

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi-referensi pustaka. Hal ini bertujuan untuk melihat point-point penting yang terdapat dari penelitian terdahulu. Kajian dari penelitian terdahulu ini tentunya yang berhubungan dengan pengaruh etos kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yaitu:

1. Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 3 No. 2 Penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama, Agus Purwadi, Imamuul Hakim (2018) dengan judul " Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang". Pada penelitian ini , peneliti ingin menguji seberapa berpengaruhnya etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang . Hasil dari penelitian ini adalah terlihat etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah dan terlihat juga variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. Persamaan antara penelitian Derry Pratama, Agus Purwadi, Imamuul Hakim dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variable etos kerja Islam dan Komitmen Organisasi .Perbedaannya dari penelitian yang dilakukan Derry Pratama dkk dengan penelitian yang akan diteliti terdapat pada objeknya dan cara pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *Simple random*

sampling, sedang penelitian yang akan dilakukan menggunakan dengan cara pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *Simple random sampling* yaitu dengan menggunakan pengambilan sampel secara acak, sedang penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan menggunakan sampel jenuh, karena dalam penelitian ini semua karyawan dalam BSM KC Bandar Lampung bisa dijadikan sampel (Derry, Pratama. Agus, Purwadi. Imamual, Hakim., 2018).

2. Jurnal International Standard of Serial Number Vol. 4 No. 1 penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Faud Ali Budiman (2009) yaitu berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Koprasi Jasa Keuangan BMT Di Kecamatan Rembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya Gaya kepemimpinan dan Etos Kerja Islam pada Kinerja karyawan . Hasil dari penelitian tersebut bahawa adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Kecamatan Rembang. Persamaan antara penelitian Amin Wahyudi dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variable etos kerja Islam pada variable terkait kinerja karyawan. Namun penelitian Sutono dan Faud Ali Budiman menggunakan variabel gaya kepemimpinan, sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan etos kerja Islam (Sutono, Faud. Ali, Budiman., 2009).
3. Jurnal Sains Terapan Vol. 2 No. 7 yang dilakukan oleh Bhirawa Anoraga (2015) dengan berjudul Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam

Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Pada penelitian ini , peneliti ingin menguji apakah kedua variable motivasi kerja Islam etos kerja Islam memiliki ketergantungan satu sama lain untuk meningkatkan kerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Hasil dari penelitian, bahwa motivasi kerja Islam dan etos kerja Islam memiliki hubungan yang positif . Sehingga apabila salah satu variable bebas meningkat akan mempengaruhi variable terkait. Sebaliknya, jika salah satu variable bebas mengalami penurunan, maka akan terjadi penurunan juga kepada variable terkait. Persamaan antara penelitian Bhirawan Anoraga dengan peneliti yaitu variable bebas etos kerja Islam (Bhirawa, Anoraga. Ari, Prasetyo, 2015)

4. Jurnal Agora Vol. 3 No. 2 Penelitian yang dilakukan oleh Yusak Wiliam Suryahadi (2015) dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel”. Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji apakah variable terkait komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan Lukas Tours dan Travel. Hasil dari penelitian tersebut bahwa, variable komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula kepuasan berkerja pada karyawan Lukas Tour dan Travel berpengaruh signifikan. Persamaan antara penelitian Yusak Wiliam Suryahadi dengan penelitian yang akan peneliti yaitu pada variable komitmen dan metodologi penelitian yang menggunakan Kuantitatif (Yusak Wiliam, 2015).

5. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 16 No. 01 penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Rais dkk (2016) dengan judul "Komitmen Organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo. Pada penelitian ini , peneliti ingin menguji seberapa berpengaruhnya komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT PLN wilayah Suluttenggo . Hasil dari penelitian ini adalah terlihat Komitmen Organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN di Suluttenggo. Persamaan antara penelitian Reinhard Rais dkk dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variable Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan peneliti menggunakan dua variable bebas yaitu Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi dan serta satu variable terkait kinerja karyawan (Reinhard, Rais. Dkk., 2016).
6. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol. 3 No. 2 penelitian yang dilakukan oleh Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah (2006) dengan judul "Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). Disini penelitian meneliti tentang apakah gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang. Dan hasil penelitian dari Susilo Toto Raharjo dan

Durrotun Nafisah adalah Gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dalam teknik penelitiannya. Perbedaannya adalah komitmen organisasi dijadikan variable dependent, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menjadikan komitmen organisasi sebagai variable independent (Susilo, Toto, Raharjo. Durrotun, Nafisah, 2006).

