

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan pengujian secara parsial dan simultan dapat diketahui bahwa semua variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

A. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

Dalam penelitian ini, etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel etos kerja Islam (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,766 > t_{tabel} 2,085$ dengan nilai signifikansi 0,013 dimana nilai ini kurang dari alfa sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi seorang karyawan 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. 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.⁸⁰

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

⁸⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 234

suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa etos kerja Islam ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Afiatun Nadipah⁸¹, yang menguji pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis etos kerja Islam positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islam mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, jika semakin tinggi etos kerja Islam maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

B. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 13,405 > t_{tabel} 2,085$ dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini kurang dari alfa sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.⁸² Dalam organisasi, komitmen sering kali dikaitkan dengan dengan kepuasan kerja. Asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen

⁸¹Afiatun Nadipah, *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah ...*, hal 88

⁸² Wibowo, *Manajemen Kinerja –Edisi Kelima*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 431

kerja.⁸³ Sebagai makhluk sosial, manusia selalu termotivasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya. Dengan motivasi ini maka terbentuklah sejumlah kelompok. Orang yang memasuki kelompok karena ingin mendapatkan *reward*, artinya ia akan memperoleh keuntungan langsung seperti uang ataupun kekuasaan. Komitmen karyawan itu merupakan hal sangat penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan.

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai komitmen kuat pada organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang memiliki komitmen. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rocky Silvester⁸⁴, dengan hasil yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial dan signifikan terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi, hal ini berdasarkan pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Jika semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung. Komitmen dari setiap karyawan sangat

⁸³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, hal. 295

⁸⁴Rocky Silvester, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Penkanbaru*, (Pekanbaru: Skripsi Tidak Diterbitkan 2012), hal. 3

dibutuhkan didalam perusahaan karena komitmen menunjukkan kenyamanan dan loyaltas karyawan dalam bekerja diperusahaannya.

C. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

Dari hasil olahan statistik etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 222,481 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,12 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai F_{hitung} 222,481 lebih besar dari F_{tabel} 2,12 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran Islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Setiap orang mempunyai seperangkat pengetahuan tentang nilai, tetapi pengetahuan yang mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang Islam adalah Al-Qur'an dan hadits sebagai sumber segala nilai dan pedoman dalam sendi kehidupan, termasuk dalam bisnis.⁸⁵ Setiap karyawan seharusnya bisa menerapkan etos kerja Islam dengan cara mengepresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada kebaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif.⁸⁶

⁸⁵ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) hal. 172

⁸⁶ Toto Tasmoro, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hal. 16

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen.⁸⁷ Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang sudah memahami nilai-nilai etos kerja Islam yang baik akan bernilai bagi organisasi, dan karyawan yang sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, mampu beradaptasi dengan tujuan organisasi akan menghasilkan suatu kinerja atau prestasi yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan Awang Dirgantara Putra.⁸⁸ Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi etos kerja Islam dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

⁸⁷Agung Prihantoro “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkunga Kerja, Dan Komitmen” Jurnal UNIMUS, Vol. 8, No. 2 hal. 87

⁸⁸Awang Dirgantara Putra, *Penngaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)...*, hal .24