

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Tentang Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta, *budhayah*, sebagai bentuk jamak dari kata dasar *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental.¹ Budi daya berarti memperdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *culture* yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*). Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku.²

Menurut Wibowo Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.³ Sedangkan budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti

¹Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/02/2002 tentang “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, Jakarta

² Eko B Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan, jalan lurus menuju integritas*, (Jakarta : Pustaka LP3ES, 2006), hlm.90

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm.15.

tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.⁴

Menurut Irham Fahmi, budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai dan diterapkan dalam segala aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan.⁵

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.⁶ Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah internal.⁷

⁴ Ibid., hlm. 19

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Alikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.223.

⁶ Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/02/2002 tentang “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, Jakarta

⁷ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2008),hlm.4

Salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan etos kerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁸

Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai, norma-norma yang dijadikan pedoman dalam suatu lingkungan anggota untuk mencipta kehidupan tertentu dan diikuti oleh semua anggotanya.

2. Fungsi Budaya Kerja

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo, Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi.⁹ Fungsi budaya organisasi adalah:

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma

⁸ Ibid., hlm. 120.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm.49

dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

3. Komponen-komponen Budaya Kerja

a) Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan kesimpulan.

b) Sikap terhadap pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

c) Perilaku ketika bekerja

Sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja.

Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

d) Lingkungan kerja dan alat kerja

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

e) Etos kerja

Istilah *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.¹⁰

4. Karakteristik Budaya Kerja

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo menyatakan bahwa Karakteristik pembentuk budaya organisasi, di antaranya adalah:¹¹

a) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko).

Sejauh mana para karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

¹⁰ Talizudhuhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Cet. Pertama, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hal.209

¹¹ Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Cet. Keempat, (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), hlm 33.

- b) *Attention to detail* (Perhatian kerincian/Perhatian pada hal detail).
Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan//ketetapan), analisis, dan perhatian kepada hal detail.
- c) *Outcome orientation* (Orientasi manfaat/hasil). Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d) *People orientation* (Orientasi orang). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e) *Team orientation* (Orientasi tim). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f) *Aggressiveness* (Keagresivitas/Keagresifan). Sejauh mana orang-orang itu cenderung lebih agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- g) *Stability* (Kestabilan). Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Sedangkan menurut Edison, untuk menunjang kinerja yang baik diperlukan suatu Budaya kerja yang kuat dengan indikator sebagai berikut:¹²

- a) Kesadaran diri

Anggota organisasi/karyawan dengan kesadarannya bahwa berkeja untuk mendapatkan suatu kepuasan dari pekerjaan

¹² Emron, Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.Kesatu* (Bandung: alfabeta,2016), hlm. 131.

mereka, menaati aturan, dapat mengembangkan diri, dan menawarkan layanan tinggi. Indikator dimensi ini adalah

- 1) Karyawan atau anggota mampu menaati peraturan yang berlaku.
- 2) Karyawan atau anggota mau berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang dimiliki.
- 3) Karyawan atau anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

b) Keagresifan

Anggota organisasi/karyawan dapat menetapkan tujuan, membuat rencana kerja dan strategi untuk mencapai sebuah tujuan dan mengerjakannya dengan bersungguh-sungguh. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- 1) Karyawan atau anggota mempunyai inisiatif untuk tidak selalu bergantung pada arahan pimpinan..
- 2) Karyawan atau anggota menetapkan rencana kerja dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik

c) Kepribadian

Anggota/karyawan memiliki sifat ramah, terbuka, dan saling menghormati antar sesama, serta peka terhadap kepuasan kelompok. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- 1) Karyawan atau anggota saling menghormati dan ramah pada semua anggota

- 2) Karyawan atau anggota saling membantu sama lain.
- 3) Antara masing-masing karyawan atau anggota menghargai dengan adanya perbedaan pendapat.

d) Performa

Anggota/karyawan memiliki nilai kreativitas, kuantitas, efisien, dan mutu. Indikator dimensi ini yaitu:

- 1) Karyawan atau anggota mampu menemukan ide/hal-hal baru untuk meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Karyawan atau anggota selalu mengutamakan kualitas dalam melakukan aktivitas kerja.
- 3) Setiap karyawan atau anggota selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

e) Orientasi tim

Anggota/karyawan melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi dengan keterlibatan aktif para anggota yang akhirnya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama. Indikator dimensi ini yaitu:

- 1) Selalu melakukan koordinasi atau diskusi terlebih dahulu dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Selalu menyelesaikan permasalahan dengan baik.

Proses terbentuknya suatu budaya organisasi ini melalui suatu proses dan bertahap. Budaya organisasi akan terbentuk dan dimulai ketika suatu organisasi tersebut didirikan. Terbentuknya

organisasi ini ketika organisasi belajar menghadapi suatu masalah, baik masalah eksternal maupun internal yang menyangkut dengan kebutuhan dan ketahanan organisasi.

B. Teori tentang Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut A.A Mangkunegara, motivasi merupakan kondisi atau energi yang ditimbulkan sebagai penggerak diri para karyawan secara terarah dan tertuju pada pencapaian tujuan perusahaan agar mencapai kinerja yang lebih baik.¹³

Menurut Humris motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.¹⁴

Menurut Arianty dkk, motivasi merupakan mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.¹⁵ Sedangkan menurut Kadarisman motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal

¹³ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, hal 61.

¹⁴ Humris, *Memahami Motif dan Mengantisipasi Penyalahgunaan Wewenang Dalam Bisnis Perbankan*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2015), hal 39.

¹⁵ Arianty, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Perdana Publishing, 2016), hal 102.

dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.¹⁶

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).¹⁷ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).¹⁸

Motivasi merupakan tumpuan seseorang untuk melangkahkan kaki menuju tempat yang digunakan untuk usaha, belajar, dan lain sebagainya.¹⁹ Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi dapat sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap

¹⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), hal 278.

