

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

a. Definisi Etika Kerja Islam

Menurut Rafik (2004), etika didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu. Etika bisnis, kadang merujuk pada etika manajemen atau etika organisasi, yang secara sederhana membatasi kerangka acuannya pada konsepsi sebuah organisasi.

Menurut Griffin dan Ebert (2003), etika (*ethics*) merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah dan tindakan yang baik dan yang buruk yang mempengaruhi hal yang lainnya. Dengan kalimat lain, perilaku etis (*ethical behavior*) merupakan perilaku yang mencerminkan keyakinan perseorangan dan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan yang baik. Etika bisnis (*business ethical*) adalah suatu istilah yang biasanya berkaitan dengan perilaku etis atau tidak etis yang dilakukan

oleh seorang manajer atau karyawan suatu organisasi. Sedangkan etika kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari *syariah* memandang bekerja sebagai ibadah. Fitria (2003, dalam Dewi 2008) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*).

Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu dimensi *ukhrawi* dan duniawi. Dalam dimensi *ukhrawi*, *syari'ah* menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan. Bekerja yang didasarkan pada prinsip *syariah*, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim melainkan sekaligus meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah SWT yang dapat dipercaya. Dalam dimensi duniawi, *syariah* mengajarkan konsep *ikhshan* untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan *itqon* yang berarti proses belajar yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna. (Q.S. 27:88).

Menurut Rozali (2007), di dalam etika kerja Islam ada beberapa etika diantaranya adalah :

- a. Etika pemakaian, yaitu semua pakaian yang sesuai dan tidak melanggar *syara'*.
- b. Etika kelakuan dan sikap, diantaranya yaitu *amanah*, bertanggungjawab bersungguh-sungguh dan berbuat yang terbaik, dan

tinggalkan segala sifat *mazmumah* seperti khianat, penipu, malas dan sebagainya.

c. Etika bentuk pekerjaan, yaitu bersifat halal. Artinya bekerja yang tidak melanggar norma-norma agama.

d. Etika pengurusan masa dan harta, diantaranya yaitu harta yang lebih diwajibkan membayar zakat, digalakan bersedeqah, tidak mubazir masa dan harta.

Menurut Rozali (2007), pembentukan nilai-nilai etika kerja Islam

sebagai berikut :

a. Etika kerja mempunyai hubungan yang erat dengan keimanan.

b. Bekerja adalah satu bukti keimanan, tetapi tidak semestinya.

c. Iman menjadi pendorong untuk bekerja dengan tekun dan cakap.

d. Iman sebagai pengawas dan perisai agar sikap *mazmumah* dijauhi.

Di dalam Islam, istilah yang paling dekat berhubungan dengan

istilah etika di dalam Qur'an adalah *Khuluq*. Qur'an juga mempergunakan

sejumlah istilah lain untuk menggambarkan konsep tentang kebaikan :

khayr (kebaikan), *birr* (kebenaran), *qist* (persamaan), *'adl* (kesetaraan dan

keadilan), *ma'ruf* (mengetahui dan menyetujui), dan *taqwa* (ketakwaan).

Tindakan yang terpuji disebut sebagai *salihat* dan tindakan yang tercela

disebut sebagai *sayyi'at*, Rafik (2004).

b. Dampak Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam dalam proses kerja secara keseluruhan akan berdampak pada beberapa peraturan, diantaranya :

1. Menentukan standar etika dari konsep kerja yang berlaku.
2. Menentukan praktek kerja yang etis dan tidak etis.
3. Menentukan bentuk lembaga bisnis yang sah dan sesuai ketentuan syari'ah.
4. Menentukan prinsip dan prosedur akuntansi yang sesuai dengan syari'ah Islam.
5. Menekankan bahwa organisasi memiliki tanggung jawab sosial terhadap masyarakat.

