

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Islamic Work Ethic

Etika sangat diperlukan dalam hidup karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Etika merupakan seperangkat praktik moral yang membedakan antara hal yang benar dan yang salah (Marri et al, 2012). Dalam bekerja, etika diperlukan sebagai aturan yang mengarahkan bagaimana individu bekerja dengan baik dan benar. Etika kerja menjadi sebuah komitmen akan nilai dan pentingnya kerja keras bagi individu. Konsep etika kerja mulai menjadi perhatian pasca revolusi industri. Hal ini sejalan dengan Weber yang mengusulkan hubungan kausalitas etika kerja Protestan dengan perkembangan kapitalisme di barat. Teori Weber menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan religius. Setelah itu para peneliti semakin memberi perhatian kepada etika kerja

dan peran agama di dalamnya (Rokhman, 2010; Geren; Ali, 2008; Yousef, 2000). Konsep etika kerja yang berkembang di barat (etika kerja Protestan) mungkin memang sesuai dengan nilai-nilai dan budaya pada masyarakat Eropa, namun tidak dapat diabaikan bahwa terdapat komunitas lain yang memiliki ciri budaya dan kepercayaan tersendiri dalam hal etika kerja.

Etika kerja adalah perwujudan dari nilai-nilai yang dipegang secara pribadi (Porter G, 2010). Para peneliti telah mengeksplorasi peran nilai kerja individu dan etika kerja untuk lebih memahami hubungan usaha dengan kinerja dan hubungannya dengan proses dan hasil kerja (Berings et al. 2004; Meriac et al. 2013). Etika kerja menggambarkan nilai fundamental dari karya yang tercermin dalam sikap dan keyakinan individu (Meriac et al. 2010). Dari beberapa sumber yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah nilai nilai yang harus dimiliki setiap individu sesuai keyakinannya yang berkaitan dengan

proses dan hasil kerja. Masyarakat dan ekonomi berkembang, memberikan peluang yang lebih besar untuk perdagangan global dan internasionalisasi organisasi yang pada gilirannya mempengaruhi keyakinan karyawan tentang pekerjaan (Robertson et al. 2002). Dalam konteks global ini, ada kekhawatiran bahwa etika kerja mengalami penurunan (Miller et al. 2002). Penurunan etos kerja berkaitan dengan tingkat kinerja pekerjaan yang lebih rendah, tingkat ketidakhadiran dan perputaran yang lebih tinggi, dan peningkatan perilaku kontraproduktif (Lim et al. 2007).

Etika kerja Islam adalah orientasi menuju karir dan pendekatan pekerjaan sebagai nilai kehidupan manusia (Parsa, *et al* 2015). Dalam Islam, pekerjaan tidak dilakukan untuk mencapai perolehan materi saja lebih penting lagi, ini adalah bentuk ibadah untuk mendapatkan berkah Allah (Sharabi, 2012). Karyawan Muslim diharapkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan tekun meski menghadapi kesulitan. Dalam

islam, kerja keras dan halal adalah suatu ibadah. Sesuai dengan ajaran islam bahwa tidak ada makanan yang berkah kecuali apa yang dihasilkan dari kerjanya sendiri.

Dalam Al Qur'an juga dijelaskan bahwa manusia harus menuntut ilmu meski sampai ke negeri Cina, dan memerintahkan untuk mempelajari keterampilan, teknologi dan siapapun yang mencari ilmu akan di tinggikan derajatnya. Etika dalam perspektif islam merupakan petunjuk dari nilai nilai islam yang berkaitan dengan perilaku, tindakan, pikiran dan perasaan (Hayati&Caniago 2012). Etika kerja Islam merupakan faktor pendorong seorang melakukan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan tersebut adalah bagian dari ibadah (Hidayat S & Tjahjono J.K, 2015).

Dalam Q.S At-Taubah (105) Allah berfirman: Dan Katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-

orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan pada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ada beberapa hal yang bisa kita petik dari ayat ini, hal yang terpenting dari ayat ini adalah kerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup atau aktualisasi diri melainkan perintah dari Allah SWT. *“...karena sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah diberikan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri...”* (QS. Al-Anfal:53)

