



[10.20885/tullab.vol2.iss2.art4](https://doi.org/10.20885/tullab.vol2.iss2.art4)

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DALAM PENGEMBANGAN UMKM DI PASAR TRADISIONAL KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA

Umi Dinurri'annah,¹ Fajri Aniva Gustin,² Soya Sobaya³

¹ Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang Km. 14.5 Sleman Yogyakarta 55584 Indonesia,
Email : 19423016@students.uii.ac.id

*Corresponding author

² Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang Km. 14.5 Sleman Yogyakarta 55584 Indonesia,
Email : 17423097@students.uii.ac.id

³ Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang Km. 14.5 Sleman Yogyakarta 55584 Indonesia,
Email : soya.sobaya@uui.ac.id

ABSTRAK

Job performance merupakan aspek yang penting bagi perusahaan, banyak literatur yang membahas tentang job performance akan tetapi masih sedikit yang mengkaitkan dengan Islamic work ethic dan organizational justice. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara organizational justice yang terdiri dari distributive justice dan procedural justice terhadap job performance UMKM Pasar Tradisional di Kabupaten Sleman. Selanjutnya penelitian ini juga menganalisis pengaruh Islamic work ethic dalam memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode Structural Equation Model (SEM) dengan AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa distributive justice dan procedural justice mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap job performance. Selanjutnya ditemukan juga bahwa Islamic work ethic mampu memediasi hubungan antara distributive justice dan procedural justice terhadap job performance. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan organizational justice, Islamic work ethic dan job performance UMKM Pasar Tradisional di Kabupaten Sleman.

Kata kunci: Islamic Work Ethic (IWE), Organizational Justice, Commitment Organizational, Job Perfo

A. PENDAHULUAN

UMKM memiliki kontribusi cukup tinggi dalam perekonomian di Indonesia. Salah satu wadah dan pusat UMKM di Indonesia adalah pasar tradisional. Keberadaan pasar tradisional sebagai institusi sosial memiliki peran strategis dalam proses pembangunan suatu bangsa. Akan tetapi, dengan masuknya peradaban modern yang ditandai dengan menjamurnya supermarket, mall dan pusat perbelanjaan modern di Indonesia, eksistensi pasar tradisional terancam punah.

Perkembangan potensi UMKM saat ini menjadi hal menarik untuk dibahas,



Akan tetapi UMKM saat ini menghadapi permasalahan persaingan bebas, Sehingga peningkatan *job performance* diperlukan. Salah satu aspek penting untuk meningkatkan *job performance* adalah *organizational justice*.¹

Keadilan organisasi dibangun dari tiga dimensi yaitu *procedural justice*, *interaksional justice* dan *distributive justice*. Oleh karena itu UMKM Pasar Tradisional agar mampu meningkatkan kinerjanya terlebih dahulu perlu meningkatkan *organizational justice*.

Faktor keadilan dalam organisasi ternyata menjadi faktor yang menentukan kinerja Pedagang. Pentingnya mediasi pada keadilan organisasi.² IWE diasumsikan peneliti sebagai mediasi yang baik, dengan fakta bahwa mayoritas pedagang di pasar tradisional Sleman adalah muslim. Oleh sebab itu akan diteliti adanya mediasi IWE pada kinerja pedagang di pasar tradisional Kabupaten Sleman.

Penelitian ini ditargetkan untuk publikasi di jurnal internasional *terindeks scopus* dengan focus pengembangan sesuai Renstra Penelitian UII 2016-2020 dalam topic pengembangan model peningkatan Kualitas Hidup Islami dan pengembangan industri ekonomi kreatif berbasis wirausaha.

Disisi lain, religi menjadi unsur penting pada lokal industri, IWE dimungkinkan menjadi mediasi mereka berkomitmen dan merasa puas dengan tidak terpenuhinya *organizational justice*. IWE telah menjadi topik yang menarik sejak lama, meskipun beberapa peneliti telah berpartisipasi dalam menangani dan menyoroiti IWE dalam kehidupan organisasi, kontribusi mereka secara umum pada etika kerja Islam sangat terbatas.³ Faktor keadilan dalam organisasi ternyata menjadi faktor yang menentukan kinerja pedagang. Pentingnya mediasi pada *organizational justice*.⁴ IWE diasumsikan

¹ Lambert, E., Keena, L., Leone, M., & May, D. (2019). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 1-9.

Suliman, A., & Kathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations*, 35(1), 98-115.

Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 98-115.

² Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.

³ Yaseen, S. G. (2016). Islamic work ethics and Organizational commitment 15 . Islamic work ethics and organizational commitment : a case of Jordanian Islamic banks, (January 2015).