7. Jurnal Psikologi Islam Vol. 2 No. 1 Penelitian yang telah dilakukan oleh Ema Yudiani (2016) dengan judul “etos kerja Islam dosen Fakultas Ushuluddin dan pemikiran Raden Fatah Palembang ditinjau dari Religiusitas”. Di penelitian ini , Ema Yudiani menjadikan etos kerja Islam sebagai variable tergantung dan Religiusitas menjadi variable bebas. Hasil dari penelitian yaitu seorang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan berdampak positif terhadap etos kerja yang dihasilkan dalam berkerja. Dan subjek yang ditekankan dalam penelitian ini adalah dimensi aqidah dan tanggung jawab dalam bersikap. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dari variable etos kerja Islam dengan penjabaran berkerja adalah ceriman dari aqidah dan sikap seseorang (Ema Yudiani, 2016).
8. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11 No. 3 penelitian yang dilakukan oleh Sunandar Trigunajasa N, R Andi Sularso, dan Purnamie Titisari (2017) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja

Petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen. Persamaan penelitian dari Sunandar Trigunajasa N, R Andi Sularso, dan Purnamie Titisari dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dari variable komitmen organisasi. Perbedaannya penelitian yang telah dilakukan menggunakan 2 variabel dependent yaitu *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja (Sunandar, Trigunajasa, N. R, Andi, Sularso. Purnamie, Titisari. , 2017).

9. Jurnal Riset Bisnis Manajemen dan Bisnis Vol. 12 No.2 penelitian yang dilakukan oleh Heru Kurnianto Tjahjono dan Majang Palupi (2017) dengan judul “Catatan Tentang Studi Keadilan Distributif, Komitmen efektif, dan Dampak pada Prilaku Retaliasi”. Persamaan penelitian dari Heru Kurnianto Tjahjono dan Majang Palupi dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variable komitmen organisasi . Perbedaannya adalah penelitian yang diteliti oleh Heru Kurnianto Tjahjono dan Majang Palupi menggunakan komitmen organisasi efektif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan komitmen organisasi secara menyeluruh (Heru, Kurnianto, Tjahjono. Majang, Palupi., 2017).
10. Jurnal Ekonomi Islam Vol. 9 no 1 , penelitian yang diteliti oleh Nawal Ika Susanti (2017) yang berjudul “Pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja islam dan budaya oerganisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng kabupaten Banyuwangi). Persamaan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh etos kerja Islam. Dalam penelitian Nawal Ika Susanti (2017) menggunakan 3 variabel yaitu persamaan diatas dengan keterampilan interpersonal dan budaya organisasi menggunakan

teknik analisis regresi berganda, menunjukkan hasil dari 3 variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nawal Ika Susanti, 2017) .

B. Landasan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau sebuah organisasi harus memiliki sumber daya yang akan dikembangkan menjadi berupa produk dan jasa, Sumber daya yang dimaksud ialah modal atau uang, sebuah alat yang menunjang produksi, cara atau metode yang akan digunakan saat pengoperasian, manusia dan sebagainya. Dari berbagai macam sumber daya tersebut, yang terpenting untuk mengendalikan seperti perencanaan, mengelola, dan berbagai macam aktivitas dalam perusahaan atau organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). (Priyono, 2010)

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya lain dan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Malayu S.P. Hasibuan, 2009)

Dari penjelasan beberapa definisi diatas bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengatur seperti perencanaan, mengelola, dan berbagai macam aktivitas dalam perusahaan dan mengatur hubungan antar tenaga kerja lebih efektif dan efisiensi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Teori Etos Kerja

Kata “etos” berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermaknakan watak atau sering disebut karakter . Pengertian etos secara luas menurut Toto

Tasmara yaitu suatu seperangkat nilai etika tentang kebaikan, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika menjadi salah satu aspek penting untuk tercapainya tujuan kehidupan manusia yang lebih baik. (Toto Tasmara, 2008).

