

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Manajemen dalam organisasi diharapkan dapat mengkoordinasikan seluruh organisasi agar bertindak secara efektif dan efisien. Maka organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus berkembang.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan

penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Komitmen organisasi membuat karyawan lebih teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam diri para karyawannya. *Pertama* semakin tinggi ytingkat komitmen organisasi para karyawan akan semakin tinggi pula usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. *Kedua*

dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan akan semakin tinggi pula produktivitas mereka. *Ketiga*, dengan adanya komitmen organisasi sebagai tersebut diatas maka pengunduran diri para karyawan akan berkurang, jadi perusahaan tidak perlu membuang waktu dan biaya untuk melakukan pergantian karyawan. *Keempat* dengan adanya komitmen organisasi pengawasan dan pemantauan yang kaku dan berlebih, yang menyita waktu dan mengeluarkan biaya yang mahal tidak akan diperlukan lagi.

Dalam berkomitmen, pasti seluruh pekerja harus dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Maka diperlukanlah suatu etika kerja baik yang dimiliki oleh seluruh karyawan dalam satu perusahaan. Etika kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi pada saat ini.

Etika sangat diperlukan dalam hidup karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Etika adalah sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun kelompok (Salam, 1997). Sehingga etika adalah salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik dan dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku.

Etika kerja sangat berhubungan erat dengan keagamaan, salah satu etika kerja yang berlandaskan keagamaan adalah etika kerja islam, etika kerja islami menekankan pada kreatifitas kerja islam, dalam islam bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan. Etika kerja islami terdiri dari Al-Quran, Hadist, Ijma, dan Qiyas, istilah yang dipakai

dalam Al-Quran dan Hadist untuk bekerja adalah amal, kata amal berarti segala sesuatu yang dikerjakan atau diperbuat oleh seseorang, apakah itu perbuatan baik ataupun buruk. Banyak ayat dalam Al-Quran yang menekankan pentingnya kerja, seperti yang terdapat dalam Al-Quran surat Al-Mulk ayat 2 :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ
الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya :

“ Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun “(QS. Al-Mulk: 2)

Dengan jelas dijelaskan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya, semakin cerdas ia bekerja maka ia akan semakin sukses. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat berikut :

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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 SWT) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-taubah : 105)

Islam mengatakan dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik didunia maupun di akhirat. Ajaran islam yang melekat dalam sistem etika islam menekankan hubungan antara manusia dengan Sang Pencipta. Karena Allah Maha sempurna dan Maha Mengetahui, maka kaum Muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia, Al-Khayyath (2000) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja islam yang harus diperhatikan adalah adanya keterikatan antara individu dengan diri dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, berusaha dengan cara halal, ikhlas, jujur, amanah, karena islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT.

Selain harus memiliki etika dalam bekerja, untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal, para karyawan juga harus memiliki rasa nyaman akan sesuatu yang dia kerjakan. Kenyamanan atau kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas ataupun kuantitas. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat

karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen organisasi.

Jika terjadi ketidakpuasan pada anggota organisasi dalam pekerjaannya akan membawa akibat yang kurang menguntungkan baik bagi suatu organisasi maupun bagi diri anggota organisasi itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Wijono (2010), bahwa ketidakpuasan kerja akan menyebabkan masalah terhadap anggota organisasi yaitu kecenderungan berhenti bekerja, seringkali absen (bolos), bahkan bisa menyebabkan stres pada pekerja. Dengan demikian individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

Kepuasan memiliki dimensi, banyak ahli yang mengemukakan dimensi mengenai kepuasan, dalam skripsi ini akan diteliti bagi mana dimensi yang di kemukakan Luthans (1995) mengenai kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans (1995) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *job descriptive index* (JDI) yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, personalia, dan hubungan rekan kerja.

Suatu organisasi terbilang sukses, yaitu saat organisasi tersebut dapat memenuhi segala kebutuhan karyawannya, mulai dari kebutuhan psikologis hingga kebutuhan prestasi. Saat kebutuhan psikologinya terpenuhi maka karyawan akan termotivasi dan memunculkan suatu etika kerja yang positif dari dalam diri sesuai dengan keyakinannya masing-masing. Karena pada hakikatnya manusia dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dan psikologi, bukan oleh fisik yang nampak. Dalam islam mengajarkan kepada umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan itu merupakan suatu etika kerja yang baik. Seorang karyawan perlu menghadirkan hati dan jiwanya didalam bekerja. Karyawan juga perlu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam bekerja supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan dapat menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan, sehingga karyawan keluar tidak akan pernah terjadi.