⁴ Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.

peneliti sebagai mediasi yang baik, dengan adanya kearifkan lokal Islami sebagai penciri industri. Oleh sebab itu akan diteliti adanya mediasi IWE pada kinerja pada Pedagang Sleman.

Dalam sebuah bisnis, persaingan pasar tenaga kerja yang berkaitan dengan upah, merupakan faktor internal individual yang berdampak pada kinerja. Pada praktik etika organisasi dan kinerja perusahaan kan selalu meningkat.⁵ Penelitian ini akan mengacu pada performance yang meneliti tentang pengukuran kinerja karyawan berdasarkan indikator ketergantungan, kreativitas, inisiatif, kualitas kerja dan Quantity pekerjaan.⁶ Namun membahas tentang kinerja kontraproduktif pada pengukuran kinerja dan pemenuhan tugas ekstra negarawan dalam hal pemenuhan tugas pekerjaan yang tidak diperhitungkan.⁷Salah satu yang menumbuhkan job performance dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etos kerja Islami kinerja pekerjaan.⁸ Penelitian ini akan menganalisis perilaku Pedagang yang memiliki kearifan lokal Work Islamic.

Penelitian ini akan mengukur pengaruh *Distributive Justice UMKM Pasar Tradisional* (DJ-UH) dan *Procedure Justice UMKM Pasar Tradisional* (PJ-UH), selanjutnya yang lebih penting menganalisis peran IWE dalam memediasi DJ-UH dan PJ-UH pada *Job Performance* UMKM Pasar Tradisional (JB-UH). Penelitian ini akan memberi gambaran yang jelas tentang model IWE dalam mensupport Indistri Sleman di masa yang akan datang.

Organizational justice, terdiri dari tiga sub-domain dalam *organizational justice*, yaitu: keadilan distributif, yang dimaknai sebagai keadilan atas imbalan hasil yang diterima karyawan, keadilan procedural yaitu keadilan dalam menentukan imbalan dan keadilan interaksional yaitu menunjukkan kualitas dari interaksi

<http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.479>

⁵ Ogbari, M. E., Oke, A. O., Ibukunoluwa, A. A., Ajagbe, A., & Ologbo, A. C. (2016). Entrepreneurship and Business Ethics : Implications on Corporate Performance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(1998), 50–58.

⁶ Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Performance. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 65, pp. 272–277). The Authors. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>

⁷ Hooff, N. Van. (2016). The impact of job crafting on job performance : The mediating effect of participation in HRD and the moderating role of age ., (August).

⁸ Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Social and Behavioral Sciences*, 65, 272-277.

interpersonal antara individu-individu dalam suatu organisasi.⁹ Efek *organizational justice* berkurang ketika mediator diperkenalkan.¹⁰ Keadilan distributif lebih stabil daripada keadilan interaksional.¹¹ Penelitian ini tidak mengungkapkan keadilan transaksional seperti yang disarankan, mengingat bahwa keadilannya dalam interaksional tidak menjadi pertimbangan penting bagi UMKM Pasar Tradisional Sleman pada posisi Pedagang yang tanpa peningkatan karier, sehingga keadilan transaksional tidak diteliti. *Organizational justice* yang terdiri dari keadilan distributif dan keadilan procedural dan ditemukan bahwa *organizational justice* mempengaruhi kinerja guru swasta.¹²

Peran penting *organizational justice* dalam meningkatkan kinerja perusahaan juga dibuktikan, menyatakan bahwa keadilan distributif, keadilan procedural dan persepsi pelatihan yang berkualitas memiliki efek positif yang signifikan terhadap *job performance*, sementara peran yang berlebihan memiliki efek negatif.¹³ Untuk komitmen organisasi, persepsi pelatihan dan keadilan procedural memiliki efek positif dan signifikan. *Organizational justice* dalam dua dimensi yaitu *distributive justice* dan *procedural justice*. Implikasinya adalah bahwa *organizational justice* adalah konsep tempat kerja yang penting bagi staf untuk melintasi fasilitas masyarakat. Ketiga jenis *organizational justice* (Keadilan distributif, keadilan procedural dan keadilan interaksional) memprediksi *job performance* tetapi keadilan interaksional bersama dengan pertukaran pemimpin berdampak lebih kuat pada *job performance*.¹⁴

Selanjutnya, *organizational justice* dan *job performance* kemudian

⁹ Rokhman, W., & Hassan, A. Original Article The effect of Islamic work ethic on organisational justice (2012). <http://doi.org/10.4103/1817-7417.104699>

¹⁰ Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697–1701.