¹⁷ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hlm. 27.

¹⁸ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, hlm. 837.

¹⁹ Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Prespektif Hadist Nabi)* (Jakarta: Kencana, 2015), 35.

aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor pendorong yang bertujuan untuk memenuhi suatu keinginan tersebut. Oleh sebab itu faktor pendorong seseorang dalam beraktivitas adalah kebutuhan serta keinginan pencapaian tujuan orang tersebut.²⁰

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan agar dapat menjalankan kinerja dengan secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam pemberian dorongan kepada karyawan ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pemberian dorongan pegawai adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan pegawai. Sebab pemenuhan kebutuhan pegawai harus memiliki kekuatan besar dalam menentukan sikap pegawai dalam bekerja. Jika berpengaruh sangat besar, maka dorongan dalam bekerja akan besar pula. Langkah kedua yaitu dengan mengkonfirmasi kebutuhan inti perusahaan kedalam kebutuhan pegawai dalam organisasi atau perusahaan, dengan berpedoman pada teori yang relevan. Langkah ketiga dengan merumuskan program motivasi yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan organisasi.²¹ Saat seseorang memiliki motivasi dalam bekerja, maka ia akan memiliki niat yang kuat untuk

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.109.

²¹ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 76.

melakukan pekerjaan tersebut. Niat atau motivasi akan berpengaruh terhadap kualitas perusahaan.²²

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jum'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*²³

Menurut tafsir Al-Jalalin ayat diatas menjelaskan bahwa dalam setiap diri manusia yang ada di bumi harus memiliki dorongan kuat untuk menjadi lebih baik lagi, di karenakan Allah SWT hanya memberikan rahmat, karunia, dan rizki-Nya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

2. Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai manfaat yang banyak diantaranya sebagai berikut:²⁴

- a) Untuk meningkatkan semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja
- b) Memupuk rasa memiliki, loyalitas, dan partisipasi
- c) Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan untuk berkembang

²² Ibid, 79.

²³ Departemen Agama RI, Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV Diponegoro, 2010), hal 554.

²⁴ Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Prespektif Hadist Nabi)*, 35.

- d) Meningkatkan produktivitas dan prestasi
- e) Meningkatkan kesejahteraan
- f) Meningkatkan moral dan kepuasan
- g) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan lain sebagainya.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dalam motivasi kerja menggunakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Menurut Maslow dalam Robbins mengatakan bahwa didalam diri semua manusia manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

- a) fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), dan kebutuhan jasmani.
- b) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

- e) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.²⁵

Sedangkan indikator motivasi menurut Mangkunegara dibagi menjadi beberapa bagian, sebagai berikut:²⁶

- a) Kerja keras: Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Seorang karyawan dalam melakukan kegiatan pekerjaannya menggerakkan segala kemampuan yang mereka miliki untuk menghasilkan kinerja yang baik.
- b) Orientasi masa depan: dapat menafsirkan apa yang akan terjadi dimasa depan dan merencanakan atau strategi dalam menghadapi hal tersebut. Diharapkan mampu membuat rancangan kerja, yang nantinya digunakan untuk memajukan usaha.
- c) Usaha untuk maju: melakukan kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan. Memiliki keinginan dapat mengembangkan perusahaan, dengan cara melakukan setiap kegiatan dengan baik, sehingga dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
- d) Rekan kerja yang dipilih: memilih rekan kerja yang dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan. Rekan kerja yang dipilih sangat penting, karena dengan memiliki rekan kerja yang baik

²⁵ Stephen Robbins, *Essentials of Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall, 2006), hlm 137.

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 111.

maka akan memberikan pengaruh kedalam tingkah laku bekerja yang baik dan begitupun sebaliknya.

- e) Tingkat cita-cita yang tinggi: semua yang diinginkan akan tercapai dengan usaha dan kerja keras. Melakukan kegiatan usaha dengan bekerja keras, agar tercapai semua cita-cita yang diinginkan.
- f) Orientasi tugas/sasaran: pemimpin yang ditunjuk harus fokus pada tugas dan tanggungjawab. Seorang pemimpin harus mampu mengkoordinir bawhaannya, dan melakukan segala tugas serta tanggung jawab dengan baik.
- g) Ketekunan: upaya berkesinambungan unruk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan. Tidak mudah menyerah, dan memiliki ketekunan dalam melakukan kegiatan usaha.
- h) Pemanfaatan waktu: keadaan dimana pekerja bisa melakukan kegiatan yang diinginkan tanpa adanya paksaan. Mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

4. Hal-hal Yang Harus Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi.

Pemberian motivasi merupakan kewajiban pimpinan perusahaan, agar pegawai dapat meingkatkan mutu dari pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab. Oleh sebab itu

pemimpin hendaknya memperhatikan pemberian motivasi terhadap pegawai, meliputi:

a) Memahami Perilaku Pegawai

b) Seorang pemimpin harus memahami perilaku pegawainya, dalam tugas pimpinan hendaknya memperhatikan dan mengamati perilaku dan tindakan pegawainya. Dengan memahami perilaku pegawai maka pemimpin akan lebih mudah dalam pemberian motivasi.²⁷

c) Berbuat dan Berperilaku Realitas

Pegawai memiliki kemampuan yang tidak sama dengan pegawai lainnya, maka pimpinan harus mengetahui kemampuan pegawai. Agar dalam pemberian tugas kepada pegawai sama dengan kemampuan masing-masing pegawai. Dalam pemberian motivasi harus menggunakan pertimbangan yang logis yang dapat dilakukan oleh pegawai.

d) Tingkat Kebutuhan Berbeda

Tingkat kebutuhan pegawai tidaklah sama, karena adanya keinginan, perasaan, kecenderungan, dan harapan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

e) Mampu Menggunakan Keahlian

Pemimpin dan pegawai hendaknya mengetahui seluk beluk pekerjaan, mempunyai akal dalam menyelesaikan masalah dalam