“Diriwayatkan bahwa seorang penganggur dari kaum Anshar pernah meminta sedekah pada Rasulullah. Beliau bertanya apakah ia memiliki sesuatu. Ia menjawab bahwa ia memiliki selimut untuk menutupi tubuhnya dan cangkir untuk minum. Rasulullah meminta untuk membawa benda benda tersebut. Ketika ia membawanya, Rasulullah

mengambilnya dengan tangan beliau lalu menawarkannya kepada orang-orang untuk dilelang. Salah satu dari yang hadir lalu menawarnya satu dirham. Rasulullah memintanya untuk menaikkan tawaran. Yang lain menawarnya dengan dua dirham dan membelinya. Rasulullah memberikan yang dua dirham itu pada orang tersebut dan menyarankannya untuk membeli sebuah kapak yang harganya satu dirham. Ketika telah membelinya, Rasulullah memperbaiki tangkai kapak tersebut dengan tangan beliau sendiri, ia memberikannya pada orang tersebut sambil berkata “pergilah ke hutan dan tebang lah pohon dan janganlah kau datang menemui ku sebelum lima belas hari”. Setelah dua minggu berlalu, ketika ia kembali, Rasulullah menanyakan bagaimana keadaannya. Ia menjawab bahwa ia memperoleh dua belas dirham selama itu dan mampu membeli beberapa helai kain dan padi. Rasulullah berkata “ini lebih baik dari pada mengemis dan membuat malu diri sendiri

dihari pembalasan nanti". (HR. Tirmidzi dan Abu Daud).

Hadist ini secara jelas telah memperlihatkan bagaimana Rasulullah dan para sahabatnya bersepakat atas penting dan besarnya manfaat tentang kerja dan betapa mereka lebih menyukai untuk menanggung hidupnya dengan kerja keras.

Bagi manusia bekerja merupakan fitrah sekaligus identitas bagi manusia itu sendiri, sebagai hamba Allah bekerja bukan hanya memprioritaskan diri sendiri dengan mementingkan keuntungan pribadi tetapi sekaligus meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah yang berperan sebagai khalifah-Nya di muka bumi dan mengelola alam atas apa yang di ciptakan-Nya sebagai wujud rasa syukur atas nikmat-Nya. Dalam Islam mengenal istilah *fi sabilillah*, adalah orang berjuang di jalan Allah. Bekerja dengan giat dan tidak mementingkan keuntungan diri sendiri merupakan *fi sabilillah*.

Menurut Ali (2005) dan Ali & Al-Owaihian (2008) Ada beberapa pilar *Islamic work ethics* (IWE). Ini adalah: upaya, persaingan, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral. Secara kolektif, pilar-pilar ini menyiratkan bahwa melakukan bisnis dengan minimal atau tidak ada pembatasan dan dalam lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kemakmuran yang meluas. Di bawah ini adalah diskusi singkat tentang masing-masing pilar:

- a. Upaya (*Effort*). Keterikatan fisik dan mental dalam pekerjaan dipuji dalam Islam. Meskipun yang terakhir diberi lebih banyak bobot dalam ajaran, mereka diperlakukan sebagai instrumen untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Al-Qur'an menyatakan (53:39), "Seseorang tidak dapat memiliki apa pun kecuali apa yang ia perjuangkan" dan mengerutkan kening pada penundaan yang menyatakan, "Juga tidak

- mengatakan apa pun, saya akan melakukannya besok” (18:23). Nabi mendorong kerja keras untuk menegaskan, “Biarkan masing-masing bekerja sesuai dengan kapasitasnya dan jika mereka lelah, mereka harus beristirahat” (dikutip dalam Al-Barai dan Abdeen, 1987, hal. 143). Upaya, apalagi, terkait dengan output yang diinginkan. Nabi mengartikulasikan ini menyatakan, "Yang terbaik dari pekerjaan adalah salah satu yang menghasilkan manfaat."
- b. Persaingan (*Competition*). Islam berfokus pada persaingan etis dalam pertukaran atau interaksi apa pun (Al-Quran 83:26): “Biarkan pesaing bersaing.” Dalam lingkungan di mana orang bersaing untuk melakukan apa yang baik, karyawan termotivasi untuk melakukan upaya terbaik mereka dan meningkatkan kualitas kerja.
- c. Transparansi (*Transparency*). Ini menyiratkan ketulusan dan kebenaran dalam urusan bisnis,

menghindari manipulasi, penipuan, menyembunyian kebenaran, dan pemecatan atas perbuatan baik dan kebaikan. Tujuannya bukan untuk memberikan preferensi kepada kepentingan diri sendiri dengan mengorbankan masyarakat dan kebutuhan manusia. Karena alasan inilah, Nabi berkata, “Mereka yang menyatakan hal-hal sejujurnya tidak akan saling menghancurkan satu sama lain”.

