

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Mediasi dalam Perspektif Bisnis Islam di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan Lampung

Amelia Agus Santi¹, Madnasir², Siska Yuli Anita³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia¹²³

ameliaagussanti15@gmail.com¹, madnasir@radenintan.ac.id²,

siskayulianita@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Islamic work ethics and emotional intelligence on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable among employees of H. Kamino Baradatu Hospital, Way Kanan Regency. The research employed a quantitative method with a sample of 62 respondents selected through purposive sampling, and data were analyzed using SmartPLS. The results indicate that Islamic work ethics and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance, while organizational commitment does not significantly mediate this relationship. Based on these findings, it is recommended that the hospital continue to strengthen the implementation of Islamic work ethics and enhance employees' emotional intelligence to improve performance and overall organizational productivity.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pegawai Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling, dan analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak rumah sakit terus memperkuat penerapan nilai-nilai etika kerja Islam serta meningkatkan kecerdasan emosional pegawai guna mendorong kinerja dan produktivitas yang lebih optimal.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas dan profesional. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelayanan tersebut. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai etika dan kemampuan emosional yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk rumah sakit. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik menuntut

kinerja optimal dari seluruh sumber daya manusianya, karena kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada profesionalisme dan dedikasi para karyawan. Rumah Sakit Umum H. Kamino Baradatu sebagai salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Way Kanan juga menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan mutu layanan serta kepuasan pasien melalui kinerja SDM yang unggul.

Tabel 1.1 Data Kinerja Tri Wulan RSHK 2025

No	Temuan	Rekomendasi	Keterangan
1			
2	Asesmen awal medis ranap masih banyak yang diisi oleh dr bangsal	Pengarahan keada dr umum dan staf ranap untuk mengingatkan pengisian asesmen awal medis ranap kurang dari 24 jam engajuan untuk indikator mutu ketepatan pengisian assemen awal medis ranap kurang dari 24 jam di naikan kembali.	Sudah dilaksanakan Sedang dalam proses pengajuan ke komite mutu
3	Masih ada staf yang dating terlambat	Staf ssudah ditegur secara langsg dan diingatkan dan Diteruskan kebagian SDM untuk ditinjau dan di evaluasi.	Proses evaluassi dan monitroing
4	Asesmen awal medis ranap masih ada yang belum disi oleh dr bangsal	Pengarahan kepada dr umum dan staf ranap untuk mengingatkan pengisian asesmen awal medis ranap kurang dari 24 jam engajuan untuk indikator mutu ketepatan pengisian assemen awal medis ranap kurang dari 24 jam di naikan kembali.	Sudah dilaksanakan Sedang dalam proses pengajuan ke komite mutu
5	Edukasi harian terutama di sabtu dan minggu sering tidak terisi di formulir	Edukasi ke karu dan staf untuk melakukan edukasi harian dan diisi di formulir edukasi harian.	Sudah dilakukan, dalam proses pemantauan

Sumber: rshajikamino.com

Etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai dan prinsip yang didasarkan pada ajaran Islam, yang menekankan pentingnya kejujuran, tanggung jawab, keikhlasan, dan kerja keras dalam menjalankan tugas. Penerapan etika kerja Islam di lingkungan kerja dapat membentuk karakter karyawan yang amanah dan profesional.(Masruroh 2024)

Dalam konteks tersebut, etika kerja Islam menjadi salah satu nilai penting yang dapat membentuk sikap kerja karyawan yang profesional, jujur, bertanggung jawab, dan ikhlas. Etika kerja Islam tidak hanya mengarahkan perilaku kerja secara normatif,

tetapi juga menumbuhkan motivasi spiritual yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, terutama pada organisasi berbasis nilai religius.