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 144.

melaksanakan tugas. Dapat dilakukan dengan cara menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan atau pujian terhadap pegawai yang berprestasi dan memberikan bimbingan kepada pegawai yang belum berprestasi, memberikan tugas sesuai dengan kemampuan, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkreaitivitas.

f) Memberi Keteladanan

Keteladanan merupakan contoh yang diberikan pimpinan terhadap pegawai. Pemimpin tidak hanya pandai berkata melainkan berbuat atau bertindak sesuai dengan perkataannya. Teladan yang diberikan oleh pimpinan maka dapat memberikan contoh pegawai bagaimana cara bekerja yang baik, berkata baik, dan lain sebagainya.²⁸

C. Teori Tentang Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi memiliki kaitan dengan tingkat keterlibatan individu dengan perusahaan, dimana mereka bekerja dan merasa tertarik untuk tetap tinggal dalam perusahaan tersebut.²⁹ Terdapat beberapa definisi komitmen dari para ahli antara lain, menurut Colquit, Lepine, dan Wesson yang di kutip wibowo komitmen organisasi adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk

²⁸ Ibid., 146

²⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 157.

tetap menjadi anggota perusahaan.³⁰ Komitmen organisasi mempengaruhi seseorang untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.³¹

Menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Panggabean mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Normative commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang *psychological* terlibat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan, seperti kehangatan, sekertiaan, efektif, kebanggaan, kepemilikan, kebahagiaan, kesenangan, dan yang lainnya.³²

Menurut Luthan, Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan proses yang berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengeksresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.³³ Sedangkan menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Harun, komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan

³⁰ Wibowo, *Perilaku dalam organisasi Edisi Kedua*, hal.188.

³¹ Ibid.

³² Mutiara Sirbani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal.135.

³³ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Perilaku Komitmen Organisasi*, hal 17

tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.³⁴

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Harun, komitmen organisasi memberikan cerminan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat dipermudah terwujudnya produktifitas kerja.³⁵ sedangkan menurut Newstrom komitmen organisasi adalah suatu tingkat seseorang pegawai dalam mengidentifikasi perusahaan dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di perusahaan.³⁶

2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut David didalam Sopiah, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:³⁷

a) Faktor personal

Faktor personal timbul dari diri pegawai itu sendiri, seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan serta pengalaman.

³⁴Harun Samsudin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), hal 63.

³⁵Ibid, hal.62

³⁶Wibowo, *Perilaku dalam organisasi Edisi Kedua*, hal.188.

³⁷Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: CV. Andi Offeset, 2008), hal. 163.

b) Karakteristik kerja

Karakteristik kerja terdiri dari lingkup jabatan dan tantangan dalam pekerjaan, dll.

c) Karakteristik struktur

Karakteristik struktur terdiri dari besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

d) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada perusahaan.

3. Indikator Komitmen

Menurut Allen dan Meyer yang dikutip dalam penelitiannya Ida Rispatiningsih, menyebutkan bahwa untuk mengukur suatu komitmen organisasi karyawan dapat diukur dengan indikator berikut:³⁸

- a) *Affective Commitment*, adanya keterlibatan emosi pekerja atau karyawan dengan organisasi, dimana karyawan bekerja dengan kemauannya sendiri dan ikatan emosi dalam diri. Komitmen afektif merupakan hasrat atau perasaan cinta yang timbul pada suatu organisasi yang memunculkan keamauan untuk tetap tinggal dan membina sosial serta menghargai nilai hubungan karena telah menjadi anggota organisasi. Komitmen ini dapat

³⁸ Ida Rispatiningsih, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*, (Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, vol. No.3, 2015).

dipengaruhi oleh berbagai karakter demografik seperti umur, masa kerja, pendidikan, dan jenis kelamin akan tetapi pengaruh ini umumnya tidak kuat dan juga tidak konsisten. Masalah karakteristik tersebut adalah memang dapat dilihat, tetapi tidak dapat didefinisikan secara jelas. Misalnya hubungan masa kerja dan komitmen karena masa kerja terkait dengan status dan kualitas pekerja yang berbeda.

- b) *Continuence Commitment*, keterlibatan komitmen berdasarkan dengan kerugian, yang berhubungan dengan biaya yang harus dikeluarkan akibat keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan suatu perasaan berat untuk meninggalkan organisasi yang dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan didalam organisasi. Orang mungkin berkomitmen terhadap organisasi karena memikirkan biaya tinggi jika kehilangan keanggotaan organisasi. Biaya tinggi seperti biaya ekonomi (misalnya penambahan uang pensiun) dan biaya sosial (misalnya ikatan dengan teman pegawai) yang merupakan biaya kehilangan keanggotaan organisasi. Akan tetapi, seseorang individu anggota organisasi yang tidak melihat positif untuk terus berada dalam organisasi dia harus mempertimbangkan adanya alternatif lain seperti bekerja dalam organisasi lain, memutuskan hubungan

personal, dan sisi perusahaan lainnya yang akan muncul dan meninggalkan organisasi. Problem dengan pertaruhan seperti ini adalah tidak muncul sekaligus akan tetapi terakumulasikan dengan umur dan masa kerja.