Perilaku yang Bertanggung Jawab (Responsible Conduct). Selama tahun-tahun awal negara Islam, meskipun kegiatan pasar dan pasar itu sederhana, ada pemahaman bahwa layanan optimal bagi individu dan masyarakat adalah tugas yang hampir mustahil jika etika dirusak. Khalifah keempat menggarisbawahi perlunya etika dalam perilaku bisnis yang menyatakan, "Dia yang memiliki etika yang baik, jalannya akan mudah" dan "Oh pedagang, ambil dan berikan apa yang adil dan benar.

Dalam penelitian ini penulis mempertimbangkan kode etik guru di Indonesia. Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa Bangsa dan Negara serta kemanusiaan. Pada umumnya guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada Undang-Undang Dasar 1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945. Oleh sebab itu, guru Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya dengan memedomani dasar-dasar sebagai berikut (Sutarsih, 2012):

- a. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- b. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
- c. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.

- d. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- e. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- f. Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
- g. Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial.
- h. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
- i. Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

2. Transformational Leadership

Robbins & Judge (2008) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif, dan penyelesaian konflik.

Kinicki dan Fugate (2013), mengusulkan bahwa perilaku kepemimpinan bervariasi sepanjang kontinum laissez-faire kepemimpinan, transaksional kepemimpinan, kepemimpinan transformasi. Kepemimpinan Laissez-faire berarti kegagalan umum untuk mengambil tanggung jawab untuk memimpin. Kepemimpinan transaksional dan transformasi berkaitan dengan berbagai sikap karyawan dan perilaku yang positif dan mewakili aspek-aspek yang berbeda agar menjadi seorang pemimpin yang baik. Kepemimpinan transaksional berfokus pada menjelaskan persyaratan peran dan tugas karyawan dan menyediakan pengikut dengan kemungkinan imbalan

positif dan negatif pada kinerja. Kemudian , transaksional kepemimpinan meliputi kegiatan manajerial mendasar menetapkan cita-cita, memantau kemajuan menuju pencapaian tujuan, dan bermanfaat dan menghukum orang-orang untuk tingkat pencapaian tujuan. Sebaliknya, pemimpin transformasional "menimbulkan kepercayaan, berusaha untuk mengembangkan kepemimpinan kepada yang lain, rela berkorban dan berfungsi sebagai agen moral, memfokuskan diri dan pengikutnya pada tujuan yang melampaui kebutuhan lebih langsung dari kelompok kerja". Pemimpin transformasional dapat menghasilkan perubahan organisasi yang signifikan dan hasil karena bentuk kepemimpinan menumbuhkan lebih tinggi tingkat keterlibatan karyawan, kepercayaan dan kesetiaan.

Konsep kepemimpinan transformasional dirumuskan oleh Burns yang dikutip oleh Yukl (1994) dari riset deskriptif tentang para pemimpin politik.

Burns mendeskripsikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana "pimpinan dan pengikut dapat saling meningkatkan motivasi dan moralitas ke level yang lebih tinggi". Istilah *transformational leadership* pertama kali dimunculkan pada tahun 1973 oleh Downton. Kemudian James McGregor Burns menulis buku *leadership* menyatakan bahwa mampu memberikan motivasi kepada pengikutnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama (Lensufiie,2010). Menurut Robbins (2006) gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke tujuan yang akan dicapai kelompok tersebut.

Bass dalam Yukl (2009) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memiliki kekuatan dalam memengaruhi pengikutnya dengan cara tertentu. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional, para pengikut akan merasa dipercaya, dihargai, dan loyal terhadap

pemimpinnya yang akhirnya akan memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Abdul (2015), berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh perilaku tim pendukung, mendorong keterikatan psikologis anggota individu kepada tim, dan karenanya mengembangkan nilai dan identitas kolektif. Identitas seperti itu memberi semua anggota tim motivasi dan mendorong mereka untuk berkomitmen pada tujuan tim kooperatif. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi langsung dengan kepuasan karyawan dan bahwa mereka akan termotivasi oleh para pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk membuat organisasi mereka efektif dan sukses. Dengan kata lain, pemimpin transformasional dapat meningkatkan layanan pelanggan dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan mereka (Jacob dan Sherine, 2013).