Yayasan Al-Ghifari merupakan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan, berdiri pada tahun 1995. Lembaga pendidikan yang satu ini berada di wilayah timur Kota Bandung, tepatnya di Jalan Cisaranten Kulon Nomor 140. Salah satu keunggulan dari lembaga pendidikan ini adalah berbasis agama islam. Memiliki peranan mengamalkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi disertai iman dan taqwa yang berwawasan Al Qu'ran dan Sunnah Rasul diwujudkan dalam mendirikan lembaga pendidikan dari jenjang pendidikan usia dini sampai perguruan tinggi. Memiliki visi menjadi organisasi da'wah yang dapat membentuk manusia Rabbani. Sehingga respon masyarakat terhadap Yayasan Al-Ghifari sangat baik.

Menjadi lembaga pendidikan islam nomor 1 di Bandung, bahkan Jawa Barat merupakan impian Bapak pendiri maupun seluruh karyawan yayasan.

Melahirkan generasi yang kuat dan memiliki aqidah salimah, akhlaq karimah, amaliah shalihah dan akal yang cerdas merupakan visi dari Yayasan Al-Ghifari. Potensi yang dimiliki Yayasan Al-Ghifari sangatlah besar sebagai sekolah alternatif yang di harapkan mampu mendidik rabbani dan mardhatillah.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di lingkungan Yayasan Al-Ghifari, terlihat nuansa Islam yang kental, seluruh pegawai wanita (tenaga kependidikan, tenaga pendidik dan tenaga personil penunjang) sudah menggunakan pakaian muslimah tanpa kecuali. Memiliki program mengaji bersama setiap paginya dan kemudian diharuskan melaksanakan shalat Dhuha. Hal tersebut merupakan salah satu program yang berupaya merealisasikan visi dan misi, yang diharapkan dapat mencetak figur yang *uswatun khasanah*, karena mengemban tugas da'wah dan tugas mendidik yang Islami militan (penuh semangat) dan berkualitas.

Namun masalahnya tidak semua sumber daya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Pegawai yang ada di dalam sebuah organisasi tentunya memiliki persepsi, perilaku, sikap yang berbeda yang diberikan kepada organisasi tempat dia bekerja. Fakta yang terjadi di Yayasan Al Al-Ghifari di beberapa kegiatan menunjukkan kecenderungan-kecenderungan perilaku yang belum mengarah pada terealisasinya sebuah visi, beberapa

pegawai belum mengetahui visi dan misi juga belum mengaplikasikan sepenuhnya aturan-aturan yang diberlakukan yang apabila dibiarkan akan menjadi masalah krusial dan mempengaruhi kinerja.

Dilain pihak, Yayasan Al-Ghifari mengharapkan memiliki pegawai Islam militan dan berkualitas, yang memiliki kinerja yang baik sehingga mampu menghasilkan sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas yang diharapkan para stakeholder (sekolah, pemerintah dan masyarakat). Masalah tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Selain dari etika kerja pegawai yang bermacam-macam, adapula terjadinya fluktuasi keluar masuknya pegawai, dan masih banyaknya pegawai honorer bekerja di Yayasan Al-Ghifari, dibandingkan pegawai tetap. Disamping itu Yayasan Al-Ghifari berencana melakukan pembangunan gedung-gedung baru di berbagai lokasi yang otomatis akan menambah pegawai mereka, baik dalam urusan administrasi, tenaga pengajar, dan yang lainnya. Ditambah jumlah lembaga-lembaga Yayasan Al-Ghifari yang terbilang banyak, mulai dari Raudhatul Athfal (RA), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Akhir (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), bahkan Sekolah Tinggi dan Universitas.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Yayasan Al-Ghifari Bandung
2018 - 2019

Pegawai Yayasan Al-Ghifari							
Nama Lembaga	PT	%	PH	%	Magang	%	Jumlah
DIREKTORAT YAYASAN AL-GHIFARI	16	55%	11	38%	2	7%	29
RA PLUS AL-GHIFARI	4	44%	5	56%	0	0	9
SD PLUS AL-GHIFARI	40	74%	13	24%	1	2%	54
SMP PLUS AL-GHIFARI	11	23%	36	77%	0	0	47
SMA PLUS AL-GHIFARI	10	29%	25	71%	0	0%	35
SMK PLUS AL-GHIFARI	2	10%	18	90%	0	0	20
UNIVERISTAS AL-GHIFARI	41	24%	127	74%	3	2%	171
STMIK JABAR	10	22%	31	69%	4	0	45
Jumlah	134	33%	266	65%	10	2%	410
PT = Pegawai Tetap							
PH = Pegawai Honorar							