- c) *Normative Commitment*, keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas dan kewajibannya berada dalam suatu organisasi. Tindakan tetap didalam organisasi merupakan perasaan wajib yang dimiliki karyawan dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Dalam komitmen ini seorang karyawan tetapp bekerja daan menjadi anggota organisasi dikarenakan kewajiban moral. Persaan ini berasal dari suatu gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggot organisasi. Misalnya organisasi telah menginvestasikan terhaadap pelatihan individual kepada pegawai tersebut yng kemudian mempunyai kewajiban moral untuk tetap bekerja dan berada dalam organisasi untuk membayar utangnya tersebut. Hal tersebut juga merefleksikan suatu norma yang terinternalisasi berkembang sebelum organisasi melalui keluarga atau melalui proses sosialisasi lainnya bahwa seseorang harus loyal terhadap organisasinya. Para pegawai terus bekerja menjadi aanggot

organisasi, akan tetapi jika seseorang menginvestasikan sesuatu dengan besar maka dia akan menerima imbalan yang besar.³⁹

Karyawan dengan dimensi komitmen afektif akan merasa bahwa dirinya mempunyai kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi, karyawan dengan komitmen berkelanjutan akan merasa ingin tetap bergabung karena membutuhkan organisasi tersebut.⁴⁰ Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif akan menjadi anggota karena harus melakukannya. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangannya merupakan wujud komitmen manusia terhadap Tuhan, seperti firman Allah SWT dalam AlQur'an Surat An-Nisa ayat 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي
اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: Kecuali orang-orang yang bertaubat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karna Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman.

Ayat diatas menjelaskan bahwa komitmen yang diberikan oleh seorang muslim dalam bentuk tetap berpegang teguh dijalan

³⁹ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) hal 174.

⁴⁰ Departemen Agama, *AlQur'an dan Terjemahan*, (Bandung, Jabal , 2013), hal 101.

Allah, serta memperbaiki diri dengan melakukan hal yang baik dan meninggalkan yang buruk dengan ikhlas maka Allah akan menggantinya dengan imbalan.

D. Teori Tentang Kinerja Karyawan

1. Pengertian Tentang Kinerja Karyawan

Whitmore mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang yang harus ada hasil meskipun dalam ukuran yang paling minimum. Oleh sebab itu Whitmore mengemukakan pandangannya bahwa kinerja seseorang merupakan representasi dari gambaran tanggung jawab tentang keberhasilan pekerjaan seseorang. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlakukan seseorang melalui keterampilan yang nyata.⁴¹

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kinerja) merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.⁴²

Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

⁴¹ Harun Samsudin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, hal 76.

⁴² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hal.9

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu.⁴³

Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip wibowo, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁴⁴ Menurut Rivai kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁴⁵

Menurut Moeheriono, kinerja atau *performance* merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi, dan sasaran organisasi yang akan dituangkan kedalam perencanaan strategis suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam satu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara

⁴³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet ke-9*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hal 34.

⁴⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, hal 7.

⁴⁵ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori dan praktik*, (Jakarta :PT Raja Grafindo Pertama, 2008), hal 309

objektif.⁴⁶ Sedangkan pengertian kinerja karyawan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl Ayat 97:⁴⁷

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami berikan balasan dengan pahala yang lebih baik dan apa yang telah mereka kerjakan.*

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, loyalitas, dan komitmen.⁴⁸

Faktor-faktor yang mungkin bisa memengaruhi kinerja, antara lain⁴⁹

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*), menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

⁴⁶ Harun Samsudin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, hal 76.

⁴⁷ Departemen Agama, *AlQur'an dan Terjemahan*, (Bandung, Jabal, 2013), hlm 101.

⁴⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016),

⁴⁹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), hal 151-152.

- b) Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role* atau *task perception*, segala perilaku dan aktivitas yang diperlukan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
- a) Faktor Lingkungan, terdiri dari kondisi fisik, waktu, material, pendidikan, desain organisasi, dan pelatihan yang diberikan.

3. Indikator Penelian Kerja

Menurut Wibowo indikator kinerja antara lain: ⁵⁰

- a) Tujuan, tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- b) Standar, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) Umpan balik, umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi

⁵⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hal.102.

terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- d) Alat atau sarana, alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tujuan pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- e) Motif, motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- f) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Moeheriono, ukuran indikator dapat dikategorikan menjadi enam bagian, yaitu:

- a) Efektif. Indikator ini digunakan untuk mengukur kesesuaian yang dapat dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b) Efisiensi. Indikator ini untuk mengukur derajat kesesuaian proses dalam menghasilkan *output* dengan meminimalisir biaya serendah mungkin.
- c) Kualitas. Indikator ini untuk mengukur kesesuaian antara kualitas jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan konsumen.
- d) Ketetapan Waktu. Indikator ini untuk mengukur apakah pekerjaan yang dilakukan sudah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e) Produktivitas. Indikator ini untuk mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f) Keselamatan. Indikator ini untuk mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja karyawan yang ditinjau dari aspek kesehatan.

E. Teori Tentang Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Islam

Bahasa Yunani mengartikan etos (*ethos*) yang berarti kepribadian, sikap, watak, karakter, budi pekerti, serta keyakinan atas sesuatu. Individu tidak hanya memiliki sikap, watak, dan karakter melainkan kelompok masyarakat dan kelompok organisasi

juga memiliki karakteristik tersebut. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta keyakinan yang dianutnya.⁵¹

Kerja menurut Islam merupakan suatu upaya yang dilakukan secara bersungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset, pikir, zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik dalam kata lain juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.⁵² Etos dapat disebut juga etika, yang hampir sama dengan pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berhubungan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terdapat gairah atau semangat kerja yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, baik, dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos terdapat semangat untuk menghindari segala kerusakan, dan menyempurnakan segala sesuatu sehingga setiap pekerjaan bertujuan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil pekerjaannya.

Menurut Mochtar Buchori Etos kerja diartikan sebagai sifat dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, dan ciri-ciri ataupun sifat-sifat mengenai bagaimana cara kerja yang dimiliki seseorang,

⁵¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 15.