Bass et al (2003), membagi kepemimpinan transformasional menjadi empat bidang yang merangkul: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Pengaruh ideal berarti membuat citra yang mulia bersama dengan rasa hormat yang mendalam dan rasa percaya diri di hadapan karyawan. Motivasi inspirasional mengacu pada pemimpin yang menarik pandangan yang tegas dan positif tentang masa depan untuk bawahan mereka dan mendorong mereka untuk pergi ke arah tujuan organisasi dan misi utama. Stimulasi intelektual dengan cara ini, pemimpin menekankan pada aktualisasi kreativitas dan penemuan dan menggunakan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan. Pertimbangan individual dimensi ini mewakili perhatian pemimpin terhadap bawahan dan memperlakukan mereka di rute terbaik.

Dengan kepemimpinan transformasional, pengikut merasakan kepercayaan, dukungan,

kekaguman, penghormatan terhadap pemimpin dan mereka akan termotivasi melakukan lebih demi tujuan organisasi.

3. *Employee Engagement*

Employee engagement muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Margaretha dan Santosa (2012) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemberdayaan anggota organisasi terhadap peran kerjanya dalam suatu ikatan, orang-orang memberdayakan dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif dan emosi selama bekerja. *Employee engagement* sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dalam pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk tujuan

pekerjaannya dan menganggap pekerjaan itu sebagai bagian dari hidupnya (Cendani dan Tjahjaningsih, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa seseorang secara sadar mendedikasikan waktunya untuk pekerjaan dan memiliki kemauan yang kuat dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Margaretha dan Santosa (2012) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemberdayaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dalam suatu ikatan, memperdayakan orang-orang dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif, dan emosi selama bekerja. Keterikatan bukanlah sikap, melainkan kadar dimana seseorang memberikan perhatian dan memiliki keterikatan terhadap kinerja dalam perannya. Seseorang yang memiliki keterikatan yang kuat dalam organisasinya cenderung menunjukkan dirinya dalam organisasi, seperti mengerjakan setiap pekerjaannya secara maksimal dengan mengerahkan semua yang dimiliki, baik tenaga, waktu dan pikiran untuk

menyelesaikan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi cenderung setia terhadap pekerjaannya (Imperatori, 2017). Keterikatan yang kuat seseorang terhadap pekerjaannya menunjukkan orang tersebut memiliki keinginan dan semangat untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan senang hati yang akan menimbulkan kesetiaannya terhadap organisasi. Tetapi dengan *employee engagement* yang tinggi akan menimbulkan efek negatif seperti kelelahan fisik, psikologinya yang akhirnya tidak bisa membagi waktu untuk urusan pribadi dan pekerjaannya.

Engagement merujuk pada sesuatu yang positif dalam memenuhi bagian dari hubungan kerja yang ditandai dengan adanya *vigor* (kekuatan/semangat), *dedication* (dedikasi/pengabdian), dan *absorption*

(penyerapan). *Employee Engagement* terdiri atas tiga dimensi (Schaufeli dan Bakker, 2004), yaitu:

- a. *Vigor*, ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan.
- b. *Dedication*, menunjukkan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan, memiliki rasa penting bagi organisasi, antusias, inspirasi, bangga dan tantangan. Hal tersebut berarti, seseorang yang memiliki *engagement*/keterikatan terhadap organisasi maka akan merasa memiliki organisasi tersebut, sehingga timbul rasa bangga dan tertantang untuk turut serta membangun organisasi dan mencapai tujuan organisasi bersama-sama.
- c. *Absorption*, ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati dalam bekerja, di mana waktu berlalu dengan cepat, serta dapat memisahkan kesulitan pribadi dengan

pekerjaan. Hal tersebut berarti bahwa seseorang yang memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi akan dengan senang hati dan fokus dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, serta berusaha untuk tidak mencampurkan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi.

4. *Employee Performance*

Kinerja dapat dikatakan sebagai faktor utama yang penting karena berkenaan dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Septyaningsih, 2017). Kinerja yang baik dimiliki karyawan merupakan hal yang penting organisasi untuk mempertahankan keberhasilan organisasi (Bonache et al, 2014). Kinerja karyawan dapat dilihat dari tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi. Hasil kerja karyawan dapat ditentukan baik atau buruknya dengan

pencapaian selama periode tertentu. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus memahami kebutuhan dari karyawan, mengelola strategi, mengukur dan meningkatkan kinerja.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan hasil kerja, target atau kriteria. Kinerja adalah hasil dari keberhasilan seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006) mengemukakan beberapa indikator kinerja antara lain:

- a. Kualitas output yaitu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam artian memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- b. Kuantitas output yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan siklus aktifitas yang dihasilkan berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Jangka waktu output yaitu menerangkan tingkat aktifitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Kehadiran tempat kerja yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalankan individu pegawai tersebut.
- e. Sikap kooperatif yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Employee

Engagement

Etika kerja Islam sebagai salah satu isu penting dalam organisasi saat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor interorganisasional dan intra-organisasi. Mengidentifikasi dan mengendalikan faktor-faktor ini dapat membantu meningkatkan etika karyawan dan akibatnya produktivitas mereka. Sementara itu, mengingat fakta bahwa keterlibatan kerja dianggap efektif dan menentukan dalam membentuk perilaku karyawan, dan, sehubungan dengan konteks agama dan Islam Iran, etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan bimbingan Nabi Muhammad dan Imam, etika ini adalah salah satu variabel penting yang menentukan keterlibatan kerja.