Selain itu, kecerdasan emosional atau emotional intelligence juga memainkan peran penting dalam dunia kerja. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, menjalin hubungan interpersonal yang baik, dan mengatasi stres kerja dengan efektif. (Wahyudi, Rahmat, dan Abdillah 2022)

Namun, pengaruh etika kerja Islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui loyalitas, rasa memiliki, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal. (N Darto Wahab dan Program 2024)

Rumah Sakit H. Kamino Baradatu, yang berlokasi di Kabupaten Way Kanan, merupakan salah satu rumah sakit yang mengedepankan nilai-nilai Islam dalam operasionalnya. Dengan latar belakang tersebut, penting untuk mengkaji bagaimana etika kerja Islam dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan, serta peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam konteks organisasi berbasis nilai-nilai Islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu melalui pendekatan yang rasional dan sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya mendapatkan data yang akurat dan relevan dengan menggunakan beberapa tahapan yang terstruktur.

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan. Pengumpulan informasi dilakukan melalui dua sumber utama, yaitu data sekunder yang diperoleh dari website resmi rumah sakit, *rshajikamino.com*, serta data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS untuk memperoleh hasil yang valid dan reliabel.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bersifat ilmiah karena mengikuti prinsip empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif melibatkan proses pengumpulan data berdasarkan populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang sebelumnya. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel menggunakan nilai-nilai numerik yang dihasilkan dari perhitungan statistik. (Aulia dan Yulianti 2019)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 249 orang. Dari total populasi tersebut, peneliti mengambil sebagian sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel

berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila jumlah subjek lebih dari 100, maka pengambilan sampel dapat berkisar antara 10% hingga 25% dari total populasi. Berdasarkan pedoman tersebut, peneliti mengambil 25% dari populasi, yaitu sebanyak 62 pegawai sebagai responden penelitian.

Adapun kriteria sampel yang digunakan meliputi: (1) pegawai yang telah bekerja minimal selama satu tahun, (2) pegawai aktif di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu, dan (3) tidak sedang menjalani cuti panjang atau berada dalam masa transisi keluar. Dengan pemilihan sampel tersebut, diharapkan data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi nyata serta menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS (Partial Least Squares), yang merupakan salah satu metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen atau varian. Penggunaan Smart PLS dipilih karena memiliki kemampuan yang baik untuk menganalisis model struktural yang kompleks dengan jumlah sampel yang relatif sedikit, dan mampu menangani data yang tidak sepenuhnya terdistribusi secara normal.

Smart PLS digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu Etika Kerja Islam (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Komitmen Organisasi (M) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Tahapan analisis dalam Smart PLS meliputi dua tahapan utama, yaitu model pengukuran (model luar) dan model struktural (model dalam). Pengukuran model dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan keandalan konstruksi dengan melihat nilai beban luar, Average Variance Extracted (AVE), dan Composite Reliability (CR). Selanjutnya, model struktural digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui pengujian nilai koefisien jalur, nilai statistik-t, dan nilai-p menggunakan metode bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, variabel etika kerja Islam (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *original sample* sebesar 0,278, nilai *t-statistik* 2,497 > 1,96, dan *p-value* 0,013 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan etika kerja Islam di lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, serta kerja keras yang diajarkan dalam Islam dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu.

Dalam perspektif *Organizational Behavior Theory* (OBT), etika kerja berperan penting dalam membentuk perilaku organisasi yang efektif dan harmonis. Etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja bukan hanya demi imbalan materi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral kepada Allah SWT. Konsep ini menciptakan kesadaran intrinsik untuk bekerja dengan penuh keikhlasan dan integritas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dapat menjadi instrumen penting dalam membangun budaya kerja positif yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Ratnaningrum, R., & Ramadhani, S. (2024) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena menciptakan perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Penelitian serupa oleh Al’Fattah, F., & Rahayu, Y. S. (2023) juga menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam meningkatkan etos kerja dan produktivitas pegawai pada lembaga syariah. Kedua penelitian ini mendukung bahwa etika kerja Islam merupakan fondasi penting dalam membangun kinerja unggul pada sektor publik seperti rumah sakit.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan

Hasil analisis menunjukkan *original sample* sebesar 0,393, *t-statistik* 3,082, dan *p-value* 0,002, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kemampuan mengelola emosi diri dan memahami perasaan orang lain sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara logis, karyawan yang mampu mengatur emosinya akan lebih tenang menghadapi tekanan, mudah beradaptasi, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan dan pasien.