Dalam etos terdapat semangat atau gairah yang tinggi agar dapat melakukan aktivitas dengan optimal dan bahkan bisa berkerja dengan lebih baik. Sehingga berkerja dengan etos tersebut dapat memunculkan suatu penyemangat untuk menjadi lebih baik dan menghindari dari kerusakan (*fasad*). Dengan demikian, karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya dalam berkerja,

Menurut Nurcholish Madjid etos kerja Islam adalah hasil kepercayaan dari seorang Muslim. Dengan memperbaiki niat dalam berkerja bukan hanya untuk memperkaya diri tetapi berkerja untuk tujuan hidup memperoleh Ridha Allah swt. Hal ini ditegaskan bahwa, pada dasarnya Islam merupakan agama amal atau berkerja (*praxis*). Ajarannya yaitu bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memantapkan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. (Irham, Mohammad, 2012)

Etos kerja menurut Muchtar Buchori adalah sikap dan pandangan terhadap kebiasaan kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja memiliki sifat, watak dan kualitas kehidupan dari dalam batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana

batin mereka. Etos kerja merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata. (Muhammad Djakfar, 2017)

Etos kerja bagi seorang muslim dapat terbentuk dari lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, dan dijabarkan dalam bentuk amal salah. Sehingga etos kerja muslim merupakan cara pandang yang dapat diyakini bahwa berkerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi amal saleh, dan mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah swt. (Agung Istiadi, 2013, p. 108).

Berdasarkan Firman Allah swt dalam surat At- Taubah, ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At- Taubah ayat 105).

Sedangkan dalam perspektif hadist , etos kerja dipandang sebagai “spirit” atau semangat yang mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seorang yang memiliki etos kerja Islam tidak akan membiarkan dirinya dalam keadaan yang menyimpang dan bisa menyebabkan kerusakan dalam proses pencapaiannya. Hal ini dapat dilihat dalam Hadist Shohih muslim bahwa Rasulullah SAW, bersabda :

“Barangsiapa yang diantara kamu melihat terjadinya kemungkaran hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah; dan

apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahla dengan hati ; tetapi yang terakhir adalahselemah-lemahnya iman. (HR. Muslim)

Dari uraian diata, bahwa yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah bagaimana seorang muslim mengaitkan segala pekerjaannya dengan nilai-nilai Islam dan cara meraih tujuannya. Sehingga bagi seorang muslim merupakan menjadi suatu kewajiban yang hakiki untuk mencapai ridho dari Allah swt itulah yang dinamakan dengan etos Kerja Islam.

3. Faktor-faktor Etos Kerja Islam

Dalam etos kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Adapun beberapa faktor tersebut, yaitu (Muchlisin Riadi, 2007) :

a. Agama

Agama adalah system nilai yang mempengaruhi dan menentukan cara hidup penganutnya. Cara ia bersikap, berfikir, dan beraktivitas akan diwarnai dengan ajaran agama yang dianut apabila seorang muslim bertekat menjalankan kehidupan beragama.

b. Budaya

Secara operasional etos budaya disebut juga sebagai etos kerja yang memiliki sikap, mental, tekad, dan mempunyai energi kerja. Sehingga kualitas etos kerja seseorang ditentukan oleh system orientasi nilai budaya di masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Mendorong tenaga kerja untuk berkerja keras dan dapat menikmati jeripayah dari kerja keras mereka dalam bentuk upah atau amal, dapat

dipengaruhi dari tinggi rendahnya etos kerja dari ada tidaknya struktur politik.

d. Kondisi Lingkungan

Berada didalam lingkungan yang bisa mendukung dan mendorong manusia agar dapat melakukan usaha sehingga mampu mengelola dan mengambil manfaat .Bahkan manusia dapat mengundang pendaang untuk ikut mencari sumber kehidupan pada lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Pendidikan dan ilmu pengetahuan seseorang menjadi salah satu alemen penting dalam mempengaruhi manusia memiliki kualitas etos kerja yang tinggi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi dan rendahnya etos kerja seorang dapat dipengaruhi ada tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi masyarakat untuk berkerja dan menikmati hasil kerja dengan penuh.

g. Motivasi Instrinsik Individu

Seseorang yang memiliki semangat etos kerja yang tinggi mereka individu yang memiliki motivasi yang tinggi juga. Etos kerja merupakan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang dinyakini seseorang.