⁵² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hal 26.

kelompok manusia atau suatu bangsa. dari uraian ini dapat diartikan bahwa etika kerja merupakan suatu kebiasaan, karakter, sifat yang berkaitan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.⁵³

Menurut Toto Tasmara, etos kerja islam merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa berkerja itu bukan saja memuliakan dirinya, menempatkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai sesuatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.⁵⁴ Etos kerja dalam Islam merupakan pelaksanaan kepercayaan seorang Muslim bahwa kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yakni memperoleh keridhaan Allah SWT. Mardani berpendapat bahwa “Etos kerja dalam Islam adalah suatu keyakinan seorang muslim bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk memperlihatkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh, karena ia beribadah secara mulia”. Hasil kerja dalam Islam dapat dihargai setara dengan Iman.⁵⁵

Etos kerja dalam Islam berdasar pada suatu sistem keimanan yang diyakininya. Keimanan mempunyai pandangan yang positif terhadap masalah etos kerja. Etos kerja yang kuat membutuhkan kesadaran terkait suatu pekerjaan tentang pandangan hidup yang

⁵³ Ahmad Jaran Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004), hal 27.

⁵⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hal 27.

⁵⁵ Mardani, *Hukum Bisnis*, hal. 88.

lebih menyeluruh. Pandangan hidup tersebut memberikan ingatan akan makna dan tujuan hidup yang sesungguhnya. Dengan kata lain, seseorang akan kesulitan melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan yang dilakukan tidak bermakna baginya, dan tidak berhubungan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, secara langsung ataupun tidak langsung.⁵⁶

Seorang muslim yang bekerja merupakan suatu ibadah bukti pengabdian dan rasa syukur untuk mengelola dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang baik seperti dijelaskan dalam Q.S Al-Kahfi:7 yaitu:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik perbuatannya.*

Ayat ini telah mengetuk pintu hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Mereka sadar bahwa Allah menguji dirinya untuk menjadi manusia yang memiliki amal atau perbuatan yang terbaik, bahkan merekapun sadar bahwa yang

⁵⁶ Ibid., 90

persyaratan untuk berjumpa dengan Allah hanyalah dengan berbuat amal-amal yang prestatif.⁵⁷

2. Faktor-faktor Etika Kerja Islam

Etos kerja Islam dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

a) Agama

Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif, turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.⁵⁸

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja pegawai juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos kerja ini juga disebut sebagai etos kerja. Budaya dalam bekerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, prilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai hasil kerja.

c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat

⁵⁷ ⁵⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hal 25.

⁵⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal.48.

untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh kebahagiaan.

d) Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis, lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya, melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Meningkatkan kualitas pegawai dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan pendidikan, keahlian, dan ketrampilan pegawai. Sehingga dapat meningkatkan aktivitas dan produktivitas perusahaan.

f) Motivasi

Pegawai yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah pegawai yang bermotivasi kerja tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasarkan oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka, etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Sedangkan dorongan yang diberikan oleh orang lain

juga berpengaruh terhadap semangat kerja dan hasil kerja pegawai. Oleh sebab itu motivasi pegawai sangatlah dibutuhkan dan sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Indikator-indikator Etika Kerja Islam

Setiap orang bekerja akan terlihat sifat, sikap dan tingkah lakunya, terdapat beberapa ciri atau prinsip etos kerja muslim, menurut Tasmara yang dikutip oleh Djakfar yaitu:⁵⁹

a) Kecanduan terhadap waktu

Menjadi salah satu esensi dan hakikat kerja jika seseorang dapat memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Sehingga dia sadar bahwa waktu merupakan netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa waktu yang telah berlalu tidak akan bisa diulanginya. Baginya waktu adalah asset Ilahiyah yang sangat berharga yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah dan dipetik hasilnya pada waktu yang lain.

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu, mereka tidak mau ada waktu yang terbuang secara sia-sia. Sehingga sebagai konsekuensinya mereka akan memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, menjadikan wadah produktivitas.

b) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Kompetensi moral yang dimiliki seorang berbudaya kerja islam yaitu nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentk dari

⁵⁹ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Islam: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penerbit Plus +, 2012), hal 96.

cinta, kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas tidak hanya dioutput dari cara dirinya melayani, melainkan juga di input bagaimana membentuk kepribadian dengan sikap yang bersih. Bagaimana dia mencari rezeki dan segala makanan-minuman yang masuk ke dalam tubuhnya adalah bersih. Jadi ikhlas merupakan energi yang dapat membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

c) Memiliki kejujuran

Seorang muslim tipe manusia yang kecanduan kejujuran, dimana dalam setiap hal dan keadaan apapun mereka akan bergantung ada kejujuran. Sekali dia melakukan hal kebaikan dengan kejujuran, maka selanjutnya dia akan ketagihan untuk mengulangi hal baik dengan kejujuran. Kejujuran dan ikhlasan tidak datang dari luar, melainkan dari bisikan kalbu secara menurus yang mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan hanya sebuah keterpaksaan melainkan sebuah panggilan dari diri sendiri untuk berbuat baik.

d) Memiliki komitmen (*Aqidah, aqad, itiqod*)

Komitmen adalah keyakinan yaang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i-tiqad*). Dalam komitmen tergantung dari sebuah tekad, keyakinan, yang akan membentuk vitalitas.

Ketika mereka mempunyai komitmen, maka mereka tidak akan mudah menyerah dan berhenti sebelum tercapai semua tujuan dan keinginannya.

e) Kuat pendirian (istiqomah)

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif.