Menurut OBT, kecerdasan emosional termasuk dalam aspek kepribadian yang memengaruhi perilaku organisasi. Individu dengan *self-awareness*, *self-regulation*, dan *empathy* yang tinggi akan lebih efektif dalam mengelola stres dan konflik di lingkungan kerja. Dalam konteks rumah sakit, kemampuan emosional ini penting untuk mendukung komunikasi interpersonal dan pelayanan yang empatik kepada pasien. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional perlu menjadi bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Mayyora, E., & Sumartik (2024) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan kemampuan adaptasi dan hubungan sosial di tempat kerja. Penelitian Ekasari, S., dkk. (2024) juga menunjukkan hasil serupa bahwa kecerdasan emosional menjadi prediktor kuat terhadap kinerja generasi muda karena memperkuat kemampuan pengendalian diri dan motivasi.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan hasil analisis data, variabel komitmen organisasi (M) tidak mampu memediasi secara signifikan hubungan antara etika kerja Islam (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *original sample* 0,039, *t-statistik* 0,811 < 1,96, dan *p-value* 0,418 > 0,05. Artinya, meskipun etika kerja Islam berpengaruh langsung terhadap kinerja, efeknya tidak diperkuat oleh komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai etika kerja Islam secara individu sudah cukup berperan dalam meningkatkan kinerja tanpa perlu melalui perantara komitmen organisasi.

Dalam pandangan *Organizational Behavior Theory* (OBT), komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional dan moral terhadap organisasi tempat ia bekerja. Namun, dalam konteks ini, kemungkinan besar pegawai lebih dipengaruhi oleh motivasi religius dan kesadaran pribadi dalam bekerja daripada oleh faktor komitmen struktural terhadap organisasi. Etika kerja Islam yang bersumber dari nilai spiritual memiliki kekuatan intrinsik yang

langsung mempengaruhi perilaku kerja, terlepas dari sejauh mana karyawan merasa terikat pada organisasi.

Penelitian Putri & Rahmawati (2022) mendukung hasil ini, di mana komitmen organisasi tidak berperan signifikan sebagai mediasi antara etika kerja Islam dan kinerja karena nilai religius sudah tertanam kuat pada diri karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Hasibuan & Pratama (2023) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa peran mediasi komitmen organisasi karena faktor spiritual lebih dominan.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi (M) tidak secara signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai *original sample* 0,104, *t-statistik* 1,326 < 1,96, dan *p-value* 0,185 > 0,05. Hal ini menandakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja bersifat langsung tanpa diperantarai oleh komitmen organisasi. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi tetap dapat menunjukkan kinerja optimal meskipun tingkat komitmennya terhadap organisasi berbeda-beda.

Dalam kerangka *Organizational Behavior Theory* (OBT), hal ini dapat dijelaskan melalui faktor internal individu. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan untuk mengelola stres, memahami perasaan orang lain, serta menjaga keseimbangan emosi dalam bekerja, sehingga mampu menjaga performa tanpa harus bergantung pada tingkat komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa aspek personal dan psikologis memiliki pengaruh yang lebih kuat dibanding faktor organisasi dalam memengaruhi perilaku kerja.

Penelitian Wulandari & Fitria (2021) mendukung hasil ini dengan temuan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa peran mediasi komitmen organisasi karena faktor kepribadian lebih kuat. Penelitian Aminah & Sari (2024) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan sebagai mediasi ketika individu memiliki kecerdasan emosional tinggi, sebab regulasi emosi yang baik sudah cukup untuk menjaga performa kerja.