¹¹ Rita Silva, M., & Caetano, A. (2014). Organizational justice: what changes, what remains the same? *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 23–40. <http://doi.org/10.1108/JOCM-06-2013-0092>

¹² Surjanti, J., Soejoto, A., & Muafi. (2018). The impact of procedural justice (pj), distributive justice (dj) and ethical climate (ec) on continuous professional development (cpd): the role of work related stress (wrs) mediation. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(1), 1–9. Retrieved from

¹³ Lambert, E., Keena, L., Leone, M., & May, D. (2019). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 1-9.

¹⁴ Shan, S., Ishaq, H. M., & Shaheen, M. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader-member exchange relationship. *Library Management*, 36(1), 70 - 85.

menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *organizational justice* dan *job performance*.¹⁵ Persepsi *organizational justice* tidak berbeda sesuai dengan varians; jenis kelamin, status perkawinan, senioritas profesional dan usia. Persepsi *organizational justice* menunjukkan perbedaan antara lamanya bekerja di sekolah yang sama. Namun *job performance* menunjukkan perbedaan antara usia, status perkawinan dan senioritas profesional; tidak menunjukkan durasi bekerja di sekolah yang sama dan perbedaan jenis kelamin.

Selain itu hubungan antara *organizational justice* dengan *job performance* juga didukung dan menghubungkan dengan motivasi kemudian menemukan bahwa pertama, motif motivasi secara signifikan berkorelasi dengan perasaan keadilan distributif.¹⁶ Kedua, motif hukuman secara signifikan berkorelasi dengan perasaan keadilan distributif. Ketiga, motif motivasi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja. Keempat, motif hukuman berkorelasi tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Hasilnya menegaskan bahwa kepentingan politik manajer bertindak sebagai penentu penting perasaan keadilan distributif dan motif motivasi karyawan bertindak sebagai penentu penting kepuasan kerja karyawan dalam organisasi yang diteliti. Selain itu, penelitian ini menawarkan diskusi, implikasi, dan kesimpulan.

1. *Islamic Work Ethic (IWE)*

Nilai kerja dalam etos kerja Islam berasal dari niat yang menyertainya daripada dari hasil kerja. Ini menekankan bahwa keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat dan bahwa tidak ada yang harus ditolak upahnya sepenuhnya. Selain kerja keras terus-menerus untuk memenuhi tanggung jawab seseorang, kompetisi didorong untuk meningkatkan kualitas. Secara singkat, etos kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti dan keterlibatan dalam kegiatan ekonomi adalah kewajiban. Etos kerja Islami lebih besar pengaruhnya pada motivasi intrinsik dan

¹⁵ Dundar, T., & Tabancali, E. (2012). The Relationship between Organizational Justice Perceptions and Job Satisfaction Levels. *Social and Behavioral Sciences*, 46, 5777-5781.

¹⁶ Ibrahim, Z., Ismail, A., Mohamed, K., & Raduan, N. S. (2016). Association of Managers' Political Interests towards Employees' Feelings of Distributive Justice and Job Satisfaction in Performance Appraisal System. *Social and Behavioral Sciences*, 224, 523-530.

komitmen organisasi daripada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja.¹⁷ Selain itu, hasil empiris menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etos kerja Islami pada komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan. Implikasi dan keterbatasan dibahas.

Islamic work ethic secara positif mempengaruhi dua dimensi keadilan organisasi, yaitu keadilan prosedural dan interaktif, tetapi tidak pada keadilan distributif.¹⁸ Selain itu, semua dimensi *organizational justice* dan *Islamic work ethic* ditemukan secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil tersebut juga didukung oleh pernyataan bahwa IWE secara positif terkait dengan kepuasan dan keterlibatan dan berhubungan negatif dengan niat turnover. Keadilan distributif secara negatif terkait dengan niat turnover, sedangkan keadilan prosedural berhubungan positif dengan kepuasan.¹⁹ Selain itu, keadilan prosedural secara positif terkait dengan keterlibatan dan kepuasan untuk individu yang tinggi pada IWE namun itu berhubungan negatif dengan kedua hasil untuk individu yang rendah pada IWE. Untuk IWE rendah, keadilan prosedural secara positif terkait dengan niat turnover, namun, itu berhubungan negatif dengan niat turnover untuk IWE tinggi. Sebaliknya, keadilan distributif berhubungan negatif dengan niat turnover untuk IWE rendah dan itu positif terkait dengan turnover intensi untuk IWE tinggi.