4. Indikator Etos Kerja Islami

Etos kerja adalah sikap semangat kerja yang dimiliki seseorang yang dipengaruhi oleh cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yang berdasarkan pada nilai-nilai *transenden* atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya (Erwin Jusuf Thaib, 2014). Adapun indikator etos kerja Islami terdiri dari tiga, yang diantaranya (Novandi Arif Pratama, 2014) :

a. Kerja merupakan penjabaran Aqidah:

- 1) Berperilaku apa adanya dan dapat menerima yang ada pada dirinya dan lingkungan kerja.
- 2) Memiliki pendirian yang teguh dan tidak mudah dipengaruhi.
- 3) Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Ibadah dan hasrat akan memperoleh ke ridha dari Allah adalah motivasinya berkerja.
- 5) Mengurangi egonya dalam berkerja.

b. Berkerja berlandaskan ilmu, meliputi :

- 1) Bisa membedakan mana tujuan yang baik dan yang tidak baik.
- 2) Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja,
- 3) Memiliki komitmen yang muncul dari diri sendiri.

c. Kerja dengan cara meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya, meliputi :

- 1) Mengembangkan sifat hidup keritis
- 2) Mampu mengembangkan kreatifitas

- 3) Memiliki sifat social dan demokratis
- 4) Senantiasa bertawakal kepada Allah SWT.

5. Cara menumbuhkan Etos Kerja Islam

Ada beberapa cara yang perlu diperhatikan untuk menumbuhkan etos kerja yang Islami dengan baik, yaitu antara lain (Jusmaliani, 2006) :

- a. Niat dengan Ikhlas karena Allah SWT, bahawa apa yang dilakukan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Seperti pada HR.

Asy. Syaikhain yang artinya:

”Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya, dan seseorang akan memperoleh pahala yang sesuai dengan apa yang diniatkan.” (HR. Asy. Syaikhain)

- b. Berkerja keras dengan sungguh-sungguh, menjalankan dengan sepenuh hati, jujur, dan mencari pekerjaan yang halal dengan melalui cara yang halal juga. Seseorang yang berkerja keras disebut juga *mujahid* di jalan Allah SWT. Rasulullah SAW bersabda:

”sesungguhnya Allah mencintai hamba-Nya yang berkerja dan terampil. Barang siapa bersusah paya mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang *mujahid* di jalan Allah SWT .” (HR. Ahmad)

- c. Memiliki cita-cita yang tinggi adalah landasan moral kerja yang harus dibangun. Karena, landasan moral kerja diartikan sebagai nilai-nilai yang berdasarkan agama sebagai wadah untuk berpijak dalam membangun dan menilai suati pekerjaan. Adapun landasan-landasan moral kerja, yaitu :

- 1) Merasa terpantau, seseorang sadar bahwa setiap apa yang dilakukannya tidak pernah lepas dari pengawasan Allah SWT.

- 2) Amanah, seseorang memberikan kepercayaannya kepada orang tersebut dikarenakan ia dipandang memiliki sifat jujur, sehingga kepercayaan itu merupakan *reward* secara tulus dari hati dan tidak ternilai harganya pada orang yang jujur. Sehingga dengan adanya kepercayaan tersebut akan menghiiasi aktivitas dalam melakukan pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.
- d. Taqwa, merupakan perbuatan baik yang dilakukan manusia seseorang, dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama. Taqwa sendiri akan melahirkan manusia yang terpuji, diantaranya yaitu memiliki kepribadian yang taat pada agama, gemar berbuat kebijakan, dan pribadi yang tidak mau melakukan tindakan yang tercela. Manusia yang menumbuhkan ketaqwaananya dalam berkerja maka akan mendapatkan manfaat dan kebaikan dari tempat ia berkerja maupun dari Allah SWT berupa pahala dan ridha dari Allah SWT.

6. Tinjauan Tentang Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen dalam bukunya (Luthans, 2008) menjelaskan ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

A. Affective commitment

Komitmen efektif mengarah pada keterkaitannya dengan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan dengan organisasi tempat ia berkerja. Komitmen efektif akan lebih terlihat saat karyawan terus berkerja pada organisasi karena seorang karyawan merasa senang dan memiliki satu tujuan dengan organisasi itu. Komitmen efektif menjelaskan seberapa jauh karyawan memiliki keterkaitan dengan organisasi tempat ia bekerja secara emosi, tujuan ia bekerja, dan keterlibatan dalam suatu organisasi tersebut. Dengan demikian, seorang karyawan yang telah memahami dan memiliki komitmen efektif yang kuat, akan melakukan pekerjaan dalam organisasi karena seorang karyawan memang ia ingin melakukannya. Dari dimensi diatas, terdapat beberapa indicator-indikator yang ada ,sebagai berikut:

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

B. Continuance commitment

Menurut Becker , komitmen organisasi berkelanjutan ini berhubungan dengan konsep yang menekankan pada gaji atau upah seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang, jika seorang karyawan meninggalkan organisasi. Karena, munculnya kebutuhan akan upah (gaji) dan keuntungan lainnya sehinggal seorang karyawan memandang komitmen sebagai adalah suatu perilaku atau tindakan karyawan meninggalkan organisasi menjadi suatu resiko tinggi disebabkan karyawan merasa takut kehilangan gaji atau keuntunga yang lebih dari organisasi dan karyawan menyadari mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan

persepsi karyawan tentang kerugian yang akan mereka alami ketika mereka sudah meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen ini didasari dengan kebutuhan rasional, karena komitmen ini dibentuk atas dasar untung rugi karyawan, sehingga karyawan mempertimbangkan atas apa yang akan dikorbankan bila menetap di organisasi. Dari dimensi diatas, terdapat indicator-indikator sebagai berikut:

- 1) Sistem penggajian yang diberikan
- 2) Faktor Ekonomi

C. Normative commitment

Komitmen normative menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari suatu organisasi yang didasari kepada perasaan seperti pemilikan, kesetiaan, kebanggaan, dan kebahagiaan. Komitmen normatif dapat dipengaruhi dengan beberapa aspek antara lain sosialisasi awal organisasi dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasi tersebut. Komitmen ini lebih keterkaitan pada perasaan tentang kewajiban berkerja yang harus ia berikan pada organisasi (*ought to*). Dari dimensi diatas, terdapat indicator-indikator sebagai berikut:

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

Dari ketiga komitmen yang dijelas diatas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu kebutuhan, keinginan, dan kewajiban karyawan untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri setiap individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima karyawan selama aktif di organisasi tersebut.

7. Faktor-faktor Kinerja

Setiap karyawan memiliki keinginan yang harus dipenuhi dari perusahaan untuk meningkatkan *performence* setiap karyawan, keinginan karyawan ada yang dari faktor internal dan eksternal. Menurut Anwar Prabu (2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a. Faktor Internal (Pribadi)

Faktor yang menunjang dari dalam kinerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan watak atau sifat-sifat setiap Individu. Contoh seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, bekerja keras, dan memiliki ke ahlian didalam diri karyawan.

b. Faktor Eksternal (Lingkungan)

Selain faktor dari dalam yaitu yang muncul dari kepribadian setiap individu, ada faktor eksternal atau lingkungan juga yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Contohnya hubungan dengan para karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas.

8. Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Hersey dan Blanchard , menurut pendapatnya kinerja diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, seorang karyawan harus memiliki keahlian tertentu. Seorang pegawai tidak cukup efektif jika hanya memiliki sebuah keterampilan dan kesedian didalam berkerja, tetapi

karyawan harus memahami apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.
(Moehiono, 2009)

Sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat bekerja, akan berdampak dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Pemberian penghargaan yang tidak tepat pada sasaran, akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2011)

Dalam pandangan Islam manusia diwajibkan untuk bekerja dalam segala keahlian, baik itu dengan bertani, berdagang, nelayan, atau pekerjaan apapun selama pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan jalan yang haram. Allah SWT berfirman dalam surat Az- Zumar ayat 39 :

قُلْ يَاقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “ Katakanlah (Muhammad),”Hai kaumku, berkerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan berkeja (pula),maka kelak kamu akan mengetahui”. (QS, Az-Zumar:39)

Selanjutnya Allah SWT berfirman dalam surat At-Talaq ayat ke 7:

لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِّنْ
سَعَتِهِ ۗ وَمَنْ قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ ۖ فَلْيُنفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَا آتَاهَا ۗ
سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا

Artinya: “Hendaklah orang yang mempunyai keluasan memberikan nafkah menurut kemampuannya, dan orang yang terbatas rezkinya, hendaklah

memberikan nafkah dari harta yang diberikan Allah SWT kepadanya. Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan (sesuai) dengan apa yang diberikan Allah SWT kepadanya. Allah SWT kelak akan memberikan kelapangan setelah kesempitan. (QS. At-Talaq:7)

Makna dari ayat diatas, bahwasanya manusia berkerja untuk memuliakan dirinya dan mencari nafka untuk keluarganya dengan jalan yang di ridhai oleh Allah SWT. Ketika manusia dalam melaksanakan pekerjaannya dengan giat dan niat karena Allah SWT, maka apa yang ia dapatkan dari kerjanya selain upah akan tetapi ia akan mendapatkan kenyamanan dan kenikmatan di dunia dan diakhirat.

