

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.¹³

Dengan demikian yang dimaksud dengan etos adalah suatu pedoman seseorang dalam tingkah laku yang berdasarkan norma atau aturan sehingga akan mendorongnya untuk melakukan segala aktivitasnya dengan semaksimal mungkin.

Jadi etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan

¹³ Toto Asmoro, *Membudidayakan Etos Kerja Pribadi Muslim ...*, hal. 15

tindakan. Sehingga etika salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.¹⁴

Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang benar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan. Disisi lain, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggerakkan seluruh asset, pikiran, dan skilnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan arti darinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairuummah*) atau dengan kata lain dapat kita katakana bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan manusia.¹⁵

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang sangat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.¹⁶

¹⁴Johan Arifin, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), hal. 63-64

¹⁵Toto Asmoro, *Membudidayakan Etos Kerja Pribadi Muslim...*, hal. 25

¹⁶ Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigm Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hal. 35

Etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁷

Etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.¹⁸

Dengan demikian, etika kerja merumuskan pengertian yaitu etika digunakan dalam pengertian nilai-nilai dan norma-norma moral, atau ilmu baik tentang baik dan buruk yang menjadi pegangan seseorang suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Hal ini dapat dijelaskan dalam QS. Ali Imran ayat 104 tersebut menyeru dalam kebajikan:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya :”Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar dan merekalah orang-orang yang beriman”.(QS. Ali Imran ayat 104)¹⁹

¹⁷Ibid., hal. 27

¹⁸Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 234

¹⁹Departemen Agama Republik Indonesia Proyek Pengadaan Kitab *Suci Al- Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT Bumi Restu , 1974), hal. 93

Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridho Allah itulah yang dinamakan etos kerja Islam, dimana etos kerja Islam merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan *lillahita'ala* sehingga pekerjaannya tersebut selain mendatangkan materi juga menjadi amal.

2. Sistem Etika Kerja Islam

Pandangan etika kontemporer berbeda dari sistem etika Islam dalam banyak hal. Terdapat enam sistem etika yang saat ini mendominasi pemikiran etika pada umumnya, yaitu:

a. Relativisme (kepentingan pribadi)

Yaitu keputusan etis dibuat berdasarkan kepentingan pribadi dan kebutuhan pribadi.

b. Utilitarianisme (kalkulasi untung atau rugi)

Yaitu keputusan etis dibuat berdasarkan hasil yang diberikan oleh keputusan-keputusan. Suatu tindakan disebut etis jika memberikan keuntungan tersebut terbesar bagi sejumlah besar orang.

c. Universalisme (kewajiban)

Yaitu keputusan yang menekankan maksud suatu tindakan atau keputusan. Keputusan yang sama harus dibuat oleh setiap orang dibawah kondisi yang sama.

d. Hak (kepentingan individu)

Yaitu keputusan etis yang menekankan nilai- nilai individu, kebebasan untuk memilih.

e. Keadilan distributive (keadilan kesetaraan)

Yaitu keputusan etis yang menekankan nilai-nilai individu, keadilan dan menegaskan pembagian yang adil atas kekayaan dan keuntungan.

f. Hukum tuhan

Yaitu keputusan etis dibuat berdasar hukum tuhan yang termaktub dalam kitab suci.²⁰

²⁰Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta;Upp Amp Ykpn), hal. 43

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:²¹

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. 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.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

²¹Ahmad Bisri Mustofa, *Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah Karangrejo*. (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hal. 25

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

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

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari 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.

4. Konsep- Konsep Etos Kerja Islam

Lima konsep kunci yang membentuk sistem etika Islam adalah:

a. Keesaan

Dari konsep ini, maka Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen yang bersifat konsisten dari dalam dan integrasi dengan alam semesta secara luas.

b. Keseimbangan (keadilan)

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam keseluruhan aspek kehidupan, termasuk kehidupan berekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para pelaku keuangan Syari'ah agar dalam melakukan aktifitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian (*madharat*) bagi orang lain.

c. Kehendak bebas

Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah dan sebagai khalifah Allah dimuka bumi.

d. Tanggung jawab

Secara logis, aksioma ini berhubungan erat dengan aksioma kehendak bebas, dia menetapkan batasan mengenai apa yang bebas dilakukan oleh manusia dan bertanggung jawab atas semua yang dilakukan.

e. Kebajikan (Ihsan)

Kebenaran dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran lawan dari kesalahan, mengandung pula dua unsur yaitu kebajikan dan kejujuran.