Islamic work ethic dapat membantu membangun moral yang lebih baik di antara karyawan yang pada gilirannya dapat menghasilkan *job performance* karyawan yang lebih besar.²⁰

Penelitian ini akan mengukur IWE dengan menggunakan indikator.²¹ *Islamic work ethic* yang Berhubungan Dengan Kesejahteraan Ekonomi. Perspektif ini menekankan bahwa kegiatan ekonomi dikenai sanksi, individu tidak boleh

¹⁷ Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Social and Behavioral Sciences*, 65, 272-277.

¹⁸ Amiin, Ismail, Astuti, & Reskino. (2018). Islamic work ethics and organizational justice implementation in reaching accountants' job satisfaction. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(1), 1-11.

¹⁹ Khan, K., Abbas, M., & Raja, U. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *J Bus Ethics*, 235–246. <http://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>

²⁰ Ahmad, M. S. (2011). Work ethics : An Islamic prospective.

²¹ Ali, A. J. Islamic work ethic : a critical review, 15 Emerald 5–19 (2008). <http://doi.org/10.1108/13527600810848791>

didorong oleh minat sendiri terlepas dari apa yang dimiliki masyarakat, dan kebutuhan untuk terus memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.²²

2. Job Performance

Istilah *job performance* sering digunakan, namun konsepnya kurang didefinisikan dalam psikologi industri dan organisasi. Ini paling umum merujuk pada apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik, melalui lima aspek yang disepakati bersama yaitu antusiasme kerja, kesiapan untuk berinovasi, kinerja pekerjaan (kualitas dan kuantitas pekerjaan), memahami tugas kerja dan keterampilan kerja.²³ *Job performance* dalam beberapa aspek yaitu *understanding work duties, work performance, readiness and innovation and work enthusiasm*. Sedangkan *job performance* dengan ukuran empat item yaitu pekerja bekerja keras, mengambil inisiatif dan mengikuti aturan untuk mendukung tujuan organisasi.²⁴

Penelitian tentang *job performance* banyak membahas beberapa variabel yang mempengaruhinya, salah satu variabel yang memberikan pengaruh positif dan signifikan menurut beberapa literatur adalah *organizational justice*.²⁵ Disisi lain penelitian terdahulu juga banyak membahas *Islamic work ethic* yang terbukti juga dapat mempengaruhi *job performance*. Dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut maka dalam meningkatkan *job performance* di UMKM Pasar Tradisional terdapat dua variabel potensial yaitu *organizational justice* dan *Islamic work ethic*.

3. Procedural Justice

Penciptaan keadilan procedural merupakan proses penting perubahan pada tingkat karyawan dan organisasi secara keseluruhan. keadilan procedural dapat berdampak langsung dan tidak langsung. Dampak tidak langsung maksudnya ditujukan pada orang yang tidak bermasalah bila terkena ketidakadilan prosedural. Keadilan procedural ini akan ber implikasi pada tingkat komitmen organisasi,

²² Ali, A. J. (2014). The Islamic Work Ethic in Arabia, (September 1992). <http://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>.

²³ Suliman, A., & Kathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations*, 35(1), 98-115.

²⁴ Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.

²⁵ Lambert, E., Keena, L., Leone, M., & May, D. (2019). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 1-9.

motivasi, kepuasan, dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan procedural dapat berdampak pada kinerja bagi Pedagang UMKM Pasar Tradisional. Penelitian ini mengadopsi indikator procedure justice dari yang diturunkan pengukurannya pada 5 indikator penukur *distributive justice* maupun *procedure justice*.²⁶

Keadilan prosedural berkaitan dengan keadilan proses yang terlibat dalam alokasi hasil. Itu juga kontrak dengan perlakuan yang adil dari semua karyawan tanpa bias. Disisi lain keadilan prosedural adalah hasil dari bagaimana organisasi merancang proses penilaian kinerja. Oleh karena itu, definisi yang diadopsi di sini memperlakukan keadilan interaksional sebagai keadilan yang dirasakan dari perlakuan interpersonal oleh penyelia. Di sisi lain, keadilan prosedural didefinisikan sebagai keadilan prosedur yang dirancang oleh organisasi dan diterapkan oleh pengawas. Jadi, keadilan prosedural dapat dipandang sebagai fungsi bersama dari prosedural organisasi dan perilaku penyelia berkenaan dengan penerapan prosedur ini²⁷

Lambert et al. (2019) membahas *procedural justice* dan mengukurnya menggunakan tiga item yaitu seberapa adil proses promosi di perusahaan, kemudian seberapa adil proses evaluasi kinerja di perusahaan dan seberapa adil peluang yang dimiliki untuk input ke dalam pengambilan keputusan organisasi di perusahaan. Sedangkan mengukur *procedural justice* dengan enam item berdasarkan model alokasi preferensi yang mengidentifikasi persepsi keadilan (atau ketidakadilan) prosedur. Akhirnya, keadilan interaksional diukur dengan skala sembilan item yang mengukur persepsi kualitas perawatan antarpribadi yang diterima selama implementasi prosedur.²⁸

B. METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah UMKM di pasar tradisional yang dikelola oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

²⁶ Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187–1198. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.134>

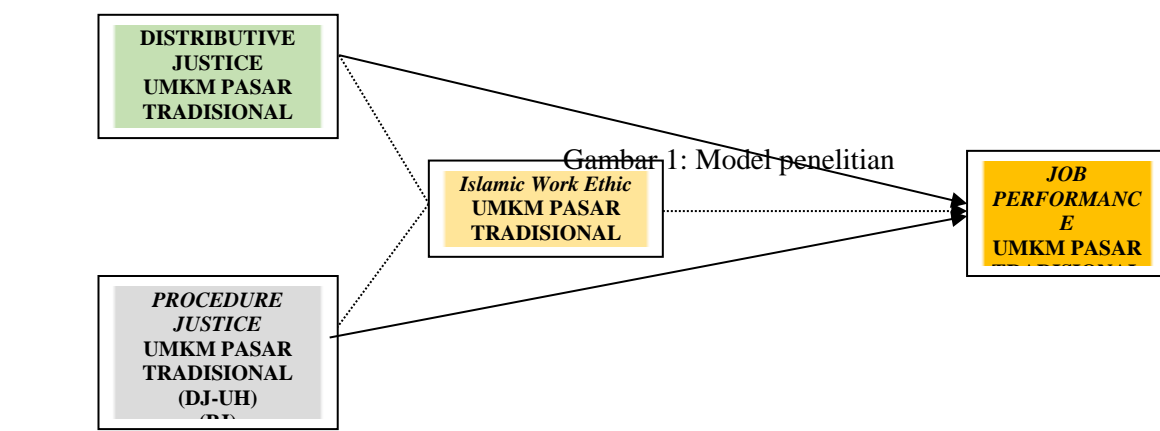
²⁷ Suliman, A., & Kathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations*, 35(1), 98-115.

²⁸ Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 98-115.

Sleman. Dengan pertimbangan bahwa pemerintah kabupaten Sleman telah menyiapkan strategi, visi dan misi pasar tradisional di Sleman maka dengan topik strategi pengembangan pasar, pasar dibawah pengelolaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman cocok untuk dijadikan sampel penelitian. Jumlah pasar tradisional yang dikelola oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman terdapat 42 pasar tradisional.

Sehingga ditentukan bahwa sampel penelitian ini adalah UMKM di pasar tradisional yang langsung diawasi oleh UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman dan pemilik UMKM tersebut menjadi pengurus pasar tradisional dengan pertimbangan bahwa pengurus pasar lebih paham tentang perkembangan zaman dan lebih paham tentang strategi pengembangan bisnis. Jumlah UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman adalah 5 UPT yang tersebar di seluruh Sleman²⁹. Besarnya sampel bila terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok, dan disarankan ukuran sampel yang sesuai antara 100-200 responden agar dapat digunakan estimasi interpretasi dengan *Structural Equation Model (SEM)*³⁰. Untuk itu maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 145 responden.

Dari 5 UPT yang ditentukan sebagai sampel, responden yang dipilih merupakan pengurus paguyuban pedagang dan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman di bidang pengelolaan pasar terkait yang dibagi dalam 5 UPT. Untuk mempertajam analisis maka peneliti akan mengambil 200 sampel. Penelitian ini menganalisis 4 variabel dengan model penelitian yang akan dibangun dengan pola sebagai berikut :



²⁹ Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman, 2015

³⁰ Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2010

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden pada penelitian ini didasarkan pada bidang pekerjaan, usia, jenis kelamin dan pendapatan setiap bulannya. Responden dalam penelitian ini, berdasarkan bidang pekerjaan sebanyak 58 orang (56,9%) sebagai penjahit, 12 orang (11,8%) sebagai pemasangan payet, 5 orang (4,9%) sebagai pemotongan pola, 1 orang (1%) sebagai pengantar barang dan 26 orang (25,5%) tidak memberikan keterangan. Berdasarkan usia, sebanyak 4 orang (3,9%) memiliki usia <20 tahun, 21 orang (20,6%) memiliki usia rentang antara 20-30 tahun, 39 orang (38,2%) memiliki usia rentang antara 31-40 tahun, 23 orang (22,5%) memiliki usia rentang antara 41-50 tahun, 8 orang (7,8%) memiliki usia >50 tahun, dan 7 orang (6,9%) tidak memberikan keterangan. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 4 orang (3,9%) berjenis kelamin laki-laki, dan 98 orang (96,1%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan pendapatan setiap bulannya, sebanyak 48 orang (47,1%) memiliki pendapatan <Rp1.000.000, 15 orang (14,7%) memiliki pendapatan rentang antara Rp 1.000.001 – Rp 3.000.000, sebanyak 1 orang (1%) memiliki pendapatan > Rp 5.000.000, dan 38 orang (37,3%) tidak memberikan keterangan.