Selain itu ada indikator dari etos kerja Islam meliputi:

a) Bersemangat

Semangat kerja atau bersemangat dalam bekerja merupakan kesungguhan dan dorongan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, benar, dan disiplin guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Semangat kerja berkaitan dengan suasana hati seorang pegawai dalam mewujudkan suatu tujuan dengan usaha dan penuh tanggung jawab.

b) Tekun dan Profesional

Manajemen sumber daya manusia dalam operasionalnya mengharapkan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki profesionalitas, pengetahuan, keahlian, pendidikan, dan pengalaman yang cukup. Sumber daya manusia

diharapkan memahami operasional perusahaan, baik internal maupun eksternal. Selain profesional manajemen sumber daya manusia memerlukan SDM yang rajin atau tekun dalam memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. SDM harus memahami masalah operasional selain memiliki keahlian khusus, meskipun fungsi SDM hanya sebagai pendukung.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah sikap seseorang atas keberanian menerima resiko dan menanggung atas apa yang telah dikerjakan. Selain itu tanggung jawab dapat diartikan meningkatkan karakter tanggung jawab. Yang dimaksud dengan tanggung jawab ialah kewajiban untuk menyelesaikan dan melakukan tugas yang harus dipenuhi dan terdapat konsekuensi jika gagal dalam penyelesaiannya.

d) Jujur dan Disiplin

Disiplin pegawai yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan jujur dalam bertindak. Tindakan seperti ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian

pimpinan guna meningkatkan kedisiplinan dan kejujuran dalam bekerja.⁶⁰

e) Bekerja Keras

Islam menganjurkan untuk selalu bekerja keras dalam melakukan segala hal, karena didalam jiwa seseorang karena kerja keras memiliki sikap pantang menyerah, sabar, tekun, jujur, dan memiliki nilai sosial tinggi baik dalam individu maupun kelompok. Bekerja keras dalam Islam sangatlah penting sebagaimana firman Allah pada Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 135:

Artinya: *“katakanlah: hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”*.

Sedangkan menurut Faqih dalam penelitian yang dilakukan oleh Sheila, ada beberapa indikator untuk mengukur etika kerja islam dari beberapa parameter kunci sistem etika kerja dalam islam, yaitu:⁶¹

⁶⁰ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 193.

⁶¹ Sheila Ayu Pramesti dan Ririn Tri Ratnasari, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayatt Surabaya*, (Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Vol. No.5, Un iversitas Airlangga)

a) Murah Hati

Bisa bersikap ramah tamah, memiliki sikap sopan santun, murah senyum, dan memiliki sikap tanggungjawab yang penuh.

b) Etika dalam Al-Qur'an, seperti yang dijelaskan dalam Qs Al-Jumu'an ayat 9-11. Mengharuskan untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.

c) Ingat Allah dan menjadi prioritas utama, setiap muslim hendaknya selalu mengingat Allah dalam setiap suasa baik dalam keadaan sibuk serta penuh kesadaran dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditetapkan Allah.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk penelitian selanjutnya. Penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang faktor-faktor kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para akademisi, baik dalam bentuk jurnal, tesis maupun buku. Sebagai penunjang dan referensi perbandingan penelitian ini, maka ditambahkan penelitian terdahulu terkait dengan budaya kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating.

a. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Misna dan Indriani, yang berjudul pengaruh kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶²

Penelitian Redi, berjudul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan antara budaya organisasi dan

⁶² Misna Ariani dan Indriani Harun, *Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus T.Sumbericon Di Kota Balikpapan),

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶³

Penelitian Fahreza, Said dan Shabri, berjudul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bank.⁶⁴

Penelitian Susi dan Nora, yang berjudul pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan pengumpulan data menggunakan penyebaran angket. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

⁶³ Redi Indra Yuda, *Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Jaya Abadi Sumber Pasifik* (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.9 No.2, 2018)

⁶⁴ Fachreza, Said Musnadi, dan M.Shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, (Jurnal Magister Manajemen, Vol 102, No.1 2018)

kinerja karyawan, pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan motivasi kerja, pengawasan, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁵

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Wahyuningsih, Siti dan Jafar berjudul pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Indikator yang paling melekat didalam budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu kejujuran dan keterbukaan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Indikator yang paling melekat didalam motivasi kerja yaitu kebutuhan psikologis, dan etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik

⁶⁵ Susi Donna Sinaga dan Nora Annisa Br. Sinulingga, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada PT. Nagalan Maju Bersama*, (Juornal of Management Science, Vo1 N0., 2018.

etos kerja islam, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Indikator yang paling melekat didalam etos kerja islam yaitu Al-Shalah. Secara parsial, budaya organisasi, motivasi kerja, dan etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁶

Penelitian Galan Edy yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis. Penemuan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan transformasional yang kuat yang dilakukan oleh pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, budaya organisasi yang dilakukan dengan baik akan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan yang semakin baik juga. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja akan memunculkan suatu dorongan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dorongan yang semakin kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan

⁶⁶ Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar*, (jurnal Center Economic Student Journal, vol 2. No.2, Universitas Muslim Indonesia).

adanya motivasi. Motivasi kerja disini memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.⁶⁷

Penelitian Indra dan Fajar, yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, kepemimpinan disini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁶⁸

Penelitian Oom dan Rizki, yang berjudul peran etika kerja dan motivasi kerja islami bagi kinerja karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik etika kerja karyawan akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

⁶⁷ Galan Kusuma, dan Edy Rahardja, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Dionegoro Journal Of Management, Vol17, Universitas Dioneoro).

⁶⁸ Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, vol 2, N0.1 2019

semakin banyak motivasi pada diri karyawan akan semakin meningkat pula terhadap kinerja karyawan. Secara simultan etika kerja islam dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁹

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ida berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan statistik inferensial dan regresi liner. Penemuan dalam penelitian ini, bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kapabilitas juga menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.⁷⁰

Penelitian Ras Muis, Jufrizen, dan Fahmi yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan

⁶⁹ Oom Komariyah dan Rizki Pawzi Sukart, *Peran Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Bagi Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah*, jurnal of islamic Economics, Business and Finance, vol.10 n0.1 2 020

⁷⁰ Ida Respatiningsih, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)*.

kuantitatif dengan data primer (penyebaran angket), dan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.⁷¹

Penelitian Prasetyo Kurniawan, berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷²

⁷¹ Muhammmad Ras Muis, J. Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah vol.1, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

⁷² Prasetyo Kurniawan, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*

Penelitian yang dilakukan oleh Kardinah dan Cahya yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memprioritaskan peningkatan pemahaman dan nilai-nilai budaya dengan kedekatan komitmen organisasi.⁷³

d. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Merrita, Mei dan Muninghar yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro. Pendekatan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan

Cabang Tangerang Merdeka, (Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.1 No.1, 2018, Universitas Pamulang).