Kebenaran disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran islam. Dalam konteks bisnis, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap, dan perilaku yang benar yang meliputi proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan (laba).²²

5. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Menurut Hafifuddin dan Tanjung ada beberapa ciri etos kerja Islam, antara lain adalah sebagai berikut:²³

a. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl: 97)²⁴

b. *Al-Itqan* atau kemandirian dan *perfectness*.

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/ sempurna (profesional).”(HR Thabrani)

²² Ahmad Bisri Mustafa, Etos Kerja Islam dalam Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah Karangrejo, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hal. 40

²³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hal. 15

²⁴ Departemen Agama Republik Indonesia Proyek Pengadaan Kitab *Suci Al- Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT Bumi Restu , 1974), hal. 417

c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan dua pesan.

- 1) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan *itqan*. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apabila untuk kepentingan umat.
 - 2) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.
- d. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (Al- Ankabut: 69)²⁵

e. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong-menolong.



يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعْتِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ
وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا
وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَتَانُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ
عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

²⁵Departemen Agama Republik Indonesia Proyek Pengadaan Kitab Suci *Al- Qur'an dan Terjemahnya*..., hal.638

Artinya: Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaan-Nya.” (Al-Maa’idah: 2)²⁶

f. Mencermati nilai waktu

Mencermati nilai waktu yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.


 وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢
 إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ۝٣


Artinya: Demi masa. (1) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. (2) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran. (3) (QS. Al‘Asr. 1-3)²⁷

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam kerugian apabila tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja.

Ahamad Janan Asifudin menjelaskan bahwa dari konsep iman dan amal saleh dapat dirumuskan cirri-ciri etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

a. Kerja merupakan penjabaran aqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islam yang tergalikan dan

²⁶ ibid..., hal. 156

²⁷ Ibid., 1099

timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondii pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, kususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

b. Kerja dilandasi ilmu

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh Karen itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu, tanpa ilmu dan iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang proposional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting.

c. Kerja dengan meneladani sifat- sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya.

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya serta bertanggung jawab sesuai dengan

ajaran Islam yang di imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits-hadits rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunatullah* di alam ini.

6. Indikator Orang Yang Beretos Kerja Tinggi

Indikator-indikator orang yang beretos kerja tinggi pada umumnya meliputi sifat-sifat:²⁸

a. Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

Baginya waktu adalah asset *Ilahiyyah* yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan.

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktifitas. Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja yang

²⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 38

tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya menerima rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Dengan demikian, ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

c. Memiliki kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal-amal saleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulanginya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

d. Memiliki komitmen (*Aqidah, Aqad, Itqod*)

Yang dimaksud dengan *commitment* (dari bahasa latin: *commitere, to connect entrust-the state of being obligatd or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*I'tiqad*)

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka akan berhenti menapaki cita-citanya bila langit sudah runtuh.

e. Kuat pendirian (*Istiqomah*)

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

7. Penerapan Etos Kerja Islam

Seiring dengan berkembangnya zaman yang serba modern ini, seakan nilai etika semakin luntur, bahkan boleh dibilang mulai hilang karena kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas seakan sudah mewabah disetiap lini kehidupan.²⁹ Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif dan

²⁹ John Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen...*, hal. 58

mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna.

Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif. Yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja islam tersebut sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist.

Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etika Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan. Posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara

sungguh- sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.³⁰

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang sangat berbeda tergantung komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal sengan keadaan terpaksa.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson mendefinisikan komitmen organasasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan orgnisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkm organisasinya.

