ethic on performance, but does not mediate the effect of the work environment. These findings highlight the strategic importance of Islamic values and career development in enhancing performance through stronger organizational commitment.

Keywords: Career Development; Employee Performance; Islamic Work Ethic; Organizational Commitment; Work Environment.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada kepuasan pelanggan, tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*) yang dapat meningkatkan kinerja yang dapat mencapai visi misi perusahaan (Ilim Nafisatul et al., 2024). Pada industri makanan cepat saji seperti PizzaHut, Burger King, KFC, Dunkin Donat dan lainnya dituntut untuk terus meningkatkan kualitas SDM guna mencapai efisiensi operasional dan daya saing yang lebih baik.

Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu manajer store, ditemukan beberapa masalah terkait disiplin kerja, tanggung jawab karyawan, kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal, adanya daya serap pengetahuan dan pemahaman yang berbeda antar karyawan sehingga harus membutuhkan ekstra training disetiap harinya. Disisi lain kurang optimalnya penerapan etika kerja Islam seperti nilai *Amanah* dan *Ihsan* juga berpotensi pada sikap dan perilaku karyawan. Selain itu, akibat dari penutupan beberapa gerai mengakibatkan terhalangnya proses pengembangan karir.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh *career development*, *work environment*, dan *Islamic work ethic* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *career development*, *work environment*, dan *Islamic work ethic* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan KFC Area Solo Raya 3.8. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan guna mencapai keberlanjutan bisnis yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengisian kuesioner responden karyawan KFC Area Solo Raya 3.8. Penelitian ini menggunakan model pengukuran *outher model* yang meliputi uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji *composite reliability*, serta *inner model* yang meliputi uji R-Square, uji F-Square, dan uji hipotesis.

penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan KFC Area Solo Raya 3.8 yang berjumlah 98 orang. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa seluruh responden dalam populasi dapat memberikan data yang komprehensif dan representative terhadap variable yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sampel (O)	Sampel meam (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics	P values
X1 -> Y	-0.112	-0.099	0.084	1.333	0.183
X1 -> Z	0.211	0.214	0.085	2.498	0.013
X2 -> Y	0.027	0.049	0.136	0.202	0.840
X2 -> Z	0.221	0.216	0.154	1.432	0.152
X3 ->Y	0.498	0.516	0.144	3.467	0.001
X3 ->Z	0.426	0.414	0.147	2.908	0.004
Z -> Y	0.515	0.455	0.181	2.848	0.004

Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t-hitung diperoleh nilai sebesar 1.333 dan koefisien sebesar -0.112. Kemudian nilai P-values sebesar $0.183 > 0.05$ sehingga menunjukkan hasil korelasi tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *career development* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hasil ini H1 ditolak.

Career development merupakan suatu proses dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan mendorong kinerja yang lebih tinggi dalam karir yang diinginkan. *Career development* bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan memotivasi para karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi (Al Rinadra et al., 2023). Namun dalam penelitian ini *Career development* yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Faktor lain seperti motivasi intrinsik, sistem penghargaan, dan budaya kerja mungkin lebih berpengaruh. Berdasarkan teori atribusi, karyawan cenderung mengaitkan kinerja mereka dengan faktor eksternal, seperti kebijakan perusahaan dan dukungan manajemen, daripada faktor internal seperti peluang pengembangan karir. Jika karyawan merasa keberhasilan lebih ditentukan oleh faktor di luar kendali, pengembangan karir mungkin kurang efektif dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, *career development* lebih berperan sebagai faktor penunjang daripada faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nuriyah et al., (2022) yang menunjukkan bahwa *career development* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji t-hitung diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.840 dan koefisien sebesar 0.027. Kemudian nilai P-values sebesar $0.840 > 0.05$ sehingga menunjukkan hasil korelasi tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hasil ini H2 ditolak.

Kinerja karyawan di KFC Area Solo Java 3.8 tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, dan sistem reward. Berdasarkan teori atribusi, karyawan lebih cenderung mengaitkan kinerja mereka dengan usaha dan keterampilan pribadi daripada lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan, tanpa dorongan intrinsik, kinerja karyawan tidak akan meningkat secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siahaan & Bahri (2020) yang juga menyatakan bahwa *work environment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji t diperoleh nilai sebesar 3.467 dan koefisien sebesar 0.498. kemudian nilai P-value $0.001 < 0.05$ sehingga menunjukkan hasil korelasi signifikan secara statistic. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hasil ini H3 diterima.

Islamic work ethic adalah ciri dan Tindakan seseorang yang bekerja, yang bersumber dari keyakinan atau agama Islam yang menerangkan nilai-nilai utama kehidupan (Putri et al., 2022). Penerapan *Islamic work ethic* mendorong karyawan untuk bekerja disiplin, jujur, dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan teori atribusi, karyawan mengaitkan kinerja mereka dengan niat baik, etos kerja, dan tanggung jawab moral dalam Islam. Mereka memandang pekerjaan sebagai ibadah, sehingga motivasi kerja berasal dari dalam diri. Semakin kuat nilai-nilai *Islamic work ethic*, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masruroh et al., (2024) yang menegaskan bahwa tingginya *Islamic work ethic* yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Career Development* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari uji t diperoleh nilai sebesar 2.498 dan koefisien sebesar 0.211. Kemudian nilai P-value $0.013 < 0.05$, sehingga menunjukkan hasil korelasi signifikan secara statistic. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini H4 diterima.