a. *Confirmatory Analysis*

Dalam *confirmatory analysis*, dilakukan pengujian dua aspek dalam model yaitu uji loading factor dan uji *goodness of fit*. Loading factor dikatakan baik apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,5 sedangkan *goodness of fit* akan terpenuhi apabila beberapa kriteria terpenuhi yang meliputi *Chi-Square*, *probability*, RMSEA, GFI, CFI, TLI dan CMIN/DF. Dari uji loading factor ditemukan hasil diketahui bahwa terdapat 3 indikator yang masih dibawah 0,5 yaitu indikator IW 11, IW 20 dan IW 21, sehingga harus dihilangkan dari model penelitian. Setelah beberapa indikator yang masih dibawah 0,5 dihilangkan maka nilai loading factor dalam penelitian ini sudah dapat dikatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat menjelaskan variabel dalam penelitian ini.

b. *Reliability Test*

Reliabilitas konstruk yang baik jika nilai *construct reliability* $> 0,7$ dan nilai *variance extracted*-nya $> 0,5$. Hasil dari reliability test dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa reliabilitas konstruk (*construct reliability*) semua variabel sudah menunjukkan $\geq 0,7$. Adapun untuk *variance extracted* pada penelitian ini, masing – masing variabel juga sudah memiliki nilai diatas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk penelitian ini dinyatakan reliabel.

c. Hypothesis Test

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Untuk melihat hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan cara melihat nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *probability* (P) dari hasil pengolahan data. Apabila hasil uji menunjukkan nilai CR diatas 1,96 dan nilai probabilitas (P) dibawah 0,05/5% maka hipotesis penelitian yang diajukan dinyatakan diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai hipotesis yang telah diajukan.

d. Pengujian Mediasi

Pengujian mediasi dilihat dari pengaruh tidak langsung antar variabel. Ditunjukkan pengaruh signifikansi antara DJ terhadap JP yang dimediasi oleh IWE serta pengaruh PJ terhadap JP yang dimediasi oleh IWE. Sedangkan seberapa kuat pengaruh yang diberikan ditunjukkan *Islamic Work Ethics* mampu memediasi hubungan *distributive justice* dan *job performance* disisi lain *Islamic Work Ethics* juga mampu memediasi hubungan *procedural justice* dan *job performance*

e. Pembahasan Penelitian

Peningkatan *job performance* bagi UMKM Pasar Tradisional di Sleman akan mampu mendorong daya saing sehingga UMKM Pasar Tradisional di Kabupaten Sleman akan mampu bersaing dengan produk-produk perusahaan besar. Hal tersebut tentunya akan memberikan dampak yang baik bagi perkembangan perekonomian masyarakat. Penelitian ini menganalisis hubungan antara *organizational justice* yang terdiri dari 2 aspek yaitu *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap *job performance* UMKM Pasar Tradisional di Kabupaten Sleman. Selanjutnya penelitian ini juga menganalisis peran mediasi

Islamic work ethic terhadap hubungan antara *organizational justice* dan *job performance*.

Penelitian ini menemukan bahwa *distributive justice* dan *procedural justice* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal tersebut sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lambert et al.³¹ (2019), dia juga membahas keadilan organisasi dalam dua aspek yaitu *distributive justice* dan *procedural justice*, dalam temuannya diungkapkan bahwa *organizational justice* baik *distributive justice* maupun *procedural justice* mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan temuan bahwa karyawan yang memiliki gelar lebih tinggi mampu memberikan kinerja lebih tinggi.

