

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Employee Engagement*

Menurut May *et al* (2004) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Sedangkan menurut Schaufeli *et al* (2003) menjelaskan *employee engagement* adalah rasa keterikatan yang dimiliki pegawai dengan organisasi cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta pegawai tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik. Keterikatan juga bisa didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan penuh karyawan dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang atau dengan kata lain *Employee Engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Menurut *Chartered Institute of Personnel and Development* (2006) *Employee Engagement* juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan, pekerja yang *engaged* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen menemukan arti dalam bekerja,

kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

a. Dimensi *Employee Engagement*

Ada tiga dimensi *Employee Engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (2002) yaitu:

1. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

2. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

3. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Menurut Macey, Schneider, Barbera dan Young (2009) *Employee Engagement* mencakup dua dimensi penting, yaitu:

1. *Employee Engagement* sebagai energi psikis dimana karyawan merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di

dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Employee Engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

2. *Employee Engagement* sebagai energi tingkah laku. Bagaimana *Employee Engagement* terlihat oleh orang lain. *Employee Engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa:
 - a. Karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b. Karyawan yang *engaged* tidak terikat pada *job description*, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
 - c. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan yang penting bagi visi dan misi perusahaan.
 - d. Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Menurut pendapat Lockwood (2007), *Employee Engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, yaitu:

1. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
3. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan.

Menurut *Development Dimensions International* (2005) terdapat tiga komponen dalam *Employee Engagement*, yaitu:

1. *Cognitive*

Memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan nilai-nilai organisasi.

2. *Affective*

Memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasi dimana ia bekerja.

3. *Behavioral*

Keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

b. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Menurut Federman (2009) karyawan yang memiliki *Employee Engagement* tinggi sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), karyawan yang memiliki *Employee Engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

1. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan
2. *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain
3. *Strive* – memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Lockwood (2007) *Engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, yaitu:

1. Budaya di dalam tempat bekerja

Budaya yang positif dan sesuai dengan karyawan bisa mendorong karyawan untuk lebih terikat terhadap pekerjaannya. Seperti budaya yang sesuai dengan agama karyawan tersebut.

2. Komunikasi organisasional

Komunikasi yang terjalin secara terbuka dan cenderung tidak kaku bisa membuat karyawan nyaman dan terikat dengan pekerjaannya. Bayangkan jika komunikasi yang terjalin cenderung tertutup dan kaku yang membuat karyawan tidak nyaman mungkin justru membuat pekerjaan karyawan tidak maksimal dan pada akhirnya karyawan bekerja ala kadarnya

3. Gaya manajerial yang memicu kepercayaan

Sikap atasan yang menaruh rasa percaya terhadap bawahan mampu memicu semangat bekerja karyawan yang pada akhirnya membuat karyawan total dalam pekerjaannya

4. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya akan mendorong dan memacu semangat bekerja karyawan

5. Kepemimpinan yang dianut

Gaya kepemimpinan yang dianut bisa mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya

6. Reputasi perusahaan itu sendiri

Reputasi, prestasi, nama baik dan nama besar perusahaan akan mempengaruhi rasa bangga yang akhirnya memacu semangat bekerja karyawan

Faktor pendorong *engagement* karyawan menurut Robinson dkk yaitu:

1. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan
2. Karyawan dapat menyalurkan ide atau suara sehingga mereka dapat merasa berharga
3. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan
4. Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan

Faktor pendorong *Employee Engagement* menurut Perrins (2003) meliputi sepuluh hal yaitu:

1. *Senior management* yang memperhatikan keberadaan karyawan
Perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan sangat berdampak positif terhadap sikap karyawan kepada pekerjaannya
2. Pekerjaan yang memberikan tantangan
Tantangan atau target dirasa bisa mengikat karyawan
3. Wewenang dalam mengambil keputusan
Wewenang atau tanggung jawab yang diberikan dalam pengambilan keputusan membuat karyawan berfikir dan bekerja lebih keras yang pada akhirnya membuat dirinya terikat pada pekerjaannya
4. Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan

5. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier
Kesempatan untuk berkarir lebih jauh membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja
6. Reputasi perusahaan
Reputasi, prestasi, nama baik dan nama besar perusahaan akan mempengaruhi rasa bangga yang akhirnya memacu semangat bekerja karyawan
7. Tim kerja yang solid dan saling mendukung
Kerjasama tim yang solid membuat karyawan tidak mudah lepas dari pekerjaannya
8. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
9. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan
10. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi
Target yang jelas membuat karyawan berusaha keras untuk mencapainya

2. Keadilan Distributif Kompensasi

Keadilan distributif kompensasi dapat didefinisikan sebagai perilaku adil bagi karyawan ditinjau dari gaji atau upah, jam kerja, promosi, dan *reward* lainnya. Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) menjelaskan bahwa keadilan distributif menunjuk pada

keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan di dalam suatu organisasi seperti pembayaran yang tepat dalam waktu dan jumlah yang diterima dan tingkat manfaat. Menurut Folger dan Cropanzano (1998) dalam Chi dan Han (2008) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan yang diterima dari pengalokasian sumber penghasilan organisasi. Sedangkan menurut Colquitt (2001) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus.

a. Dimensi Keadilan Distributif Kompensasi

Menurut Cropanzano (2007) keadilan yang dikaitkan dengan kompensasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Keadilan, pemberian kompensasi pada karyawan berdasarkan kontribusi karyawan terhadap organisasi
2. Persamaan, menyediakan kompensasi bagi karyawan yang secara garis besar sama
3. Kebutuhan, menyediakan kompensasi berdasarkan kebutuhan seseorang

Menurut Bass (2003) menyatakan bahwa prinsip spesifik dalam keadilan distributif adalah:

1. Batasan egalitarian, yaitu setiap orang harus diperlakukan secara adil karena sumbangsuhnya terhadap kehidupan masyarakat sehingga memberikan keuntungan maupun akumulasi-akumulasi tertentu

2. Kontribusi, yaitu setiap orang seharusnya mendapatkan keuntungan karena sumbangsuhnya terhadap tujuan yang telah sebelumnya ditetapkan oleh kelompoknya, melalui:
 - a. Upaya kerja keras, orang yang bekerja keras patut untuk mendapatkan penghargaan yang lebih banyak
 - b. Hasil atau produktivitas, yaitu tingginya kuantitasmaupun kualitas hasil kerja individual mempengaruhi penghargaan yang diperolehnya.
 - c. Permintaan kepuasan, yaitu orang yang memperoleh penghargaan adalah orang yang telah mampu memberikan kepuasan bagi kepentingan-kepentingan publik.

Menurut Colquitt (2001) indikator untuk mengukur keadilan distributif terdapat empat item, yaitu:

1. Persamaan menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dengan imbalan yang diterima
2. Kelayakan menunjukkan penilaian mengenai kelayakan imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan penyelesaian pekerjaan
3. Kontribusi menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan
4. Kinerja menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima.

b. Hubungan Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Keadilan merupakan salah satu hal yang mungkin dibutuhkan untuk meningkatkan dan menjaga *Employee Engagement*. Biasanya seseorang akan mengevaluasi kontribusi yang ia berikan pada instansi dan apa yang mereka peroleh dari instansi tersebut untuk kemudian dibandingkan dengan karyawan lain yang dinilai dapat dibandingkan. Keadilan distributif kompensasi misalnya, keadilan distributif kompensasi dirasa sangat sensitif karena disitulah karyawan menilai diberlakukan secara adil atau tidak oleh perusahaan. Logikanya, apabila pendistribusian kompensasi dianggap adil oleh karyawan maka karyawan merasa dihargai yang kemudian berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) menjelaskan bahwa keadilan distributif menunjuk pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan di dalam suatu organisasi seperti pembayaran yang tepat dalam waktu dan jumlah yang diterima dan tingkat manfaat. Karyawan juga mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima penghargaan finansial seperti gaji atau bonus yang diterima dari rencana pembagian keuntungan dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi, Amborse dan Arnaud (2005) dalam Chi dan Han (2008). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Tjahjono (2008, 2008, 2011 dan 2014) dalam Atmojo (2016) bahwa alokasi yang diperoleh karyawan dari

organisasi bersifat subjektif personal. Karyawan cenderung menilai keadilan berjalan baik apabila hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan instansi.