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.³¹ Pengertian lain menyebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
- b. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi.
- c. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nlai dan tujuan organisasi.

³⁰ Muhammad Rizki Nur Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hal. 12

³¹ Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi*, (Jakarta Kencana 2013), hal. 171

Komitmen pegawai seringkali digambarkan sebagai bentuk keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan dari individu. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Komitmen pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk pencapaiannya.

Seorang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh dalam pegawaian dan ada loyalitas serta afektif positif organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pekerjaan terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Komitmen pada organisasi merupakan salah satu aspek perilaku penting yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan seorang manajer dan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.³² Berdasarkan devinisi tersebut anggota yang memiliki komitmen organisasi terhadap organisasinya akan lebih

³² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal 258-259

dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Berdasarkan definisi mengenai komitmen terhadap organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, yaitu meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, dan disposisi individu seperti afektif positif atau negatif, dan kontrol atribusi baik internal maupun eksternal. Keluhan faktor ini akan membentuk fase awal.
- b. Faktor organisasional, yaitu meliputi rancangan tugas dan gaya kepemimpinan supervisor. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.³³

³³ Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi...*, hal 296-297

3. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

a. *Affective commitment*

Komitmen afekti mengacu pada keterkaitan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi.³⁴ Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang senang dan setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Dari dimensi diatas terdapat indicator-indikator sebagai berikut:

- 1) Mengetahui organisasi
- 2) Senang terhadap organisasi
- 3) Merasa ikut memiliki organisasi

b. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan konsep yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Muncul karena kebutuhan akan gaji dan keuntungan – keuntungan lain dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yaitu tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang

³⁴ Sopiha, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hal.157

beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Karyawan dengan komitmen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Sistem penggajian yang diberikan
 - 2) Faktor ekonomi
- c. *Normative commitment*

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan. Komitmen normative bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seorang dari pengalaman organisasinya. Komitmen normative ini lebih lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan terhadap organisasi
- 2) Kebanggaan terhadap organisasi

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).³⁵ Kinerja karyawan juga merupakan suatu prestasi dari seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama.

Sedangkan kinerja menurut Mulyadi adalah keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.³⁶

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

³⁵ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal.155

³⁶ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal. 337

Definisi lain, juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dengan standar yang telah ditentukan.

Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dikutip Arifin, bahwa bagi karyawan baru prestasi kerja merupakan bukti dari pemahaman mereka terhadap pekerjaan, sedangkan bagi karyawan lama prestasi kerja merupakan umpan balik terhadap perilaku terhadap mereka.

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.³⁷

Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau atau kegiatan yang dilakkan karyawan selama periode waktu tertentu. Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan

³⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hal. 103

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

2. Unsur-Unsur dalam Kinerja Karyawan

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seseorang karyawan. Menurut Cokroaminoto, seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu berdasarkan beberapa penilaian, antara lain:³⁸

a. Tingkat efektivitas

Tingkat efektivitas ini dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang telah direncanakan serta cukup sasaran yang bisa dilayani. Misalnya: mengerjakan tugas sesuai dengan standart operating prosedur perusahaan, mengerjakan tugas sesuai dengan skala prioritas.

³⁸ Nyowani Tri Wahyuni, *Pengaruh Motivasi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Karya Mugi Santosa Trenggalek dan BPRS*, (Tulungagung:Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), H 42-43

b. Tingkat efisiensi

Tingkat efisiensi ini untuk mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya yang terbuang. Semakin besar sumber daya yang terbuang, maka hal ini menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya

3. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan dan ketrampilan kerja serta sifat-sifat tertentu dari setiap individu. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengetahui dan mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja seorang karyawan merupakan kemampuan yang berbeda-beda untuk mengerjakan tugasnya dalam perusahaan. Terdapat faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata IQ (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.³⁹

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang bermanfaat bagi perencanaan kebijakan suatu organisasi.