Menurut Salmabadi et al (2015), temuan paling penting dari penelitian ini adalah bahwa etika kerja dapat membantu memprediksi keterlibatan kerja.

Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian Rokhman, (2010) yang menemukan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penjelasan temuan di atas, dapat dikatakan bahwa dalam etika kerja Islam hidup tidak memiliki makna tanpa kerja dan sebuah pekerjaan bukan kegiatan ekonomi tetapi dianggap sebagai kewajiban setiap Muslim. Rokhman juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam bukan untuk penyangkalan hidup, tetapi untuk pemenuhan hidup dan mempertimbangkan insentif bisnis yang paling penting. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mengamati etika kerja Islam meningkatkan keterlibatan kerja dan konsekuensinya kesetiaan kepada pekerjaan dan organisasi dapat ditingkatkan.

Menurut Tufail et al (2016), Studi ini menemukan rincian paralel untuk karya Salmabadi et al (2015), yang menentukan pengaruh etika kerja Islam pada kerja keterlibatan guru-guru Iran. Para peneliti menggambarkan bahwa keterlibatan karyawan

merupakan elemen yang efektif dan menentukan dari perilaku mereka, dan Islam yang diturunkan dari Allah dan disebarakan oleh Rasul (Damai sejahtera bagi mereka) memiliki tanda terkemuka di pikiran dan sikap karyawan. Mengamati etika kerja Islam meningkatkan keterlibatan kerja dan konsekuensinya kesetiaan terhadap pekerjaan dan organisasi dapat ditingkatkan (Salmabadi, et al., 2015).

Tabel 2.1

State of the art hubungan islamic work ethic pada employee engagement

No	Tahun	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	2015	Salmabadi, et al.,	<i>Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee engagement</i>	Metode deskriptif-korelasional. Menggunakan SPSS 5.1	Menunjukkan hasil <i>islamic work ethics</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
2	2016	Tufail, et al.,	<i>The Role Islamic Work Ethics in the Employee engagement</i>	Metode cross sectional. Menggunakan SmartPLS dan SPSS 6.1	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran <i>islamic work ethics</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>
3	2010	Rokhman Wahibur,	The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes	Untuk menguji hipotesis, menggunakan analisis regresi sederhana. Menggunakan SPSS 15.0	Etika kerja Islam mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Berdasarkan penelitian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : *islamic work ethics* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

2. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Engagement*

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati D & Charkhabi M (2014) menyimpulkan bahwa pelanggan perawat rumah sakit adalah pasien, maka keperawatan dipandang sebagai salah satu pekerjaan sensitif dan posisi ini perlu dimotivasi dan melibatkan perawat. Kepemimpinan transformasional dapat digunakan sebagai faktor motivator dan intervensi untuk meningkatkan keterlibatan kerja perawat rumah sakit. Memegang posisi kepemimpinan juga dikaitkan dengan keterlibatan yang lebih tinggi, tetapi masa jabatan tidak terkait dengan keterlibatan. Menurut (Sahu. S, 2014) keterlibatan karyawan dimediasi secara positif antara pemimpin transformasional dan merek perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Bui Hong T.M et al (2016), adalah hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja karyawan berhubungan positif dalam konteks Cina, dan bahwa

hubungan mereka sebagian dimediasi oleh persepsi karyawan tentang kecocokan pekerjaan. Ini menambah bukti mengenai pentingnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Zhang et al (2014), menemukan bahwa hubungan positif antara visioner emosi dan paradigma kepemimpinan organik konsisten dengan penelitian sebelumnya yang membentuk hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*.