Dari hasil penelitian ini maka UMKM Pasar Tradisional di Kabupaten Sleman diharapkan mampu meningkatkan *organizational justice* baik dalam *distributive justice* maupun *procedural justice*. Adapun penerapan *distributive justice*, diterapkan menggunakan teori pertukaran sosial, berupa kegiatan tertentu dengan imbalan tertentu diterima sebagai balas jasa yang adil. Misalnya, karyawan menerima upah, gaji dan imbalan lain sebagai balas jasa dari pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, dan kerja yang diberikan pada organisasi. Disisi lain keadilan prosedural berkaitan dengan keadilan proses yang terlibat dalam alokasi hasil. Itu juga kontrak dengan perlakuan yang adil dari semua karyawan tanpa bias.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *Islamic work ethic* mampu memediasi hubungan antara *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap *job performance*. Pentingnya *Islamic work ethic* dalam mempengaruhi *organizational justice* dan *job performance* juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu.³². Dari hasil penelitian ini, maka diharapkan pelaku usaha UMKM Pasar Tradisional di Kabupaten Sleman mampu menerapkan *Islamic work ethic* dengan baik sehingga tercipta *job performance* yang baik dan terus meningkat.

Sejalan dengan temuan penelitian ini, dinyatakan bahwa etika kerja Islam secara positif mempengaruhi dua dimensi keadilan organisasi, yaitu keadilan prosedural dan interaktif. Akan tetapi ada penemuan hasil berbeda bahwa *Islamic*

³¹ Dundar and Tabancali, 2012; Ibrahim et al, 2016; Shan et al., 2015; Suliman and Kathairi, 2012; Swalhi et al., 2017; Wang et al., 2010; Zhou and Li, 2015).

³² Hayati and Caniago, 2012 ; Amilin et al., 2018; Khan et al., 2013; Yousef et al., 2001

work ethic tidak berpengaruh dalam keadilan distributif³³. Hal tersebut disebabkan karena perbedaan budaya yang ada dalam perusahaan. Selain itu temuannya mendukung hasil penelitian ini bahwa semua dimensi keadilan organisasi dan etika kerja Islam ditemukan secara positif mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran baru terkait pengembangan job performance khususnya bagi UMKM bahwa *organizational justice* khususnya dalam aspek *distributive justice* dan *procedural justice* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Penelitian ini juga mengangkat temuan bahwa *Islamic work ethic* memiliki peran penting bagi perkembangan kinerja karyawan khususnya dalam meningkatkan *job performance* mereka.

D. PENUTUP

Penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan bahwa:

1. *Distributive Justice* UMKM Pasar Tradisional (DJ-UH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance (JB-UH)
2. *Procedure Justice* UMKM Pasar Tradisional (PJ-UH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance (JB-UH)
3. *Islamic Work Ethic* UMKM Pasar Tradisional (IWE-UH) mampu memediasi hubungan antara *Distributive Justice* UMKM Pasar Tradisional (DJ-UH) dan Job Performance (JB-UH)
4. *Islamic Work Ethic* UMKM Pasar Tradisional (IWE-UH) mampu memediasi hubungan antara *Procedure Justice* UMKM Pasar Tradisional (DJ-UH) dan Job Performance (JB-UH)

Penelitian ini memberikan temuan bahwa *organizational justice* yang terdiri dari *distributive justice* dan *procedural justice* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa *Islamic work ethic* mampu memediasi hubungan antara *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap *job performance*. Oleh karena itu UMKM Pasar Tradisional di Kabupaten Sleman akan mampu meningkatkan *job performance* apabila memperhatikan tiga aspek penting dalam manajemen SDM yaitu *distributive justice*, *procedural justice* dan *Islamic work ethic*. *Distributive justice* diterapkan

³³ Amilin et al. (2018)

menggunakan teori pertukaran sosial, berupa kegiatan tertentu dengan imbalan tertentu diterima sebagai balas jasa yang adil. Misalnya, karyawan menerima upah, gaji dan imbalan lain sebagai balas jasa dari pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, dan kerja yang diberikan pada organisasi. Adapun *procedural justice* berkaitan dengan keadilan proses yang terlibat dalam alokasi hasil. Itu juga kontrak dengan perlakuan yang adil dari semua karyawan tanpa bias.

Adapun terkait *Islamic work ethic*, UMKM Pasar Tradisional Kasongan Yogyakarta diharapkan mampu melaksanakan beberapa hal terkait etika kerja Islam yang meliputi 1) Mengejar bisnis yang sah (jujur dan bermanfaat untuk orang lain). 2) Kekayaan harus diperoleh (memperoleh dari apa yang dihasilkan dengan tidak melalap milik orang lain). 3) Kualitas pekerjaan (melakukan pekerjaan dengan benar. 4) Upah, pengupahan tepat waktu dan sesuai dengan upaya. 5) Ketergantungan pada diri sendiri (pekerjaan tergantung dari upayanya. 6) Monopoli, kesalahan besar karena mendatangkan penderitaan, keuntungan yang melanggar hukum dan memastikan ketimpangan. 7) Suap. Seperti halnya monopoli dan kecurangan, penyuaipan sangat dikutuk dalam Islam. 8) Perbuatan dan niat (kegiatan bisnis harus didasari niat dan tindakannya. 9) Transparansi (Bisnis dan pekerjaan pada umumnya harus bertumpu pada landasan etika dan moral). 10) Keserakahan (Bisnis dilarang rakus dan amoralitas). 11) Kemurahan hati (Kedermawanan dan murah hati).