⁷³ Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husna, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Riset Manajemen, Vol.4 No.1, 2019, Universitas Bhayangkara Jakarta).

komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara silmutan budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁷⁴

Penelitian Kenly dan Jantje yang berjudul *Motivasi Kerj, Komitmen Kryawn, dan Budaya Organiasai Terhadapp Kinerja Kryawan PT. Gudang Garam Manado*. Pendekatan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi kerja, komitmen karyawan dan budaya organisasi secara partial dan silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁵

Penelitian Yessica Nathania, yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh

⁷⁴ Merrita Nurlia Sasanti, Mei Indrawati, dan Muninghar, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegor*, (Jurnal Mitra Manajemen, Vol.4, No.5, 2020).

⁷⁵ Kenly Rimpulaeng dan Jantje Sepang, *Motivasi Kerj, Komitmen Kryawn, dan Budaya Organiasai Terhadapp Kinerja Kryawan PT. Gudang Garam Manado*. (Jurnal EMBA, Vol.2, No.3, 2014).

signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara partial maupun silmutan.⁷⁶

Penelitian Risky, Nurul, dan Hasan yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara silmutan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁷

e. Etika Kerja Islam Memoderasi berpengaruh memperlemah atau memperkuat Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Jufrizen, yang berjudul efek moderasi etika kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda.

⁷⁶ Yessica Nathania, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya*, (Jurnal: Agora Vol.6 No.1, 2018).

⁷⁷ Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, (Jurnal Penelitian Ipteks, Vol 4, No.1, 2019).

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan etika kerja tidak dapat memoderasi antara kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, etika kerja disini bukan sebagai variabel moderating yang artinya etika kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi terhadap karyawan.⁷⁸

Penelitian Anugerah, Meilan, dan Adi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Salesman yang Dimediasi Oleh Etos Kerja. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisi data SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.⁷⁹

⁷⁸ Jufrizen, *Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis, Vol.18, No.2, 2017, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

⁷⁹ Anugerah Putra Pratama, Meilan Sugianto, dan Adi Soeprpto, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Salesman yang Dimediasi Oleh Etos Kerja* (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.17, No.2, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Banjarmasin dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, karakteristik individu, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan etos kerja memperkuat pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.⁸⁰

f. Etika Kerja Islam Memoderasi berpengaruh memperlemah atau memperkuat Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Endah, berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami sebagai variabel moderating. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh

⁸⁰ Iqbal Saffariz Santosa, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Banjarmasin dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, Tesis (Bandung: Universitas Widyatama Bandung, 2018).

signifikan terhadap terhadap etika kerja islam. Sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga tidak berpengaruh terhadap pemahaman etika kerja islam. Sementara itu, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak memiliki pengaruh terhadap pemahaman etika kerja islam. Penelitian ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami, dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸¹

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Ummi, Tenriwaru dan Hajering berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Kinerja Auditor dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderating. Pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yang dipakai analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu, integritas, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja auditor. Sedangkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan

⁸¹Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam* (jurnal.usgjogja,vol.1, Universitas Upajiwa Dewantara).

antara tekanan anggaran waktu, integritas, dan motivasi terhadap mutu kinerja auditor.⁸²

g. Etika Kerja Islam Memoderasi berpengaruh memperlemah atau memperkuat Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Arwani berjudul Model Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kompetensi Profesional dan Komitmen Afektif dengan Memoderasi Etika Kerja Islami. menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi (memperkuat) pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda moderating. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sedangkan etika kerja Islam memperlemah hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja, dan etika kerja Islam berpengaruh memperkuat hubungan komitmen afektif terhadap kinerja.⁸³

Penelitian Pardiman yang berjudul Pengaruh Modal Sosial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen dengan Etika

⁸² Nur Umami Saraswati, Tenriwaru dan Hajering, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Kinerja Auditor dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderating*, (Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen, Vol.3 No.3, 2020).

⁸³ Muhammad Arwani, *Model Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kompetensi Profesional dan Komitmen Afektif dengan Memoderasi Etika Kerja Islami*, Tesis (Semarang: Universitas Islam Sultanagung, 2018)