Penelitian selanjutnya adalah Mozammel S & Haan P (2016) menyimpulkan sebagai budaya organisasi dan komunikasi organisasi meningkat, keterlibatan karyawan juga meningkat. Budaya organisasi, dianggap sebagai faktor mediasi prospek antara kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pemimpin dan keterlibatan di antara karyawan dan harus diperiksa dalam penelitian masa depan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aw Vincent K.J & Ayoko O.B (2016) menyimpulkan penelitian saat ini memeriksa hubungan antara perilaku konflik pengikut individu, *transformational leadership*, kualitas dan keterlibatan *team member exchange*. Secara keseluruhan, penelitian kami menunjukkan pentingnya perilaku konflik penyelesaian masalah dalam memunculkan perilaku pemimpin transformasional meningkatkan kualitas *team member exchange*. *Transformational leadership* muncul sebagai anteseden keterlibatan kerja tim, sedangkan kualitas *team member exchange* memoderasi dampak *transformational leadership* pada keterlibatan kerja tim menunjukkan bahwa kualitas *team member exchange* sangat penting untuk keterlibatan kerja tim.

Tabel 2.2
State of the art transformational leadership pada employee engagement

No	Tahun	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	2014	Hayati D & Charkhabi M	<i>The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study</i>	Deskriptif, korelasional, cross-sectional. Menggunakan stratified random sampling	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan.
2	2016	Bui Hong T.M, Zeng Y, dan Higgs M	<i>The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement</i>	Cross-sectional data. Menggunakan nonprobability sampling. Software SEM	Kepemimpinan transformasional secara positif terkait dengan keterlibatan kerja karyawan.
3	2014	Zhang, et al.,	<i>The relationship between leadership paradigms and employee engagement</i>	Analisis faktor, t-tes independen, analisis varians dan model regresi struktural digunakan dalam analisis data	Hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan
4	2016	Mozammel S & Haan P	<i>Transformational leadership and employee engagement in the banking sector in bangladesh</i>	Metode Korelasi, dengan Random sampling	Kepemimpinan transformasional pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan
5	2014	Sahu S	<i>Transformational leadership and turnover Mediating effects of employee engagement, employer branding, and psychological attachment</i>	Menggunakan Descriptive statistics, correlation coefficients, and Cronbach's α . Software yang digunakan adalah SEM	Keterlibatan karyawan dimediasi secara positif antara pemimpin transformasional dan merek perusahaan.
6	2016	Aw Vincent K.J & Ayoko O.B	<i>The impact of followers' conflict behaviors on teams' transformational leadership, team member exchange and engagement</i>	Menggunakan descriptive statistics dan correlations, Random sampling. Software AMOS 21	Pemimpin transformasional meningkatkan kualitas <i>team member exchange</i> .

Berdasarkan penelitian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Wingerden & Stoep (2017) penelitian ini telah meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan kerja dan kinerja yang kompleks. Meskipun pekerjaan yang bermakna memengaruhi kinerja dalam berbagai cara, kebutuhan akan pekerjaan yang bermakna sering ditekankan untuk alasan-alasan etis lainnya.

Song et al (2014), satu temuan unik dari penelitiannya adalah mengidentifikasi efek mediasi penuh dari variabel keterlibatan karyawan dalam hubungan antara organisasi pembelajaran yang mendukung dan peningkatan kinerja tim dalam konteks budaya Korea. Ini menyiratkan bahwa budaya belajar yang mendukung mempengaruhi faktor organisasi seperti keterlibatan karyawan dan kinerja tim secara langsung atau tidak langsung dalam konteks budaya yang berbeda, yang menyiratkan kemungkinan

peningkatan generalisasi global dari konstruksi penelitian.

Bakker B & Breevaart (2013) menyimpulkan hubungan antara *Leader-member exchange* dan kinerja kontekstual, terutama mengingat bahwa baik *Leader-member exchange* dan keterlibatan kerja telah dikaitkan dengan kinerja kontekstual yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan Ramadhan & Sembiring (2014) *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peningkatan yang terjadi pada rasa keterikatan karyawan pada perusahaan, akan menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Dalam Penelitian ini, pengaruhnya *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *employee experience* (pengalaman karyawan). Seberapa lama karyawan/guru bekerja akan menjadi tolak ukur dalam penelitian ini.

