

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Kepemimpinan Islami

a. Definisi

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan dari seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain (orang yang dipimpin atau bawahan), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin (Asrofie, 2007). Menurut Kreitner dan Kinicki (2007) kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, sementara Colquitt, Lepine dan Wasson (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah penggunaan kekuasaan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang selalu berpegang atau didasarkan kepada ketentuan atau ajaran-ajaran yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist (Wijayanti dan Wadji, 2012). Menurut Hawari (2001) disebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.

Kepemimpinan islami ditentukan oleh aturan-aturan kepemimpinan yang harus dijalankan sesuai dengan al-Qur'an dan Hadits. Kepemimpinan islami menggunakan intelegensi yang tinggi, kemampuan islami mampu membaca, menafsirkan dan menilai situasi dan kondisi yang berkembang di masyarakat yang akan digunakan untuk bertindak berdasarkan kepandaian dan perasaannya (Caniago, 2010).

Kepemimpinan dipandang sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2005). Pola-pola yang ada masih memandang bahwa hakikat kepemimpinan masih merupakan amanat dari msa (bawahan) dan bukan memandang kepemimpinan sebagai suatu amanat dari Tuhan dan juga manusia. Pendekatan kepemimpinan masih didominasi oleh kekuasaan dan bukan spiritualitas dan hati nurani. Pengikut dalam organisasi didorong dengan materi dan daya tarik altruistik dengan mengabaikan nilai-nilai keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan dan memanusiakan. Konsekuensinya kinerja yang dicapai semata-mata untuk tujuan

organisasi dan bukan tanggung jawab manusia kepada Tuhan sebagai *khalifatullah fil ardh* (Sulistiyo, 2010).

Tugas manusia di muka bumi adalah sebagai khalifah Allah (*khalifatullah fil ardh*). Allah menjadikan manusia sebagai pemimpin di muka bumi. Manusia diberi kepercayaan oleh Allah sebagai pengelola dunia yang dihuninya. Berdasar konsep kekhalifahan, maka manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menggali dan mengelola dunia, baik sumber daya alamnya maupun sumber daya manusianya. Firman Allah dalam QS. Al Baqarah (2): 30 menegaskan fungsi manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالُوا إِنَّا نَبْأَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kepemimpinan islami maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami

merupakan proses atau cara mempengaruhi dari seorang pimpinan kepada subordinat atau bawahannya yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dimana cara mempengaruhi tersebut didasarkan pada aturan-aturan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan hadits.

b. Ciri-ciri kepemimpinan islami

Menurut Rivai dan Arifin (2009) terdapat empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin yang Islami sebagaimana dicontohkan oleh para nabi yang pada hakikatnya merupakan pemimpin umat, yaitu, 1) *Ash-Shidq*, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya., 2). *Al-amanah*, atau kepercayaan, yang menjadikan seorang pemimpin memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Allah maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. 3) *Al-Fathanah*, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menangani persoalan baik yang muncul secara perlahan maupun seketika, berdedikasi tinggi, dan memiliki cita-cita yang realistis untuk organisasi. 4) Keempat, *At-Tabligh*, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab,

atau dapat diistilahkan dengan keterbukaan atau transparansi, dan berani mengambil keputusan.

Fakih (2001) menyebutkan beberapa ciri dari kepemimpinan Islam antara lain:

- 1) Harus mampu memimpin dan mengendalikan dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain.
- 2) Memiliki kemampuan manajerial yang baik karena seorang pemimpin itu harus dipilih dari orang-orang dengan kualitas yang baik.
- 3) Memiliki konsep relasi yang baik karena syarat pemimpin harus mampu mengetahui berbagai perbedaan yang ada di tengah-tengah masyarakat.
- 4) Bervisi pada al-Qur'an.
- 5) Memiliki sifat tawadhu' dan mawas diri dalam mengemban amanah Allah SWT.
- 6) Memiliki sifat siddiq, amanah, tabligh dan fatonah.

Hafidhuddin (2008) menyebutkan empat syarat seseorang untuk menjadi pemimpin, diantaranya:

- 1) Memiliki akidah yang benar (*aqidah salimah*). Seorang pemimpin harus mempunyai pegangan atau keyakinan yang

kuat, keyakinan terhadap Allah sebagai Rabb-Nya serta beriman dan bertakwa kepada-Nya.