Secara rinci manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah:

- a. Perbaikan prestasi kerja (kinerja)
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Pengambilan keputusan
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan kepentingan penilaian pegawai
- f. Membantu terhadap kesalahan desain dari pegawai⁴⁰

5. Sistem penilaian kerja

Permasalahan yang telah dihadapi dalam sebuah program penilaian kinerja adalah upaya menjamin keabsahannya. Keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai dapat diakui apabila suatu sistem penilaian mengikuti kaidah-kaidah yang ditentukan secara standar. Secara rinci prosedur atau sistem penilaian kinerja adalah:

³⁹Amabar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2003), hal. 67-68

⁴⁰Ibid., hal. 225

- a. Keputusan di bidang kepegawaian yaitu berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan terstandar.
- b. Proses penilaian hendaknya seragam untuk semua pegawai.
- c. Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada pegawai.
- d. Pegawai dapat melihat hasil penelitiannya.
- e. Pegawai diberikan kesempatan untuk tidak menyetujui atau menyetujuinya.
- f. Penilaian diberi petunjuk bagaimana cara melakukan penilaian secara tepat, dan sistematis.
- g. Pembuatan keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil dari penilaian.⁴¹

6. Indikator kinerja karyawan

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Menurut Agus Dharma ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal yaitu:

- a. **Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

- b. **Kualitas**

Kualitas merupakan ketelitian, keterampilan, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

⁴¹Ibid., hal . 225-226

c. Ketepatan waktu⁴²

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut gomess terdapat beberapa standar yang cara pengukuran atas pelaksanaan kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu yang sesuai direncanakan.

Ada 6 (enam) kriteria penting kinerja yaitu: (Bernadine, 1998)

a. Kualitas (Quality)

Adalah hal yang menunjukkan proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati sempurna dan memenuhi tujuan kegiatan.

b. Kuanitas (Quantity)

Sejumlah hasil atau keluaran yang dinyatakan dalam nilai satuan, jumlah unit atau jumlah kegiatan.

c. Ketepatan waktu (Timeliness)

Adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu keluaran dapat dihasilkan pada awal yang diinginkan, serta memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.

⁴² Agus Drama, *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 150

d. Efektivitas biaya (Cost Effectiveness)

Adalah hal yang menunjukkan penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, dana, teknologi dan material secara maksimal untuk mendapatkan keuntungan fungsi pekerjaan.

e. Kebutuhan akan supervisi (Need for Supervision)

Suatu aktifitas pengawasan terhadap karyawan bagaimana mereka dapat menjalankan fungsi pekerjaan.

f. Pengaruh hubungan personal (Interpersonal Impact)

Mengembangkan rasa penghargaan diri, berbuat baik dan bekerja sama dengan sesama pekerja maupun dengan atasan.⁴³

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis, baik penelitian mengenai etos kerja Islam maupun komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Mayya Puji Febriana⁴⁴ dengan judul penelitian penerapan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/kuesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji hipotesis F dan

⁴³ Nurul Badriyah, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Kediri*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan 2014), hal. 90

⁴⁴ Mayya Puji Febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 3

disertai uji determinasi. Hasil penelitian tersebut, di lihat secara simultan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya yang tidak mempengaruhi sebesar 25,5%. Kedua, secara koefisien determinan variabel etos kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 28,947%.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada analisis uji regresi sederhana. Variabel bebasnya (X) ada satu yaitu Etos Kerja Islam. Sedangkan variabel bebas yang saya teliti ada dua yaitu Etos Kerja Islam dan komitmen organisasi dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Sedangkan variabel terikatnya (Y) sama menilai kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Afiatun Nadifah⁴⁵ dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya” tahun 2016. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket atau kuosioner.

Berdasarkan hasil peneitian dengan uji Ttest menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel budaya organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa etos kerja Islam, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama

⁴⁵ Afiatun Nadipah, *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga dan Sekitarnya*, (Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal.88

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,84(ini berarti kontribusi variabel independen (etos kerja Islam, motivasi kerja dan budaya organisasi) mempengaruhi variabel depnden (kinerja karyawan) sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel bebasnya (X) ada 3 yaitu Etos Kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel bebas yang saya teliti ada dua yaitu Etos Kerja Islam dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikatnya (Y) sama menilai kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Silvester⁴⁶ dengan Judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mengukur kepuasan kerja, dan mengidentifikasi komitmen organisasi, serta mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.