Tabel 2.3
State of the art employee engagement pada employee performance

No	Tahun	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	2016	Silva AJ et al.,	Daily Uplifts, Well Being and Performance in Organizational Settings: The Differential Mediating Roles of Affect and Work Engagement	Cross-sectional data. Menggunakan nonprobability sampling. Software SEM	Keterikatan karyawan mempengaruhi Peningkatan kinerja
2	2017	Wingerden & Stoep	The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance	Cross-sectional data. Menggunakan nonprobability sampling. Software SEM	Adanya pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja
3	2014	Song, et al.,	Team performance in learning organizations: mediating effect of employee engagement	Pemodelan persamaan struktural digunakan bersama dengan uji asumsi penelitian deskriptif dan multivariat.	Budaya belajar meningkat dengan keterlibatan karyawan dan kinerja
4	2014	Ramadhan & Sembiring	Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telekomunikasi indonesia, tbk	Metode deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Teknik sampling yang digunakan adalah sensus	Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	2013	Bakker B & Breevaart	Leader-member exchange, work engagement, and job performance	Pemodelan persamaan struktural bertingkat	Pengaruhnya keterikatan karyawan dalam kinerja tim

Berdasarkan penelitian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3 : Employee engagement berpengaruh terhadap employee performance.

4. Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Performance*

Seiring dengan ekspansi bisnis global dan perkembangan modern di seluruh dunia, masalah akuntabilitas sosial dan perilaku etis di antara semua tingkat karyawan masih penting dibahas. Prestasi kerja secara signifikan terkait dengan etika kerja Islam tetapi di sisi lain komitmen organisasi tidak secara signifikan terkait dengan etika kerja Islam. Hal ini disebabkan pentingnya etika dalam meningkatkan kinerja pekerjaan yang banyak terbukti, baik oleh para peneliti atau organisasi itu sendiri (Abdi et al., 2014). Menurut Zahrah., et al., (2016) adanya nilai signifikan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. Pada implikasinya manajer harus berusaha untuk membangun Religiusitas Islam dan etika kerja islam di karyawan mereka.

Ebrahimpur (2013), berfokus pada pengaruh etika profesional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan dan positif antara etos kerja delapan variabel dan kinerja tugas dengan tujuh variabel. Menurut temuan penelitian beberapa saran tentang proposal untuk meningkatkan kinerja tugas di organisasi berdasarkan etika kerja disajikan.

Asgari et al (2012), setelah menganalisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara etika kerja dan kinerja karyawan. Antara kinerja karyawan dan keterampilan interpersonal ada hubungan positif dan signifikan. Antara bersikap proaktif dan kinerja karyawan ada hubungan positif dan signifikan. Antara kinerja dan keandalan karyawan ada hubungan yang signifikan dan positif.

Hayati. K & Caniago. I (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan antara etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan dapat dianggap sebagai kontribusi

utama dari penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan membutuhkan peningkatan motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan dukungan kerja Islam etika.

Nurhidayah et al (2018), mengemukakan Etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Artinya semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki oleh seseorang, maka akan mempengaruhi berbagi pengetahuannya. Demikian pula, semakin rendah perilaku etika kerja Islam yang dimiliki seseorang, semakin rendah tingkat perilaku berbagi pengetahuan.

Parsa et al (2016), mengemukakan mengingat pentingnya perilaku etis dalam organisasi, khususnya etika kerja Islam, mempelajari efek etik kerja dengan menekankan pada prinsip-prinsip etika dan budaya Islam organisasi sangat penting. Penting bagi setiap individu untuk menerapkan etika kerja islam di tempat kerja, untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, baik secara individu atau organisasi.

Tabel 2.4*State of the art islamic work ethic pada employee performance*

No	Tahun	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	2013	Ebrahimpur	<i>The affectability of task performance from work ethic</i>	Data dianalisis melalui teknik statistik korelasi Pearson dan regresi berganda	Adanya pengaruh positif antara etos kerja dengan kinerja karyawan
2	2016	Parsa et al.,	<i>The relationship between Islamic-ethics of job with job performance of staffs</i>	Menggunakan descriptive-survey, sample random sampling.	Hubungan yang signifikan dan positif antara moralitas Islam dan kinerja pekerjaan
3	2018	Nurhidayah et al	<i>The influence of islamic work ethics, affective commitment and altruism against knowledge sharing behavior</i>	Metode pengambilan sampel purposive sampling. Analys data peneliti menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode AMOS	Etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan.
4	2014	Abdi,et al.,	<i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment.</i>	Teknik random sampling, Analisis regresi. Software SPSS	Pentingnya pentingnya etika dalam meningkatkan kinerja pekerjaan
5	2016	Zahrah. N., et al	<i>The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Employee performance</i>	Menggunakan teknik probability simple random sampling. korelasi deskriptif. Software Smart-PLS	Ada hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap prestasi kerja.
6	2012	Hayati. K & Caniago. I	<i>Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Employeeperformance</i>	Cross-sectional data. Menggunakan nonprobability sampling. Software SEM	Meningkatkan kinerja pekerjaan membutuhkan dukungan etika kerja Islam

Berdasarkan penelitian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Islamic work ethic* berpengaruh terhadap *employee performance*.

5. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*

Menurut Abdul (2015), kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif langsung dengan kinerja tim yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pemimpin berkomitmen tampil lebih baik. Lebih lanjut menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kinerja tim. Penghargaan dan pengakuan yang bergantung pada sasaran tugas memiliki sedikit atau tidak berarti pada kinerja tim secara keseluruhan.

Menurut Guterres & Supartha (2016), kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para guru, hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang tepat mampu membangkitkan gairah para guru yang selanjutnya para guru berkinerja lebih baik. Menurut Fajriani dan Santoso (2013), terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Brinia V & Papantonio E (2015) menyimpulkan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional diterapkan disekolah, karena sebagai contoh dan memberikan motivasi. Penelitian yang dilakukan Ljungholm D.P (2014) memberikan bukti tentang pentingnya persepsi ketika menyelidiki perilaku organisasi, yayasan normatif administrasi publik, efektivitas pemimpin transformasional, dan sifat dan tugas kepemimpinan sektor publik.

Desky Harjoni (2014) mengemukakan etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap

organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2.5
State of the art transformational leadership pada employee performance

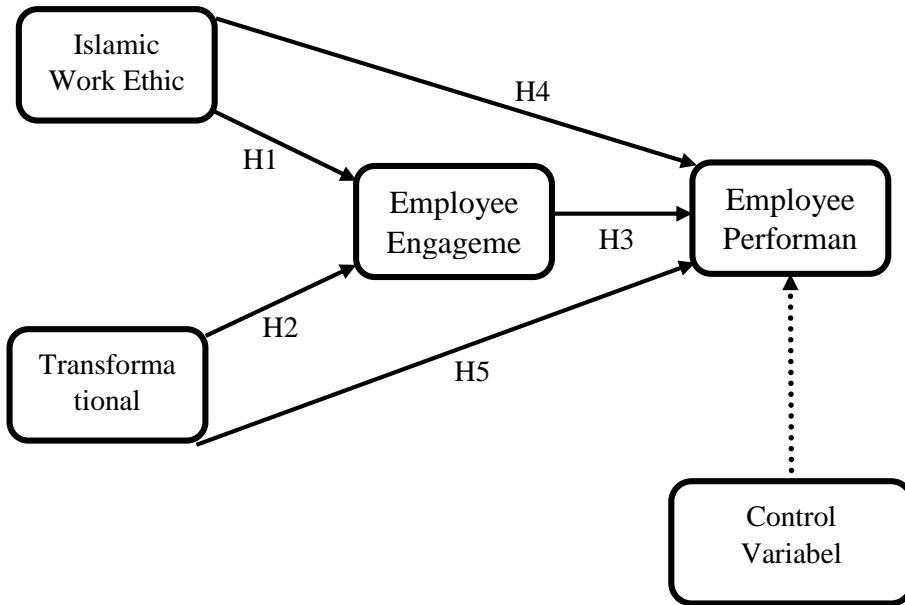
No	Tahun	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	2015	Abdul	<i>Impact of Transformational Leadership on Team Employee performance: An empirical study in UAE</i>	Menggunakan non-probability sampling. Sofwate SEM-PLS	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif langsung dengan kinerja tim
2	2016	Guterres & Supartha	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Alat analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif langsung dengan kinerja guru
3	2014	Ljungholm D.P	The performance effects of transformational leadership in public administration	Menggunakan metode kualitatif	Kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap kinerja
4	2013	Fajriani dan Santoso	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Al-Azhar Syifa Budi Solo)	Analisis regresi linier berganda dan teknik <i>quota purposive sampling</i> . Software SPSS 19	Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
5	2015	Brinia V & Papantonio E	High school principals as leaders: styles and sources of power	Menggunakan descriptive-survey, sample random sampling.	Terdapat nilai signifikan pemimpin transformasional di sekolah
6	2014	Desky Harjoni	Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe	Menggunakan analisa diskriptif dan Path, sample dengan metode sensus.	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H5: Transformational leadership berpengaruh terhadap employee performance

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran digambarkan dengan lima variabel.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Gambar diatas adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. *Islamic work ethic* dan *transformational leadership* sebagai variabel independen, *employee engagement* sebagai variabel intervening, *employee experience* sebagai variabel kontrol, dan *employee performance* sebagai variabel dependen.