- 2) Memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas. Pemimpin yang kuat fisik dan luas pengetahuan diperlukan untuk menjadikan umat yang juga kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan yang luas bagi pemimpin adalah perlu.
- 3) Memiliki akhlak yang mulia (*akhlaqul karimah*). Pemimpin juga berfungsi sebagai pendidik umat, maka pada prinsipnya pemimpin wajib memiliki segala sifat yang berakhlak mulia dan sebaiknya perlu menjauhkan diri dari sifat-sifat yang tercela.
- 4) Seorang pemimpin harus memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi, mengatur semua kegiatan karyawannya serta mengatur urusan-urusan duniawi yang lainnya.

Seorang pemimpin hendaknya memiliki keunggulan sifat yang melebihi sifat dari bawahannya, sehingga pemimpin dapat menjadi panutan dari bawahannya. Jika pemimpin tidak memiliki sifat-sifat yang positif, maka tidak dapat dijadikan panutan.

Adapun sifat-sifat positif yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Permadi (2012) antara lain:

- 1) Beriman dan bertakwa, pemimpin seharusnya memiliki eimanan yang lebih kuat dan tujuan pemimpin seharusnya hanya semata-mata untuk bertakwa kepada Allah.
- 2) Kelebihan jasmani, kekuatan dan kesehatan fisik perlu dimiliki oleh pemimpin agar dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik, misalnya tidak cacat fisik dan tidak cacat akal.
- 3) Adil dan jujur, seorang pemimpin harus mampu berbuat adil dan jujur kepada semua karyawan.
- 4) Bijaksana, seorang pemimpin harus bersikap bijaksana kepada semua orang termasuk karyawannya, tidak boleh membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Kepemimpinan islami yang ideal adalah suatu kepemimpinan, sistem dan mekanisme manajerial dalam sebuah organisasi, yang pemimpin dan anggota-anggotanya adalah orang-orang taat yang konsekuen mengamalkan prinsip-prinsip ajaran Islam. Dalam pandangan Islam. kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggotanya yang

dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung-jawabkan dihadapan Allah SWT. Kepemimpinan islami tidak hanya bersifat *horisontal-formal* sesama manusia, tetapi juga bersifat *vertical moral*, yakni tanggungjawab kepada Allah SWT diakhirat. Seorang pemimpin bisa lolos dari tanggungjawab formal dihadapan orang-orang yang dipimpinnya, tapi belum tentu lolos ketika ia harus bertanggungjawab dihadapan Allah SWT. Kepemimpinan sebenarnya bukan untuk meraih suatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab, sekaligus amanah berat yang harus diemban sebaik-baiknya. Firman Allah dalam Q.S: Al-Mukminun (23): 8 sebagai berikut: “.....dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya”.

Tasmara (2002), menyatakan bahwa ajaran Islam selalu runtut, mempunyai tahapan yang sistematis dalam setiap harokahnya, begitu juga dengan kepemimpinan, maka salah satu nilai atau pandangan yang harus dikerjakan pertama kali adalah menuju pada diri sendiri (*ibda' binafsik*). Gerakan apapun dalam langkah-langkah seorang muslim akan dimulai dengan

pembenahan dirinya (*ibda' binafsik*) yang kemudian secara bersamaan memberikan pengaruhnya kepada pihak lain yang merupakan suatu gerakan magnet. Sikap-sikap kepemimpinan yang harus tumbuh subur dalam diri seorang muslim adalah satu kesatuan yang kuat antara iman dan amal, antara niat dan realita yang kemudian mewujudkan satu ketauladanan (*uswatun hasanah*). Kepemimpinan islami yang efektif dan diridhoi Allah SWT tercermin dari ciri sebagai berikut:

- 1) *Imamah (imam)*, yaitu orang yang mampu menjadi tauladan bagi anggota-anggotanya, mempunyai tujuan dan orientasi yang jelas kemana arah organisasi yang dipimpinnya.
- 2) *Khilafah (kholifah)*, yaitu orang tampil dimuka sebagai panutan, dan kadang-kadang dibelakang untuk memberikan dorongan sekaligus mengikuti kehendak dan arah yang diinginkan oleh pemimpinnya, hal ini dilakukan sepanjang sesuai dengan tujuan organisasi yang dipimpinnya. Selanjutnya pada suatu saat ia harus siap digantikan dan mencari penggantinya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kaderisasi terhadap para anggotanya ataupun orang lain, sebagai pengganti setelah dirinya tidak lagi mampu memimpin.

- 3) *Ulul amri*, adalah orang yang diangkat untuk diserahi suatu urusan (*amanah*), agar dapat mengelola suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) *Ri'ayah (ro'in)*, yaitu pemimpin (*ro'in*) itu harus mempunyai sifat pengembala (*mengayomi*) para anggotanya dan memelihara secara baik kelangsungan hidup organisasi yang dipimpinnnya. Rosulullah SAW pernah mengatakan bahwa *"setiap kalian adalah ro'in (pengembala, pemimpin), dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung-jawaban atas kepemimpinannya* (H.R. Al-Bukhari).