9. Indikator kinerja Karyawan

Indikator adalah kumpulan beberapa elemen dalam pekerjaan yang memiliki andil dalam kesuksesan berkerja secara keseluruhan. Dengan cara mengetahui indicator dalam berkerja, kita mampu mengembangkan standar-standar untuk memperoses penilaian kinerja.

Berbagai indikator kinerja menurut Bangun yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah: (Wilson Bangun, 2012)

A. Jumlah Pekerjaan (Kuantitas)

Dimensi ini menunjukkan bahwa banyaknya pekerjaan akan dihasilkan individu atau kelompok sebagai suatu persyaratan yang akan menjadi setandar untuk pekerja. Disini pekerja harus memenuhi persyaratan setandar kerja baik memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dibidangnya. Dengan adanya persyaratan tersebut dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

B. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan didalam perusahaan harus memiliki kualitas dalam menjalankan pekerjaannya, karena perusahaan sudah memberikan standar untuk menerima setiap bidang yang terdapat didalam diri karyawannya. Oleh karena itu, standar kualitas karyawan harus disesuaikan dengan apa yang akan keryawan tersebut kerjakan. Sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik bila mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

C. Ketepatan

Waktu Dalam melakukan pekerjaan tertentu, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, karena jika tidak diselesaikan sesuai waktu yang sudah ditetapkan akan menghambat pekerjaan lainnya. Seorang karyawan memiliki kinerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan. Kehadiran Karyawan dituntut dalam kehadirannya untuk mengerjakan suatu jenis pekerjaannya. Sehingga kinerja karyawan dituntut tingkat kehadiran karyawan dalam pekerjaannya. Kemampuan Berkerja Dalam pekerjaan terkadang suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk beberapa jenis pekerjaan , harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih . Sehingga dipekerjaan tersebut, akan sangat dibutuhkan menggunakan cara kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya berkerja sama dengan rekan kerja lainnya.

9. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu sikap yang nyata untuk manusia memperlihatkan keahlian, sebagai suatu pencapaian dalam berkerja yang menghasilkan sesuai peran dalam perusahaan. Penting seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik, agar tercapainya tujuan dalam perusahaan.

Salah satu cara untuk melihat bagaimana perkembangan suatu perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilain kinerja karyawan, dan sasaran yang menjadi objek penilaian dalam kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan

dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dievaluasi dengan mengukur ukuran yang objektif yang dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat seberapa konkret kinerja karyawan diperusahaan, dan bias menjadikan gambaran yang bisa diamati dan diukur. (Veithzal Rivai, p. 410)

Penilaian kinerja sebagai suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang karyawan. Apabila proses evaluasi ini dilakukan dengan benar, maka para karyawan dan departemen SDM, dan perusahaan akan beruntung dapat melihat seberapa tinggi kinerja karyawan dalam berkerja diperusahaan. Sehingga mampu menjamin karyawan mampu berkontribusi lebih giat dan focus dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan tersebut. (Meldona, p. 330)

10. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Berbagai persektif dalam meninjau manfaat dari penilaian kinerja karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (Ibip. 232), yaitu diantaranya:

a. Perbaikan kinerja

Mengevaluasi kinerja akan membantu bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam membentuk suatu kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian terhadap karyawan yang memiliki tinggi rendahnya kinerja yang baik, akan mempengaruhi siapa yang lebih pantas menerima upah dan bonus yang lebih besar.

c. Keputusan Penempatan

Dalam penempatan karyawan promosi, transfer, maupun penurunan jabatan biasanya dilihat dari history kinerja dari karyawan itu sendiri.

d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan yang memiliki kinerja yang tidak stabil bahkan buruk dalam proses kerjanya, karyawan tersebut membutuhkan untuk melakukan pelatihan kembali, karena seharusnya setiap karyawan dapat mengembangkan dirinya.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Hasil yang ditimbulkan dari kinerja akan membantu proses pengambilan keputusan tentang karier karyawan.