Tabel 2.1.
Keadilan Distributif Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Peneliti	Variabel	Hasil
Tjahjono (2008, 2008, 2011 dan 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan distributif Kompensasi 2. Keadilan prosedural Kompensasi 3. Kepuasan individu 	Bahwa alokasi yang diperoleh karyawan dari organisasi bersifat subjektif personal. Karyawan cenderung menilai keadilan berjalan baik apabila hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan instansi

H1 : Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*

3. Keadilan Prosedural Kompensasi

Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan Folger dan Cropanzo (1998) dalam Margaretha dan Santosa (2012). Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk ketetapan dari beberapa sistem keluhan

karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan. Tjahjono (2008) menegaskan bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Greenberg dan Baron (2003) berpendapat bahwa keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi. Menurut Colquitt (2001) menjelaskan bahwa individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut. Sebegitu pentingnya keadilan prosedural kompensasi, orang-orang dalam organisasi akan sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keadilan Prosedural Kompensasi

Menurut Lind dan Tyler (1998) terdapat dua model yang mendasari pengaruh keadilan prosedural:

1. *The Self Interest Model*

Model ini didasarkan pada konsep egoism yang sering menjadi dasar perilaku manusia agar ia mendapatkan keuntungan maksimum. Kecenderungan ini berlaku terus meskipun atas nama kelompok dan sistem. Oleh karena itu, keadilan prosedural menurut model ini dapat tercapai apabila setiap individu yang terlibat dalam

suatu proses atau prosedur memperoleh keuntungan meskipun tidak sepenuhnya sejalan dengan kepentingan yang diharapkan.

2. *The Group Value Model*

Dalam model ini prosedur yang dilandasi keinginan pribadi akan sulit mencapai keadilan. Kebanyakan orang cenderung ingin dianggap berharga di dalam kelompoknya. Para individu akan menerima keadilan prosedural yang lebih tinggi ketika mereka merasa dihargai dan dihormati di dalam kelompoknya.

Kemudian menurut Dreher dan Dougherty (2001) menyatakan bahwa keadilan prosedural berkaitan dengan persepsi karyawan tentang kebijakan dan prosedur keadilan yang digunakan untuk menjelaskan distribusi hasil (*outcomes*). Keadilan prosedural kompensasi dapat diartikan sebagai persepsi keadilan tentang kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam memberikan kompensasi. Enam aturan keadilan prosedural yang mendefinisikan kriteria dimana prosedur pengalokasian kompensasi dianggap adil yaitu:

1. Konsistensi, prosedur dalam pemberian kompensasi yang harus konsisten baik dari orang satu kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu dan setiap orang memiliki hak untuk diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.
2. Minimalisasi bias, kepentingan-kepentingan pribadi harus dicegah dalam proses pemberian kompensasi.

3. Informasi yang akurat, proses pemberian kompensasi harus didasarkan pada informasi yang akurat. Informasi dan opini harus dikumpulkan dan diproses sedemikian rupa sehingga tidak terjadi kesalahan dalam mengambil keputusan.
4. Dapat diperbaiki, kesempatan harus ada untuk memperbaiki proses pemberian kompensasi. Prosedur yang adil mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.
5. Representatif, pemberian kompensasi dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan, meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka
6. Etis, pemberian kompensasi yang adil harus sesuai dengan moral dan nilai-nilai etika atau sebuah aturan yang disepakati bersama. Dengan kata lain, bila berbagai hal diatas terpenuhi namun tidak sesuai dengan etika, maka belum bisa dikatakan adil. Keadilan prosedural menjadi dasar untuk memelihara legitimasi sebuah institusi. Ketika karyawan percaya bahwa pimpinan sudah adil, maka mereka akan lebih terlibat dan terikat pada perusahaan karena keadilan yang mereka harapkan sudah tercapai.