Dengan menggunakan etika kerja Islam sebagai dasar berperilaku, baik oleh manajemen maupun oleh semua anggota organisasi, maka organisasi akan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas adalah yang memiliki kesehatan moral dan mental, punya semangat dalam meningkatkan kualitas amal (kerja) di segala aspek, memiliki motivasi yang bersifat *inner*, mampu beradaptasi dan memiliki kreativitas tinggi, punya kemampuan berkomunikasi, mengutamakan kerapian dan keindahan kerja. Jika akal dikendalikan iman, akan membuat seseorang dalam bekerja tetap berpedoman pada standar etika yang diyakininya.

c. Faktor-faktor Etika Kerja Islam

Faktor-faktor etika kerja Islam menurut Rafik (2004) terdapat tiga macam yaitu:

1. Interpretasi Hukum

Dalam masyarakat sekuler, interpretasi hukum didasarkan pada nilai-nilai dan standar kontemporer yang seringkali berbeda-beda; sementara dalam masyarakat Islam, nilai-nilai dan standar ini dituntun oleh ajaran Shari'ah dan kumpulan fatwa fiqih.

2. Faktor Organisasional

Organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap cara berperilaku anggotanya. Salah satu aspek kunci pengaruh organisasional adalah tingkat komitmen pemimpin organisasi terhadap nilai-nilai etis. Komitmen ini dapat dikomunikasikan melalui kode etik, kebijakan organisasi, pidato-pidato, publikasi, dan lain-lainya.

3. Faktor Individu

Setiap individu masuk ke dunia kerja dengan membawa nilai yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis seseorang adalah: tahap perkembangan moral, rujukan nilai dan moral pribadi, pengaruh keluarga, pengaruh teman sebaya, dan pengalaman hidup.

d. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (1996), komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan pada perhatian pada kesetiaan individu atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan atau individu terhadap organisasi di mana individu atau karyawan dengan senang hati tanpa paksaan untuk mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan.

Pengertian Porter (Mowday, dkk, 1982:27 dalam Rina 2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :
Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Steers, (dalam Rina, 2007) Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Ada dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi. Yang pertama melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, maksudnya arti dari komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri). Yang kedua melibatkan usaha untuk memisahkan di antara berbagai entitas di mana individu berkembang menjadi memiliki komitmen. Kedua pendekatan ini tidak *compatible* namun dapat menjelaskan definisi dari komitmen, bagaimana proses perkembangannya dan bagaimana implikasinya terhadap individu dan organisasi (Meyer & Allen, 1997, dalam Karina, 2007).

Sebelum munculnya kedua pendekatan tersebut, ada suatu pendekatan lain yang lebih dahulu muncul dan lebih lama digunakan, yaitu perbedaan berdasarkan *attitudinal commitment* atau pendekatan berdasarkan sikap dan *behavioral commitment* atau pendekatan

berdasarkan tingkah laku (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Reichers; Salancik; Scholl; Staw dalam Meyer & Allen, 1997, dalam Karina, 2007). Perbedaan yang lebih tradisional ini memiliki implikasi tidak hanya kepada definisi dan pengukuran komitmen, tapi juga pendekatan yang digunakan dalam berbagai penelitian perkembangan dan konsekuensi komitmen. Mowday et al. (Meyer & Allen, 1997, dalam Karina, 2007) menjelaskan kedua pendekatan itu sebagai berikut. *Attitudinal commitment* berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungannya dalam organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Dengan kata lain hal ini dapat dianggap sebagai sebuah pola pikir di mana individu memikirkan sejauh mana nilai dan tujuannya sendiri sesuai dengan organisasi di mana ia berada. Sedangkan *behavioral commitment* berhubungan dengan proses di mana individu merasa terikat kepada organisasi tertentu dan bagaimana cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi.

Berdasarkan definisi diatas, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu

(pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

e. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991, dalam Karina, 2007) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

1. *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 1997, dalam Karina, 2007).

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan

terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997, dalam Karina, 2007).

3. Normative commitment

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997, dalam Karina, 2007).

f. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Ada beberapa orang mengkajian atau menafsiran tentang etika kerja, bahwa etika kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Seperti apa yang dikemukakan oleh Robbins (2001), bahwa etika kerja adalah kesetiaan karyawan (berkomitmen) pada hubungan kerja, mempertimbangkan implikasi etis dari tindakan mereka pada orang lain di sekitar mereka. Etika kerja juga bermakna keikatan (*commitment*) yang kuat terhadap satu sistem sosial, bertindak demi kepentingan dan tujuan organisasi karena telah menjadi bagian organisasi tersebut (Keith et al., 2004 dalam Rostiana, 2007). Dalam beberapa penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000, dalam Dewi 2008) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung etika kerja Islam lebih berkomitmen terhadap