DAFTAR PUSTAKA

- Amiin, Ismail, Astuti, & Reskino. (2018). Islamic work ethics and organizational justice implementation in reaching accountants' job satisfaction. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(1), 1-11.
- Ac, E. (2009). The Islamic Work Ethic and the Emergence of Turkish. *Journal of Business Ethics*, 211–225. <http://doi.org/10.1007/s10551-009-0107-z>
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics : An Islamic prospective.
- Ali, A. J. Islamic work ethic: a critical review, 15 Emerald 5–19 (2008). <http://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Ali, A. J. (2014). The Islamic Work Ethic in Arabia, (September 1992). <http://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Allen, N. J. (1990). Organizational Commitment-Allen-Meyer1990.pdf. *Journal of Occupational Psychology*, 1–18. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

- Awan, K. Z., Abbas, M., Qureshi, I., & Shahzad, K. (2014). Exploring the Relationship between Islamic Work Ethics , Employee Work Performance and the Mediation Role of Organizational Commitment, *3*(3), 64–81.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Performance. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 65, pp. 272–277). The Authors. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Hooff, N. Van. (2016). The impact of job crafting on job performance : The mediating effect of participation in HRD and the moderating role of age ., (August).
- Khan, K., Abbas, M., & Raja, U. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes : Moderating Role of Islamic Work Ethic. *J Bus Ethics*, 235–246. <http://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Norhasniah, W., Husin, W., Farahana, N., & Kernain, Z. (2019). The Influence of Individual Behaviour and Organizational Commitment Towards the Enhancement of Islamic Work Ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 0. <http://doi.org/10.1007/s10551-019-04118-7>
- Ogbari, M. E., Oke, A. O., Ibukunoluwa, A. A., Ajagbe, A., & Ologbo, A. C. (2016). Entrepreneurship and Business Ethics : Implications on Corporate Performance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(1998), 50–58.
- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697–1701. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.479>
- Rita Silva, M., & Caetano, A. (2014). Organizational justice: what changes, what remains the same? *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 23–40. <http://doi.org/10.1108/JOCM-06-2013-0092>
- Rokhman, W., & Hassan, A. Original Article The effect of Islamic work ethic on organisational justice (2012). <http://doi.org/10.4103/1817-7417.104699>
- Rowland, C. A., & Hall, R. D. (2012). Organizational justice and performance: is appraisal fair? *EuroMed Journal of Business*, 7(3), 280–293. <http://doi.org/10.1108/14502191211265334>
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187–1198. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.134>
- Surjanti, J., Soejoto, A., & Muafi. (2018). The impact of procedural justice (pj), distributive justice (dj) and ethical climate (ec) on continuous professional development (cpd): the role of work related stress (wrs) mediation. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(1), 1–9. Retrieved from <https://www.abacademies.org/articles/the-impact-of-procedural-justice-pj-distributive-justice-dj-and-ethical-climate-ec-on-continuous-professional-development-cpd-the-7004.html>

- Yaseen, S. G. (2016). Islamic work ethics and Organizational commitment 15 . Islamic work ethics and organizational commitment : a case of Jordanian Islamic banks, (January 2015).
- Dundar, T., & Tabancali, E. (2012). The Relationship between Organizational Justice Perceptions and Job Satisfaction Levels. *Social and Behavioral Sciences*, 46, 5777-5781.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Social and Behavioral Sciences*, 65, 272-277.
- Ibrahim, Z., Ismail, A., Mohamed, K., & Raduan, N. S. (2016). Association of Managers' Political Interests towards Employees' Feelings of Distributive Justice and Job Satisfaction in Performance Appraisal System. *Social and Behavioral Sciences*, 224, 523-530.
- Lambert, E., Keena , L., Leone, M., & May, D. (2019). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 1-9.
- Raja, U., Khan, K., Abbas, M., & Gul, A. (2013). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2).
- Shan, S., Ishaq, H. M., & Shaheen, M. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader-member exchange relationship. *Library Management*, 36(1), 70 - 85.
- Suliman, A., & Kathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations*, 35(1), 98-115.
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 98-115.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.
- Zhou, L., & Li, M. (2015). Distributive justice climate and job performance: The mediating role of industrial relations climate. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 43(1), 145-152.