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan Menurut Perspektif Bisnis Islam

Etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai moral dan spiritual yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah yang menjadi pedoman dalam perilaku kerja seorang Muslim. Etika ini menekankan prinsip kejujuran (*sidq*), tanggung jawab (*amānah*), keikhlasan (*ikhlas*), disiplin, keadilan (*adl*), dan kerja keras (*ijtihād*), yang semuanya diarahkan untuk mencapai *falah* (keberhasilan dunia dan akhirat). Dalam konteks dunia kerja, termasuk di lembaga pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit H. Kamino Baradatu, etika kerja Islam menjadi fondasi penting dalam membentuk karakter, profesionalisme, dan loyalitas karyawan.

Kinerja karyawan di rumah sakit sangat ditentukan oleh sejauh mana mereka memiliki kesadaran spiritual dalam menjalankan tugasnya. Etika kerja Islam mendorong karyawan untuk bekerja bukan hanya karena imbalan materi, tetapi karena rasa tanggung jawab kepada Allah SWT (*accountability to God*). Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan akan bernilai ibadah apabila diniatkan untuk

memberikan manfaat dan pelayanan terbaik bagi sesama manusia. Prinsip ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin...” Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan akan dinilai bukan hanya dari hasil, tetapi juga dari niat dan proses pelaksanaannya.

Dalam perspektif bisnis Islam, etika kerja bukan sekadar aturan moral, tetapi merupakan instrumen penting dalam menciptakan sistem kerja yang adil, produktif, dan berorientasi pada kemaslahatan. Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan publik membutuhkan tenaga kerja yang memiliki integritas tinggi dan rasa empati terhadap pasien. Karyawan yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam seperti *amanah*, *ta’awun* (kerjasama), dan *ihsan* (berbuat sebaik mungkin), akan menunjukkan perilaku kerja positif seperti ketepatan waktu, kepedulian terhadap pasien, serta kesediaan bekerja secara tim dengan penuh tanggung jawab.

Etika kerja Islam juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan. Ketika seseorang meyakini bahwa setiap amalnya diawasi oleh Allah SWT, maka semangat untuk bekerja dengan profesional, jujur, dan efisien akan meningkat. Dalam konteks Rumah Sakit H. Kamino Baradatu, hal ini dapat terlihat dari peningkatan kualitas pelayanan, kedisiplinan dalam menjalankan prosedur medis, serta kemampuan komunikasi antarpegawai yang harmonis dan penuh rasa saling menghormati.

Selain itu, penerapan etika kerja Islam berdampak pada budaya organisasi yang sehat. Rumah sakit yang menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam sistem manajemennya akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, bebas dari praktik curang, dan berorientasi pada pelayanan kemanusiaan. Nilai-nilai seperti *amanah* dan *ihsan* menciptakan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan, sehingga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Dalam perspektif bisnis Islam, keberhasilan suatu lembaga tidak hanya diukur dari keuntungan material, tetapi juga dari keberlanjutan moral dan sosialnya. Oleh karena itu, penerapan etika kerja Islam di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu menjadi bagian integral dari upaya mewujudkan *maqāṣid al-syarī’ah*, yaitu menjaga jiwa (*ḥifz al-nafs*) dan kemaslahatan masyarakat (*maṣlaḥah ‘ammah*).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit H. Kamino Baradatu. Nilai-nilai keislaman yang diterapkan tidak hanya memperkuat tanggung jawab profesional, tetapi juga menumbuhkan kesadaran spiritual dalam bekerja. Dalam perspektif bisnis Islam, hal ini merupakan wujud nyata integrasi antara produktivitas, moralitas, dan spiritualitas dalam dunia kerja yang pada akhirnya bermuara pada kesejahteraan bersama dan keberkahan usaha.

KESIMPULAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS terhadap 62 responden pegawai Rumah Sakit H. Kamino Baradatu Kabupaten Way Kanan, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam dan kecerdasan emosional berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi di antara hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan nilai-nilai Islam

seperti amanah, jujur, dan ikhlas dalam bekerja, serta semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dan menjalin hubungan sosial, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, tingkat komitmen organisasi tidak secara signifikan memperkuat hubungan antara etika kerja Islam maupun kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai, karena dorongan spiritual dan emosional sudah menjadi faktor utama yang langsung mempengaruhi hasil kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa aspek spiritual dan emosional memiliki kontribusi besar terhadap efektivitas kerja karyawan di lingkungan rumah sakit.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar manajemen Rumah Sakit H. Kamino Baradatu terus menanamkan nilai-nilai etika kerja Islam dalam budaya organisasi melalui kegiatan pembinaan spiritual, pelatihan etos kerja Islami, dan keteladanan pimpinan dalam menjalankan amanah dan tanggung jawab. Selain itu, pengembangan kecerdasan emosional juga penting dilakukan melalui pelatihan manajemen stres, peningkatan empati, serta komunikasi interpersonal yang efektif agar karyawan mampu bekerja dengan stabil, profesional, dan produktif. Meskipun komitmen organisasi tidak terbukti memediasi hubungan antarvariabel, aspek ini tetap perlu diperkuat melalui sistem penghargaan, keadilan kerja, dan lingkungan yang mendukung loyalitas pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian pada lembaga atau sektor yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yuninnisa, Rizqi N., Lara Carminati, and Celeste P. M. Wilderom. 2024. "Promoting Employee Flourishing and Performance: The Roles of Perceived Leader Emotional Intelligence, Positive Team Emotional Climate, and Employee Emotional Intelligence." *Frontiers in Organizational Psychology* 2. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1283067>.
- Alam, Muhammad Nur, Erwin Erwin, Hamida Hamida, and Sukran Sukran. 2023. "The Influence of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment and Performance of Halal Restaurant Employees." *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 16 (1): 97. <https://doi.org/10.24843/jekt.2023.v16.i01.p06>.
- Al'Fattah, F., & Rahayu, Y. S. (2023). *Islamic Work Ethics and Employee Performance in Islamic Financial Institutions*. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 18(2), 34-44.
- Aminah, R., & Sari, M. D. (2024). *Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai: Analisis Peran Mediasi Komitmen Organisasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 5(1), 98-108.
- Aulia, Ananda Rizki, and Ai Lili Yulianti. 2019. "Pengaruh City Branding 'a Land of Harmony' Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1,2 3 (3): 71. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67>.
- Ekasari, S., Nurfajriyanti, L., & Hidayat, A. (2024). *Emotional Intelligence as a Predictor of Employee Performance in the Modern Workplace*. *International Journal of Economic, Social Science and Management (IJESSM)*, 4(1), 71-82.
- Firmansah, Y., Azhar, M., Sarker, M. A. R., Yudha, A. T. R., & Syahrudin, S. 2023. "Promoting Innovative Work Behavior: Investigating The Role of Islamic Work Ethic." *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSSE)* 6 (1): 1-23.

- Hasibuan, R., & Pratama, Y. (2023). *Islamic Work Ethic and Employee Performance: Does Organizational Commitment Mediate?* *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*, 13(2), 144–155.
- Masruroh, Emy Laily. 2024. "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Islamic Studies* 15 (1): 37–48.
- Mayyora, E., & Sumartik. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesian Journal of Learning and Educational Research (IJLER), 5(2), 22–32.
- NDarto Wahab, Euis Soliha, and Program. 2024. "Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6 (2): 2547–62. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i5.7043>.
- Putri, A. M., & Rahmawati, N. (2022). *Etika Kerja Islam dan Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Komitmen Organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(3), 215–226.
- Putri, Siregar Ina Namora, Selvy, Gurning Hamdi Roles, and Angga Ellen. 2019. "Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Raya Perkasa." *Jurnal Maznajemen* 5 (1): 71–80.
- Ratnaningrum, R., & Ramadhani, S. (2024). *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di Instansi Pemerintah*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi (JIME)*, 12(1), 45–56.
- Sugiyono. 2011. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif," 6.
- Wahyudi, Robi, Adi Rahmat, and M. Rasyid Abdillah. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi." *Jurnal Komunitas Sains Manajemen* 1 (4): 311–20. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/68>.
- Wulandari, S., & Fitria, A. (2021). *Peran Komitmen Organisasi dalam Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 110–121.