Melihat table diatas, karyawan di Yayasan Al-Ghifari terdiri dari 3 kategori, yaitu pegawai tetap, pegawai honorer, dan magang. Dari ketiga kategori tersebut ternyata lebih banyak pegawai honorer sebesar 65% dari jumlah keseluruhan pegawai Yayasan, dibandingkan pegawai tetap hanya 33%. Tingkat komitmen pegawai honorer jelas berbeda dengan pegawai tetap, diakibatkan dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Diantaranya besaran gaji yang belum sesuai dengan harapan pegawai, sulitnya mendapat promosi, adapun terbukanya kesempatan yang lebih menjamin jenjang karir di lembaga lainnya.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada keterkaitan seperti yang diungkapkan terkait dengan isu isu yang berkenaan dengan etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berkenaan dengan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Etika**

Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Al-Ghifari”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penulis mengemukakan beberapa gejala masalah yang ditemukan di Yayasan Al-Ghifari Bandung yaitu :

1. Beberapa pegawai belum sepenuhnya merealisasikan etika kerja islam dalam organisasi merealisasikan terhadap salah satu dari unsur etika kerja islam berupa tanggung jawab atas amanah yang diberikan sehingga berdampak terhadap menurunnya performa atas pekerjaan yang telah ditargetkan sebelumnya.
2. Tingkat kenyamanan atau kepuasan kerja karyawan yang cukup rendah dikarenakan melihat jumlah pegawai honorer lebih banyak dibandingkan pegawai tetap, adapula terjadinya fluktuasi keluar masuknya pegawai.
3. Kurangnya rasa kepemilikan karyawan terhadap yayasan, terlihat dari absensi setiap ada kegiatan yayasan atau rapat bulanan. Hal ini mempengaruhi komitmen karyawan terhadap yayasan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam tulisan ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari ?

2. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari ?
3. Apakah etika kerja islam dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh data tentang permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dengan tujuan utama sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif etika kerja islam terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan etika kerja islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. **Bagi penulis**, bermanfaat sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah. Dan juga menambah ilmu pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh

etika kerja islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari.

2. **Bagi Lembaga Yayasan Al-Ghifari**, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan informasi bagi Yayasan al-Ghifari tentang pengaruh etika kerja islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat komitmen karyawan, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan etika tersebut serta meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja guna menjaga kestabilan komitmen dari para karyawan kepada lembaganya.
3. **Bagi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik**, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa/i di masa mendatang.

F. Kerangka Penelitian

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Etika kerja islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Owaihan, 2008). Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syari'ah bagi umat islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil).

Sedangkan komitmen organisasi menurut Meyyer dan Allen (1997) dalam Budi Sulistiyo (2004) adalah suatu konstruk psikologis yang

merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen baik terhadap perusahaannya akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, disiplin, dan penuh tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Berkaitan dengan etika kerja islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim diharapkan untuk memberikan kinerja dan manfaat atas apa yang diusahakannya. Etika kerja islam yang diterapkan dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh seorang muslim, akan dapat meningkatkan kinerja pada setiap pekerjaannya, sehingga akan menimbulkan rasa memiliki dan berkomitmen terhadap organisasinya.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pada dasarnya hubungan antara organisasi/lembaga dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi organisasi ingin memiliki karyawan dengan kinerja baik agar dapat mencapai tujuan organisasi, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penguasaan dari Mangkunegara (2004) “Dimana karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya”.

Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas. Oleh sebab itu organisasi perlu paham dan mengetahui kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Hal ini bertujuan agar organisasi tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Setelah kepuasan karyawan terpenuhi, beberapa pendapat para ahli mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi salah satunya seperti yang dikutip oleh Mangkuprawira (2002), Nothercraft dan Neale (2002) mengungkapkan bahwa "*High job satisfaction contributes to Organizational commitment.*".

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sasanti (2002) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 73,3 %, sehingga dari temuan ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen organisasi.

Luthans (2006) menyatakan bahwa banyak dimensi yang telah dihipunkan dari kepuasan kerja, lima hal utama dari dimensi kepuasan kerja yang akan diuji dalam skripsi ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, personalia/atasan, promosi, dan hubungan rekan kerja.