Menurut Colquitt (2001) terdapat enam indikator dalam keadilan prosedural, yaitu:

a. *Consistency Rule*

Prosedur yang adil harus konsisten baik dari seseorang kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama

b. *The Bias Suppression Rule*

Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya meminimalisir bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan harus dihindarkan

c. *The Accuracy Rule*

Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus berdasar pada fakta

d. *The Correctability Rule*

Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin muncul

e. *The Representativeness Rule*

Prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Dalam perkembangan selanjutnya,

aspek representatif ini menjadi bagian penting dari model penilaian keadilan prosedural, yaitu model kepentingan pribadi yang diajukan Thibaut and Walker (1975) dan model nilai-nilai kelompok yang dikemukakan Lind and Tyler (1988)

f. *The Ethicality Rule*

Prosedur yang adil harus didasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal diatas terpenuhi, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, tidak bisa dikatakan adil.

b. Hubungan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan Folger dan Cropanzo (1998) dalam Margaretha dan Santosa (2012). Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk di dalamnya ketetapan dari beberapa sistem keluhan karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan. Logikanya, ketika prosedur dalam pemberian kompensasi dinilai adil oleh karyawan maka karyawan merasa dihargai dan diberlakukan adil oleh perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Tjahjono (2008) menegaskan bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjahjono (2010,2011,2014), Palupi (2013) menjelaskan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja yang merupakan bentuk dari keterikatan kerja dan keterlibatan kerja. Berarti karyawan sangat ingin dilibatkan dalam proses distribusi dan prosedur mengenai pengambilan keputusan yang menyangkut kompensasi yang mereka terima nantinya.

Tabel 2.2.
Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Peneliti	Variabel	Hasil
Tjahjono (2010,2011,2014), Palupi (2013)	1. Keadilan Distributif Kompensasi 2. Keadilan Kompensasi, 3. Kebijakan Rotasi Karyawan 4. Komitmen Afektif	Bahwa keadilan prosedural berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja yang merupakan bentuk dari keterikatan kerja dan keterlibatan kerja.

H2 : Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*

4. Etika Kerja Islam

Etika atau etos kerja Islam adalah cara kerja yang Islami yaitu kerja secara totalitas tetapi tetap ingat pada Allah SWT. Jika etika kerja Islam diterapkan dalam dunia kerja maka keterikatan atau keterlibatan akan meningkat karena banyak aspek-aspek positif yang terkandung didalamnya

seperti kerja keras, kejujuran dan lain-lain. Menurut Tasmara (2004) etika kerja Islami bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etika kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya. Triyuwono (2000) bahwa etika itu terekpresikan dalam bentuk syariah yang terdiri dari Al-Quran, Hadist, Ijma, dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil).

a. Fungsi Etika Kerja

Menurut A. Tabrani Rusyan (1989), fungsi etos kerja ada tiga yaitu:

1. Pendorong timbulnya perbuatan

Timbulnya inisiatif ketika merasa tidak mengerjakan apapun dan kemudian mencari yang bisa dikerjakan

2. Penggairah dalam aktivitas

Karena memiliki rasa etos kerja yang tinggi, ketika melakukan aktifitas apapun merasa bersemangat

3. Penggerak, seperti mesin bagi mobil

Layaknya mesin bagi mobil, etos kerja merupakan unsur penting dalam bekerja

Etika kerja Islam menurut Triyuwono (2000) bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk.

b. Parameter kunci Etika Kerja Islam

Menurut Muhammad (2004), ada tujuh parameter kunci yang dibentuk untuk sistem etika kerja Islam yaitu:

1. Berbagai tindakan ataupun keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya. Allah Yang Maha Kuasa mengetahui apapun niat kita sepenuhnya dan secara sempurna
2. Niat baik disertai tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah. Niat yang halal tidak dapat mengubah tindakan yang haram menjadi halal
3. Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan apapun keinginannya, namun tidak dalam hal tanggung jawab dan keadilan
4. Percaya kepada Allah SWT memberi individu kebebasan sepenuhnya dari hal apapun atau siapapun kecuali Allah
5. Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung bersifat etis dalam dirinya
6. Islam mempergunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem yang tertutup, dan berorientasi diri sendiri. Egoism tidak mendapat tempat dalam ajaran Islam

7. Keputusan etis harus didasarkan pada pembacaan secara bersama-sama antara Al-Quran dan alam semesta.

Menurut Ali (1988) dalam Khadijah dkk (2015) ada empat pilar dalam etika kerja Islam yaitu:

1. Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi
2. Persaingan (*Competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul khairot* (berlomba untuk mencapai kebajikan)
3. Keterbukaan (*Transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi
4. Moralitas (*Morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.

c. Hubungan Etika Kerja Islam dengan *Employee Engagement*

Etika atau etos kerja Islam adalah cara kerja yang Islami yaitu kerja secara totalitas tetapi tetap ingat pada Allah SWT. Jika etika kerja Islam diterapkan dalam dunia kerja maka keterikatan atau keterlibatan akan meningkat karena banyak aspek-aspek positif yang terkandung

didalamnya seperti kerja keras, kejujuran dan lain-lain. Menurut Tasmara (2004) etika kerja Islami bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etika kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya. Salmabadi dkk (2015), membuktikan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Al-Khayyath (2000) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2016) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawab, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja, Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT, diantara sifat pekerja adalah kuat, dapat dipercaya dan profesionalisme. Keterikatan atau keterlibatan itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon *affective* dan *continuance* di tempat kerja, Darwish (2010). Jadi, etika kerja Islam dinilai dibutuhkan dalam sistem kerja karyawan guna meningkatkan *Employee Engagement* lewat nilai-nilai positif yang terkandung didalamnya.

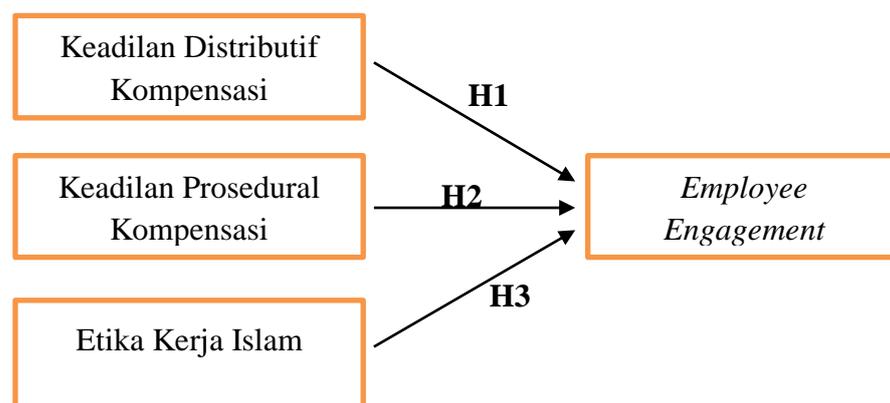
Tabel 2.3.
Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement*

Peneliti	Variabel	Hasil
Salmabadi, M, Hamid F, Mortezaheidari, dan Ali. (2015)	1. Etika Kerja Islam 2. <i>Employee Engagement</i>	Bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

H3 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*

5. Model Penelitian

Dari penelitian di atas muncul suatu kerangka teoritis dalam penelitian ini yang harus dilakukan pengujian berkaitan dengan variabel keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan etika kerja Islam terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta.



Gambar. 2.1
Model Penelitian