f. Definisi Proses Penempatan Staf

Dampak dari baik buruknya kinerja karyawan ialah kekuatan dan kelemahan dalam proses penempatan staf di departemen SDM.

g. Kesalahan Rencana Pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin terjadi karena rancangan pekerjaan yang salah. Dengan cara penilaian dapat digambarkan mampu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

h. Tantangan-tantangan Eksternal

Terkadang kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti halnya keluarga, finansial, kesehatan, ataupun masalah lainnya. Kendala kinerja yang dipengaruhi dari luar lingkungan kerja tersebut tidak bias diatasi dengan penilaian. Maka departemen SDM mampu memfasilitasi atau menyediakan bantuan untuk karyawan yang memiliki masalah diluar lingkungan kerja.

i. Umpan Balik pada SDM

Baik dan buruknya kinerja dari karyawan yang berada diorganisasi akan memunculkan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM tersebut diterapkan. Menurut McGregor penilaian kinerja karyawan diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yaitu: (Veithzal Rivai, p. 413)

- 1) Administratif, mempersiapkan dengan matang cara untuk promosi, mutasi karyawan, dan kenaikan upah gaji.

- 2) Informatif, setiap karyawan seharusnya memberikan masukan data kepada manajemen tentang hal kekuatan dan kelemahan para karyawan satu sama lain dalam sebuah perusahaan.
- 3) Motivasional, karyawan yang sudah berpengalaman dalam berkerja dapat belajar dari pengalamannya sehingga ia termotivasi untuk mengembangkan diri sendiri dan meningkatkan kinerjanya.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian ini telah dijelaskan berbentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang telah diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat disebut sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang sebenarnya (Sugiyono, 2016).

1. Pengaruh etos kerja Islam terhadap Kinerja karyawan

Beberapa studi yang dilakukan oleh peneliti yang mengkaji hubungan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islam adalah akhlak, sikap, watak, atau moral yang terdapat dalam diri keperibadian seseorang yang menjadikan landasan akhlaknya sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang di ridhai Allah swt, menggapai kebahagiaan tidak hanya didunia tetapi diakhirat juga. Sehingga etos kerja Islam berkaitan dengan kejujuran, semangat berkerja, dan dapat melihat kemampuan didalam diri sendiri. (KH. Toto Tasmara, 2002). Sedangkan kinerja adalah gabungan dari tindakan dan prestasi dari apa yang telah dicapai dari karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan

bertanggung jawab yang telah diberikan oleh karyawan tersebut (John Westerman dan Pauline Donghue, 1994). Dapat kita tarik kesimpulan bahwa, dampak apabila seorang karyawan tidak dapat memahami etos kerja Islam yang baik, maka dalam kinerja karyawan tersebut akan bermasalah seperti korupsi, tidak bisa bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan tidak jujur dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bhirawa Anoraga dengan berjudul Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Menunjukkan bahwa etos kerja Islam sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama dengan penelitian yang oleh Sutono dan Faud Ali Budiman yaitu berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Koprasi Jasa Keuangan BMT Di Kecamatan Rembang”. Yang menyatakan bahwa etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika etos kerja Islam dimiliki oleh semua karyawan maka kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik karena didukungnya oleh semangat yang timbul dari ke Imanan setiap karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H1 : Etos kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

Terdapat beberapa studi yang dilakukan oleh peneliti yang meneliti tentang hubungan antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa komitmen organisasi adalah dimana seorang karyawan memiliki kesenangan psikologis dan memiliki tujuan yang sama pada organisasi yang ia

tempati (Mayer and Allen, 2013). Sehingga apabila karyawan sudah menemukan kebahagiaan jiwa dalam diri mereka dalam berkerja, sehingga mereka akan melaksanakan pekerjaan apapun didalam suatu organisasi tersebut dengan tekun dan tanggung jawab. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yusak William Suryahadi menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Catur Sigit Hartono, yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Terdapat beberapa studi yang dilakukan oleh penelitian yang meneliti tentang etos kerja Islam dan komitmen organisasi dengan melihat apakah kedua variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa etos kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantono (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ciputat.

H3: Etos kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

D. Krangka Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penyusunan Hipotesis