3. Pengaruh Etika kerja islam dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Tasmara (2002) dalam Aziz (2013) bekerja adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan menyerahkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sendiri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Dalam agama islam suatu pekerjaan harus dilandasi dengan etika, dan etika tersebut lebih dikenal dengan etika kerja islam. Etika kerja islam terekspresikan dalam bentuk syariaah, yang terdiri dari Al-Quran, sunnah, ijma, dan qiyas. Etika kerja islam menekankan pada kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan hidup, karena dalam agama islam, bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan. Kemauan keras dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, karena orang-orang yang berhasil adalah orang yang mau bekerja cerdas.

Dari sudut pandang pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen organisasi tentu sangat berpengaruh karena prinsip dari etos kerja islam sendiri itu berlandaskan alquran sebagai sumber panduannya dan suri tauladan Rosululloh sebagai contohnya. Menurut (Asifudin, 2004) Etika kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Karyawan yang memiliki etos kerja islam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka karena

mereka juga memiliki pedoman bahwa kerja itu bukan sekedar mencari sesuap nasi atau untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis saja melainkan untuk mencari ridha Allah, sebagaimana telah di firmankan dalam quran surat Al-Jumu'ah : 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S. Al-Jumu'ah : 10)

Banyak penelitian mengenai etika kerja Islam telah dilakukan, salah satunya adalah penelitian (Ali, 2008) yang mendefinisikan dasar-dasar etika kerja, namun dari beberapa penelitian mengenai etika kerja islam, ada penelitian dari (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011) menjelaskan bahwa ada tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu niat dalam bekerja (*work intention*), kepercayaan (*trusteeship*), menguntungkan bagi umat Islam (*work for islamic ummah*), kebenaran dan keadilan (*justice & fairness*), saling membantu dan bekerjasama (*cooperation & colaboration*), bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan (*work as the only source of ownership*).

Kepuasan kerja karyawan menurut Handoko dalam Bambang (2014) mengemukakan “Kepuasan kerja itu dapat terjadi dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana

karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.” Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.

Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans dalam Bambang (2014) menyatakan banyak dimensi yang telah dihimpun dari kepuasan kerja, lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting diantaranya seperti Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Personalia, Rekan kerja. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap lembaga, lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Seperti sudah diuraikan diatas pentingnya menerapkan etika kerja islam dalam lingkungan bekerja di organisasi maupun memelihara kepuasan kerja karyawannya untuk mencapai kestabilan komitmen para karyawan terhadap lembaga tersebut. Dan juga mengurangi biaya akibat karyawan yang meninggalkan lembaga. Berbagai macam hasil diperoleh dari komitmen organisasi, misalnya turunya karyawan yang keluar, motivasi meningkat, dan dukungan kepada lembaga.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ajeng Ratih Widaningsih (2016)	Pengaruh Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Kementrian Agama Kabupaten Garut	Secara Simultan terdapat pengaruh antara Etika kerja islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Garut
2	Molly Mustikasari (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai	Yayasan Al-Amanah	Kontribusi Budaya Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja sebesar 55% berarti Budaya Organisasi dan Etos Kerja Islami berengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Al-Amanah
3	Eka Sulistiyowati (2014)	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi	BMT Taruna Sejahtera	Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.
4	Bambang Aditya Indra Gunawan (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	Pegawai Administrasi UIN sunan Gunung Djati bandung	Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Personalia, Promosi, dan Rekan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional sebesar 85,4%, maka dapat disimpulkan tingkat hubungannya kuat.
5	Wahibur	Pengaruh Etika Kerja	Karyawan UKM	Etika Kerja Islam

	Rokhman (2015)	Islam terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, dan Produktivitas	Tenun Ikat Troso Jepara	berpengaruh positif terhadap Komitmen, Retensi, dan Produktivitas Karyawan. Sehingga karyawan merasa puas, nyaman dan loyal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi, jika mereka bekerja dengan menerapkan etika tanpa mengabaikan prinsip berusaha, persaingan, keterbukaan, dan moralitas.
6	Dindin Ahmad Toharuddin	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat	Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam sangat cocok untuk mendongkrak Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
7	Alwiyah (2016)	Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang	Variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap affective commitment, normative commitment, dan continuance commitment ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel etika kerja Islam sangat signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari

				kepuasan hidup. Sehingga apabila individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan ada kecenderungan untuk memperbaiki kehidupan pekerjaannya.
8	Hendrawan Qonit Mekta (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	PT. Indra Kelana Yogyakarta	<p>Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta</p> <p>Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta</p>
9	Tiara Rachmawati (2017)	Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel pemediasi	PT Pisma Putra Tekstil Pekalongan	<p>Etika kerja Islami dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karyawan PT. Pisma Putra Tekstil Pekalongan dengan dimediasi motivasi intrinsik. Artinya kedua variabel X tersebut, dapat dipengaruhi secara tidak langsung dengan motivasi intrinsik sebagai mediasi.</p>
10	Safitri Nur Annisa (2016)	Pengaruh Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Bank Syariah Sragen	<p>Kedua variabel Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi hanya berpengaruh sebesar 43% terhadap variabel kinerja karyawan. Sisanya yaitu sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.</p>