Pengembangan karir yang baik meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan teori atribusi, karyawan menghubungkan komitmen mereka dengan peluang berkembang yang diberikan perusahaan. Mereka cenderung bertahan lebih lama di organisasi yang mendukung pertumbuhan profesional. Semakin baik sistem pengembangan karir, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Lina & Hendy (2022) yang menunjukkan bahwa tingginya tingkat *career development* dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari uji t diperoleh nilai sebesar 1.432 dan koefisien sebesar 0.221. Kemudian nilai P-value $0.152 > 0.05$ sehingga menunjukkan hasil korelasi tidak signifikan secara statistic. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini H5 ditolak.

Komitmen organisasi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti kepuasan kerja. Berdasarkan teori atribusi, karyawan lebih mengaitkan komitmen mereka dengan faktor intrinsik seperti loyalitas dan kesesuaian nilai dengan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman hanya berperan sebagai pendukung, tetapi tanpa faktor intrinsik yang kuat, komitmen organisasi tidak akan meningkat secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan riset (Nurhalizah & Jufrizen (2023) yang menunjukkan bahwa *work environment* yang baik tidak mempengaruhi komitmen organisasi.

Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari uji t diperoleh nilai sebesar 2.908 dan koefisien sebesar 0.426. Kemudian nilai P-value $0.004 < 0.05$ sehingga menunjukkan hasil korelasi signifikan secara statistic. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini H6 diterima.

Penerapan *Islamic work ethic* mendorong karyawan untuk lebih loyal, bertanggung jawab, dan berdedikasi. Berdasarkan teori atribusi, komitmen karyawan dipengaruhi oleh nilai moral, rasa tanggung jawab, dan keikhlasan dalam bekerja. Mereka melihat pekerjaan sebagai amanah, sehingga keterikatan dengan organisasi semakin kuat. Semakin tinggi penerapan *Islamic work ethic*, semakin besar komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wahyun (2023) yang menegaskan bahwa tingginya penerapan nilai-nilai *Islamic work ethic* oleh karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Tabel 2. *Indirect effect*

	Original sample (0)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics	P values
X1					
->	0.109	0.094	0.052	2.111	0.035
Z					

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics	P values
-> Y X2					
-> Z Y X3	0.114	0.090	0.081	1.415	0.157
-> Z Y	0.220	0.186	0.105	2.094	0.036

Pengaruh Career Development Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Pada tabel 2, melalui hasil *indirect effect*, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung signifikan, karena nilai t-hitung sebesar 2.111 > t-tabel sebesar 1.96. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *career development* terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini H8 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir KFC Area Solo Raya 3.8 tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Adanya kesempatan pengembangan karir yang baik, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki prospek masa depan yang jelas, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Pada tabel 2, melalui hasil *indirect effect*, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung tidak signifikan, karena nilai t-hitung sebesar 1.415 < t-tabel sebesar 1.96. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *work environment* terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini H9 ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di KFC Area Solo Raya 3.8 belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Meskipun lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, hal ini belum tentu berkontribusi secara nyata terhadap kinerja karyawan. Faktor lain seperti sistem penghargaan, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Pada tabel 2, melalui hasil *indirect effect*, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung signifikan, karena nilai t-hitung sebesar 2.094 > t-tabel sebesar 1.96. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *Islamic work ethic* terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini H10 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan *Islamic work ethic* di KFC Area Solo Raya 3.8 tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi. Etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin

mendorong karyawan untuk lebih loyal dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Career development berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Career development* memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Work environment* menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan baik terhadap kinerja karyawan maupun komitmen organisasi. Sementara itu, *Islamic work ethic* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta mampu memediasi pengaruh pengembangan karier dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, komitmen organisasi memainkan peran penting sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui pengembangan karier dan penerapan etika kerja Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, H. R., & Hariasih, M. (2023). Work Factors, Employee Performance, and Job Satisfaction in anufacturing. *Academia Open*, 8(1), 1–20. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3583>
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *JIMT - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(NO.6), 753–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ilim Nafisatul, Khairul Wahyudi A., Kurniadi Fadlan, Hairunnisa Siti, & Isa Anshori M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawandalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
- Lina, & Hendy. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tigaraksa Satria. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 987–994.
- Masruroh, E. L., Toha, M., Prahara, R. S., & Ardiyansyah. (2024). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Khazanah: Journal of Islamic Studies*, 3(1), 23–38.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 119–134.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ppukesmas Padang. *JIMEA : Jurnal Ilmia MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 14–31.
- Putri, R. S., Nurzaroni, A., Hamidy, A., & Hasbi, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Angkasa Pura I. *JEKU (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 22(3), 207–216.

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., & Elida, M. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Simatupang, R. K. L., & Moeljono. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 152. [https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4\(2\).152-161](https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4(2).152-161)
- Wahyun. (2023). Peran Etika Kerja Islam dan Manajemen Ppengetahuan Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Bank Muamalat Cabang Makassar. *Seiko : Journal of Management & Business*, 6(1), 346–354.