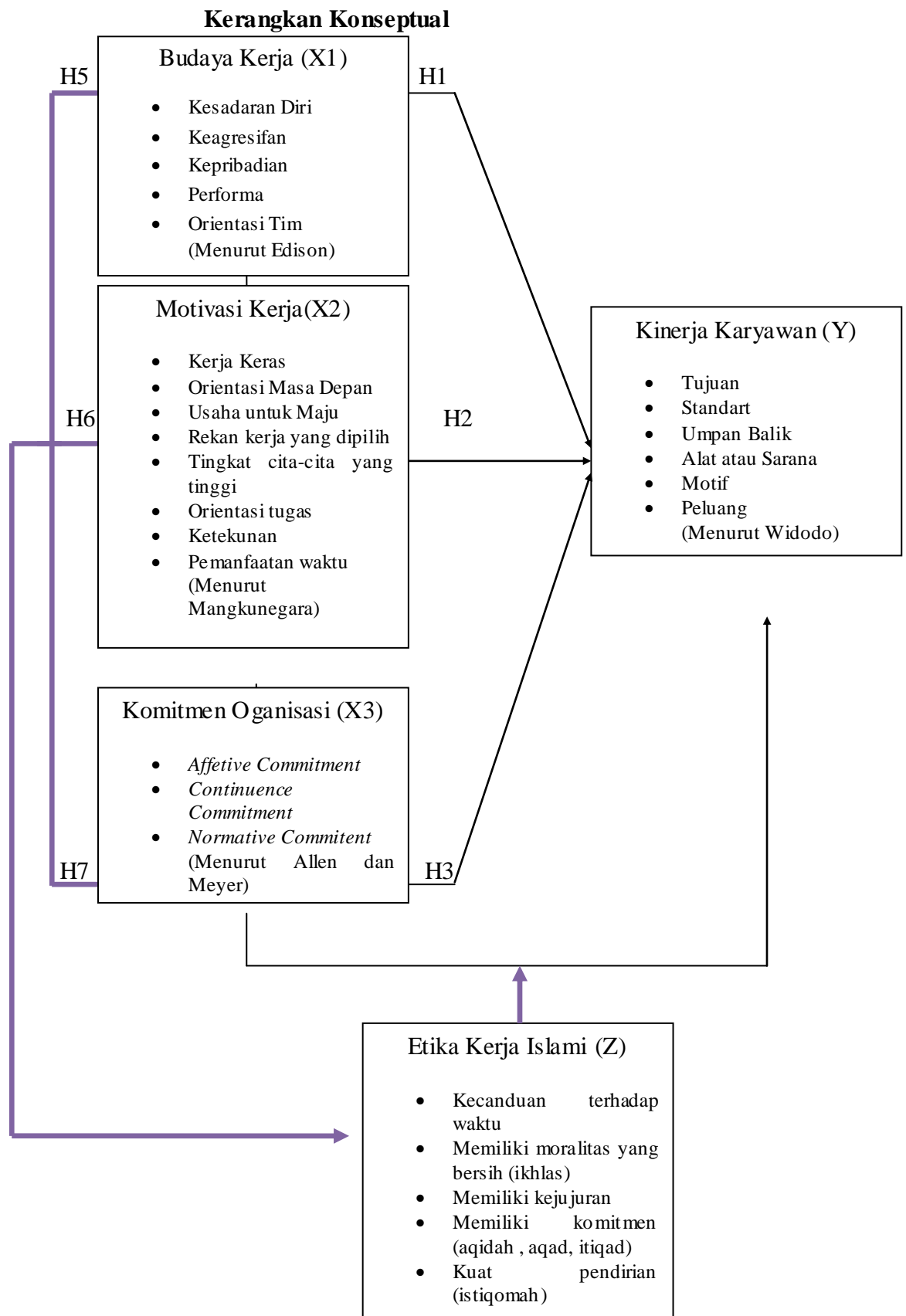
Kerja Islami sebagai Moderator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan WarpPls 5.0. Hasil dari penelitian ini bahwa modal sosial dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Sedangkan etika kerja Islam memperkuat pengaruh hubungan antara modal sosial dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.⁸⁴

G. Kerangka Konseptual



Penelitian ini menggunakan variabel dependent Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), Terhadap variabel independent Kinerja Karyawan (Y) dengan Pemahaman Etika Kerja Islami sebagai Variabel Moderasi yang bertujuan memperkuat atau memperlemah Variabel dependent. Maka kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁸⁴ Pardiman, *Pengaruh Modal Sosial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen dengan Etika Kerja Islami sebagai Moderator*, (Jurnal Ilmiah Bidang akuntansi dan Manajemen, Vol.15, No.1, 2018).

Tabel 2.1



Keterangan:

Tanda  : berpengaruh secara langsung
 :berpengaruh tidak langsung bertujuan
 untuk memperkuat atau memperlemah

Variabel Budaya Kerja (X1) dalam penelitian ini menganut teori yang dijelaskan oleh Irham Fahmi, budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai dan diterapkan dalam segala aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan.⁸⁵ Dan menurut teori Wibowo yaitu Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.⁸⁶ Dengan menggunakan indikator yang telah dijabarkan oleh Edison, yang menyebutkan ada beberapa indikator dalam Budaya kerja antara lain kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.⁸⁷

Variabel Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini menggunakan teori yang dijelaskan oleh A.A Mangkunegara, motivasi merupakan kondisi atau energi yang ditimbulkan sebagai penggerak diri para karyawan secara terarah dan tertuju pada pencapaian tujuan perusahaan agar mencapai kinerja yang lebih baik.⁸⁸ Dengan indikator menurut

⁸⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, hal.223.

⁸⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hal.15

⁸⁷ Emron, Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.Kesatu* ,hal.131

⁸⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, hal 61.

Mangkunegara yaitu kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas, ketekunan, dan pemanfaatan waktu.⁸⁹

Variabel Komitmen Organisasi (X3) dalam penelitian ini menggunakan Menurut Luthan, Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan proses yang berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengeksresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.⁹⁰ Diukur dengan dimensi indikator menurut Allen dan Meyer, yang menyebutkan ada 3 dimensi pengukur komitmen organisasi yaitu *Affective Commitment, Continuence Commitment, Normative Commitent*.⁹¹

Variabel Etika Kerja Islam (Z) menggunakan teori menurut Toto Tasmara, etos kerja islam merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa berkerja itu bukan saja memuliakan dirinya, menempatkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai sesuatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karnanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.⁹² Indikator yang digunakan menurut Tata Asmara yang dikutip Djakfar, yaitu. Kecanduan terhadap

⁸⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm.111

⁹⁰ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Perilaku Komitmen Organisasi*, hal 17.

⁹¹ Ida Respatiningsih, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*.

⁹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hal 27.

waktu, Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), Memiliki kejujuran
Memiliki komitmen (aqidah, aqad, itiqad) Kuat pendirian (istiqomah).⁹³

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan teori menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kinerja) merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.⁹⁴ Dengan pengukuran indikator menurut Wibowo yaitu tujuan, standrat, umpan balik, alat atau sarana, motif, dan peluang.⁹⁵

⁹³ Muhammad Djakfar, *ETIKA BISNIS ISLAM: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, hal 96.

⁹⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, hal.9

⁹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hal.102