Berdasarkan sepuluh penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Begitupun kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap banyak hal terutama komitmen organisasi.

Perbedaan antara penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada objeknya. Objek penelitian kali ini adalah Yayasan Al-Ghifari yang merupakan lembaga pendidikan berbasis islam. Peneliti ingin mengetahui pengaruh etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan paradigma penelitian yang telah diuraikan pada penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Ha : Terdapat pengaruh positif dari Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Organisasi

Ha : Terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Organisasi

Hipotesis 3

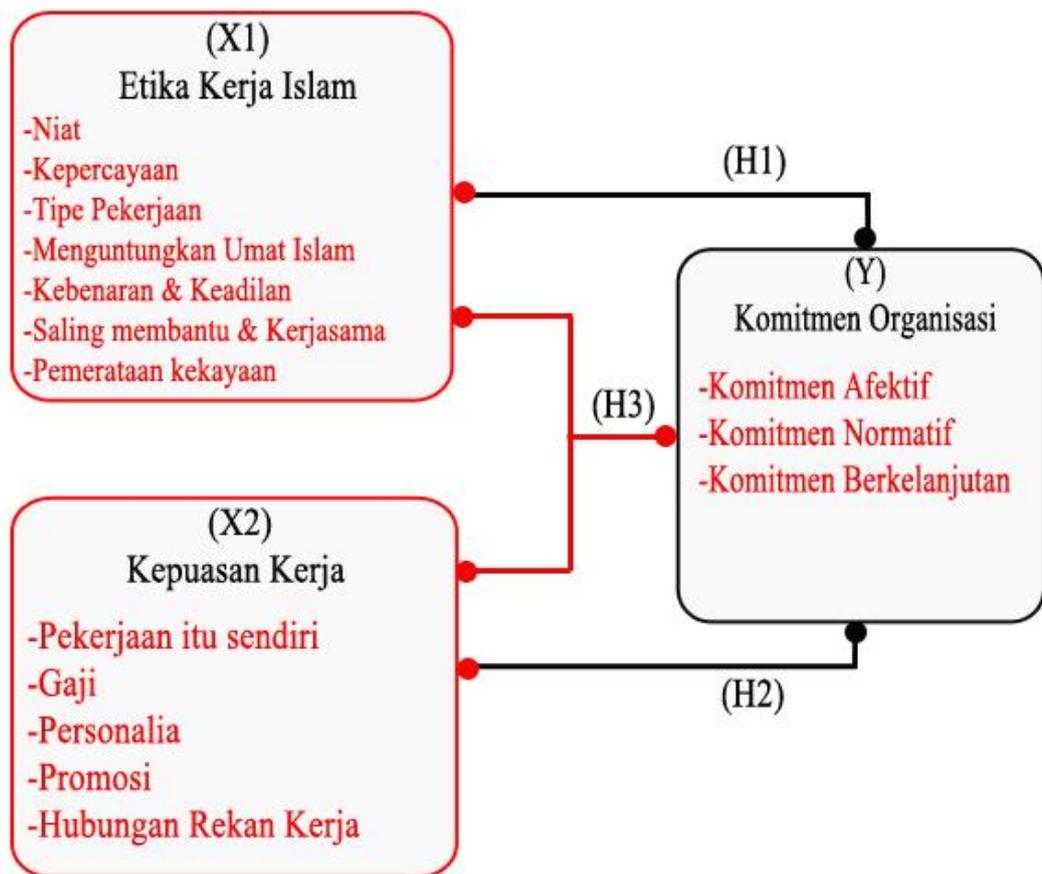
Ho : Tidak terdapat pengaruh positif secara simultan etika kerja
islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen
organisasi

Ha : Terdapat pengaruh positif secara simultan etika kerja islam dan
kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi



I. Model Penelitian

Gambar 1.1



Sumber : Diolah oleh penulis (2019)