Populasi penelitian ini adalah para karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru, yang berjumlah 100 orang sesuai dengan data yang tercatat pada bagian sumber daya manusia di PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Metode sampel dilakukan dengan cara random sampling, dan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 50 orang orang karyawan. Data penelitian merupakan data primer, dan diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada 50 sampel terpilih. Metode analisis data

⁴⁶Rocky Silvester, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Penkanbaru*, (Pekanbaru: Skripsi Tidak Diterbitkan 2012), hal. 3

dilakukan dengan cara regresi berganda, uji F dan uji t. dari pengujian tersebut dihasilkan kesimpulan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru, dan faktor komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Implikasi dari penelitian ini diharapkan agar manajemen PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dengan memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel bebasnya (X) ada 2 yaitu pengaruh kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel bebas yang saya teliti ada dua yaitu Etos Kerja Islam dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikatnya (Y) sama menilai kinerja karyawan, dan dalam penelitian yang diteliti adalah PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru sedangkan dalam penelitian saya penelitian di BMT atau koperasi.

Penelitian yang dilakukan Awang Dirgantara Putra⁴⁷ dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul” 2017

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif kuantitatif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan

⁴⁷Awang Dirgantara Putra, *Penngaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan 2017) hal .24

analisis linier berganda. Margirizki Bahagia Bantul mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya, hal tersebut berdasarkan perhitungan korelasi F hitung = 58,027 dengan nilai signifikan 0,000, lebih besar dari F tabel = 3,32 dan nilai signifikansi uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai pengaruh signifikan. Sedangkan konstantanya -3,511.

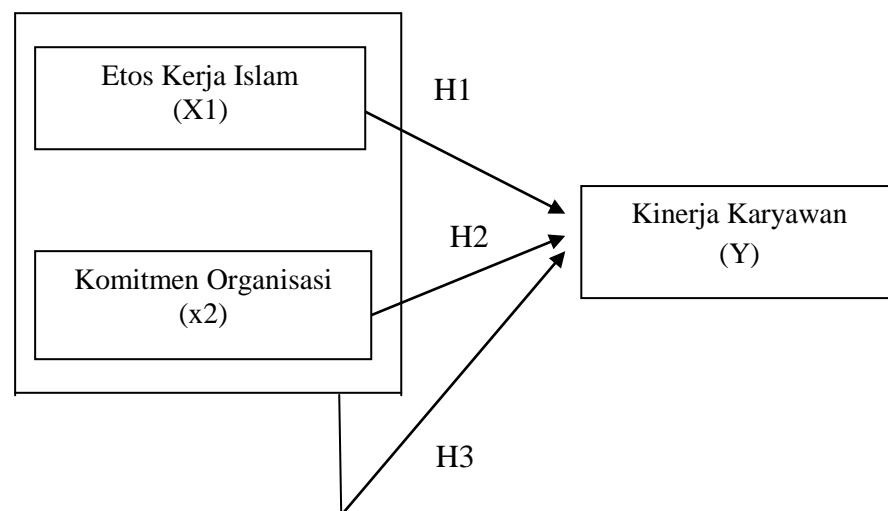
Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel bebasnya (X) ada 2 yaitu pengaruh kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel bebas yang saya teliti ada dua yaitu Etos Kerja Islam dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikatnya (Y) sama menilai kinerja karyawan, dan dalam penelitian yang diteliti adalah PT sedangkan dalam penelitian saya penelitian di BMT atau koperasi.

E. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuosioner, yang diberikan pada karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

Gambar 1.1

Skema Kerangka Konseptual



Dari kerangka diatas peneliti menganalisa mengenai pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Analisa pertama pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, analisa yang terakhir mengenai pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi kebenarannya. Dari uraian rumusan masalah diatas, maka penulis menuliskan diskripsinya sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh yang signifikan dari etos Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.