organisasinya dan lebih mau menerima dan menjalankan nilai dasar dan tujuan dari organisasi. Organisasi yang menerapkan etika kerja Islam sebagai dasar berperilaku baik oleh manajemen maupun oleh semua anggota organisasi, maka organisasi akan memiliki SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki kesehatan moral dan mental, punya semangat dalam meningkatkan kualitas kerja disegala aspek dan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Jika akal dikendalikan iman, akan membuat seseorang dalam bekerja tetap berpedoman pada standar etika yang diyakininya. Tentunya standar etika yang diyakini disini adalah etika kerja Islam.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara etika kerja dengan komitmen organisasi, seperti apa yang ditemukan dalam penelitian para peneliti bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi (Skast et. al., 1996) dalam Aji dan Sabeni, (2003). Putt et. al., (1989) melaporkan bahwa etika kerja intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*), atau ekstrinsik etika kerja; Morrow dan Mc Elroy (1986) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri dan Arifuddin (2003) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Fitria (2003, dalam Dewi 2008) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dengan komitmen organisasi. Morrow and Mc Elroy (1986, dalam Sri dan Arifuddin, 2003) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dengan komitmen. Yousef (2000, dalam Sri dan Arifuddin, 2003) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan rumusan hipotesis pertama sebagai berikut :

H₁ : Diduga etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam (Wexley, 2003). Keith Davis et al. (2004)

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Jika seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, maka ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan

Sementara itu, menurut Locke (2001) kepuasan kerja adalah kondisi dimana tenaga kerja puas dengan pekerjaannya atau merasa senang dengan pekerjaannya. Locke (2001) menyatakan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Batasan lain yang diberikan oleh Locke mengenai kepuasan kerja adalah penilaian akan pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau menyediakan jalan untuk pencapaian nilai-nilai kerja yang penting bagi seseorang, menyediakan nilai-nilai ini sama dengan memenuhi kebutuhan dasar seseorang (Munandar, 2001). Menurut para peneliti dari Cornell University kepuasan kerja memiliki aspek-aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, rekan kerja, dan penyelia (Kreitner, 2003).

Dari batasan Locke di atas juga dapat disimpulkan adanya dua unsur yang penting dari kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Menurut Howell dan Dipboye kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Munandar, 2001). Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya hukuman dan banyaknya penghargaan yang seharusnya mereka terima.

b. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

1: Dampak terhadap produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran *intrinsik* dan ganjaran *ekstrinsik* yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluar tenaga kerja (*turnover*)

Poter dan Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Steers dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap ketidakhadiran, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner dan Hollingworth, mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab dan lain-lain.

3. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja

menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat mempengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini tidak dapat dilepaskan dari apa yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Menurut Munandar (2001:357), secara garis besar faktor-faktor tersebut (kepuasan kerja) dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) kelompok. Yaitu:

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan adalah keragaman ketrampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi dan umpan balik. Berdasarkan ciri-ciri intrinsik pekerjaan tersebut, Hackman dan Oldham (1980) dalam Munandar (2001:357) mengungkapkan ciri-ciri pekerjaan menimbulkan tiga keadaan psikologis kritis yaitu pengalaman akan arti penting dari pekerjaan; pengalaman tanggung jawab yang dialami untuk hasil kerja itu dan pengetahuan akan hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja. Ketiga

kondisi ini akan menghasilkan empat macam hasil pribadi dan kerja (*personal and work outcomes*) yaitu motivasi kerja internal tinggi, kinerja berkualitas dan tinggi, kepuasan kerja tinggi dan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan rendah.

2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, drajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Teori dari Adams dilakukan oleh berbagai peneliti dan salah satu hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Jika gaji yang diterima dan dirasakan adil atas tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Penyeliaan

Locke memberikan kerangka teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ia menemukan dua jenis dari hubungan atasan-bawahan : hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerja yang

penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang atasan ialah jika kedua jenis hubungan adalah positif.

4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Kepuasan yang ada pada para pekerja timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosialnya terpenuhi). Corak kepuasan kerja di sini bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan dari motivasi kerja. Di dalam kelompok kerja di mana para pekerja harus bekerja satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat terpenuhi.

5. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas dan cahaya lampunya menyilaukan mata; kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan perlu menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan. Dalam kondisi kerja seperti itu

kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan akan memuaskan tenaga kerja atau karyawan.

d: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam era globalisasi sekarang ini, semua lini kehidupan dituntut untuk cepat beradaptasi dalam lingkungan suatu perusahaan, salah satu elemen yang menjadi kunci keberhasilan dalam mengantisipasi dan menyikapi perubahan tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Supaya dapat beradaptasi dengan cepat, SDM dalam perusahaan harus memiliki daya dan energi untuk berubah. Energi itu hanya mungkin ada bila terdapat komitmen dari SDM tersebut. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Secara riil, komitmen berdampak kepada performansi kerja SDM dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran SDM khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan dan mengoptimalkan komitmen harus diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut. Komitmen kerja seseorang sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan perusahaan tersebut. Komitmen dan kepuasan kerja tersebut dapat

didefinisikan sebagai akumulasi dari hasil interaksi (pengaruh timbal balik, saling mempengaruhi satu sama lain) yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi tersebut dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Oleh karena itu karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi merupakan faktor-faktor yang sangat erat kaitannya dengan kepuasan dan komitmen kerja organisasi.

Komitmen telah menjadi salah satu unsur penting dalam dunia kerja, dan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaan adalah komitmen, selain profesionalisme dan kompetensi. Alasan yang mendasari diperlukannya komitmen yang tinggi pada setiap pekerja adalah kebutuhan akan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa yang diberikan pekerja terlepas dari yang dilakukan secara perorangan. Pemahaman komitmen sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif, dan bisa menumbuhkan motivasi sehingga kepuasan kerja meningkat.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penentu dari komitmen atas dasar pertukaran sumber daya anatar individu dan organisasi (Angle & Perry, 1983; Williams & Hazer, 1986 dalam Suryanto, 2008). Martin (1996) menjelaskan bahwa walau ada beberapa

studi yang menjelaskan bahwa kepuasan dalam bekerja merupakan penyebab komitmen pada organisasi, penemuan beberapa peneliti seperti Bateman dan Stasser (1984), Curry, Wakefield, Price, dan Mueller (1986), Price dan Mueller (1981), dan Vandenberg dan Lance (1992) dalam Suryanto, (2008) menawarkan model yang berbeda dalam studinya yang mereka lakukan ternyata ditemukan bahwa komitmen adalah pendahulu (*antecedents*) dari kepuasan dalam bekerja. Hal itu bisa diterangkan dengan model menggunakan pendekatan perbedaan kognitif (*cognitive dissonance approach*), di mana pandangan kognitif seperti komitmen dirasionalkan dengan tindak lanjut berupa kepuasan dalam bekerja. Dalam kasus ini, individu menempatkan diri pada situasi tertentu dengan mengembangkan tingkat kepuasan yang konsisten dengan tingkat komitmen mereka pada perusahaan.

Penemuan dari Curry dkk (1986) dalam Martin (1996) tidak menemukan adanya hubungan saling timbal balik antara kepuasan dan komitmen. Mereka menjelaskan bahwa hasil itu disebabkan adanya pengukuran yang berbeda antara komitmen dan kepuasan kerja, dan juga karena ada perbedaan fokus dalam studi tersebut. Contoh, mereka menemukan bahwa kepuasan kepada aspek-aspek kepuasan dalam pekerjaan secara jelas berhubungan dengan kebijakan organisasi seperti derajat otonomi, di mana mungkin hal itu lebih terkait dengan komitmen

daripada aspek lainnya berupa tingkat kepuasan karyawan dengan teman-teman ditempat kerja. Penemuan tersebut menegaskan bahwa keadilan prosedur (*procedural fairness*) adalah penyebab langsung dari komitmen terhadap organisasi (Martin; 19996).

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, seperti apa yang ditemukan dalam penelitian para peneliti bahwa komitmen profesional menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja auditor, Rizky (2005). Sedangkan menurut Jatmika (2004), komitmen kerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja dan dipengaruhi secara tidak langsung oleh gaya kepemimpinan. Iklim organisasi komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dengan koefisien path sebesar 0,52 (Sholikha dan Churiah, 2006).

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan rumusan hipotesis kedua sebagai berikut :

H₂ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja;

B. Model Penelitian

Dari kedua hipotesis di atas, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut :



GAMBAR 2.1

Model Penelitian