Adapun paradigma kepemimpinan dalam Islam terdiri dari dua bagian yaitu: (Tasmara, 2002)

- a) Paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh orang muslim, azas-azas yang digunakan juga Islam, simbol-simbol yang dipakai juga mencerminkan Islam. Hal ini terlepas apakah caranya dalam memimpin itu berpegang pada prinsip-prinsip bila dasar keislaman atau tidak.
- b) Paradigma esensial substansial, yaitu kepemimpinan yang didalamnya terdapat nilai-nilai Islam yang dipraktekkan dalam mengelola sebuah organisasi, seperti menjaga sifat

amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keikhlasan, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan tanpa melihat apakah orang-orang yang terlibat di dalamnya muslim atau non muslim.

2. Etos Kerja Islami

a. Definisi

Berkaitan dengan fungsi manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi, manusia wajib memakmurkan bumi dengan mengelola segala kekayaan alam yang dianugerahkan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Dan dalam mengelola sumber daya alam dan manusia tersebut perlu diperhatikan mengenai etika Islam, yaitu kebebasan manusia untuk bertindak dan bertanggung jawab karena kepercayaannya terhadap kemahakuasaan Allah.

Etika kerja dalam Islam merupakan pancaran nilai yang ikut membentuk corak karakteristik etos kerja Islam. Sebagai bagian dari akhlak, etika kerja Islami harus dikembangkan pada dua sayap, yakni sayap hubungan manusia dengan Allah Yang Maha Pencipta (*mu'amalah ma'al khaliq*), dan sayap hubungan manusia dengan sesama makhluk (*mu'amalah ma'al khalq*). Pada sayap pertama, dikembangkan etika tauhi dan penghormatan yang layak

bagi Allah dalam kerja. Jadi segala bentuk perilaku syirk, perbuatan dan perkataan yang secara langsung atau tidak langsung merendahkan atau menghujat Allah dapat dikategorikan tidak sejalan dengan etika kerja Islami. Sedangkan pada sayap yang kedua dikembangkan sikap-sikap proporsional dan perilaku yang bertolak dari semangat ketaatan pada norma-norma Ilahi berkaitan dengan kerja. Dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal saleh yaitu: *husnul fa'iliyyah* yakni lahir dari keikhlasan niat pelaku; *husnul fi'liyyah* bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara', sunnah nabi, atau akal sehat (Asifudin, 2004). Keduanya disamping menjadi syarat amal saleh ternyata juga menjadi dasar dan jiwa etika kerja Islami yang bersifat spesifik.

Terdapat tiga prinsip etis yaitu ikhlas menerima takdir. Pemahaman holistik proporsional terhadap takdir tidak membuat orang yang mengimaninya menjadi sikap pasif dalam berusaha dan bekerja. Ikhlas terhadap takdir mengandung nilai etis yang amat luhur dalam konteks *habluminallah*. Bertolak dari kerelaan terhadap takdir orang beriman dapat menerima kenyataan dengan hati lebih ikhlas dan *istiqomah*. Semangat oleh kesadaran bahwa

kerja merupakan karunia bernilai ibadah dan menghasilkan sesuatu yang diharapkan bersifat duniawi dan ukhrawi, akan melahirkan makna tersendiri bagi hidup dan kehidupan orang bersangkutan. Apalagi kalau pekerjaan itu sesuai dengan bidang yang diminati, hal tersebut akan membuka kemungkinan menyatunya kerja dengan rasa nikmat, yang menyebabkan orang tersebut merasakan nikmat dan bersyukur dalam bekerja (Asifudin, 2004).

Etos kerja Islami, proporsional bila diterapkan oleh manusia dalam seluruh aktivitasnya, baik pada aktivitas keduniaan maupun ubudiyah formal. Dengan kesadaran dan semangat yang sama, bertolak dari niat ibadah dan mencari ridha Allah. Orang yang beretos kerja Islami disamping giat dalam aktivitas duniawi dia tentu giat pula menunaikan shalat, puasa, rukun Islam dan amalan-amalan sunnah lainnya. Ibadah-ibadah mahdah dikerjakan dengan giat, olahraga, aktivitas sosial, politik, ekonomi, pendidikan, dan pekerjaan keduniaan apa saja sesuai dengan bidangnya akan ditempuh dengan semangat dan kesadaran yang sama. Sikap dan perilaku adil juga akan dikembangkan secara dinamis. Tiap-tiap kerja dijiwai dengan *husnul fa'iliyyah* (niat ibadah yang ikhlas)

serta *husnul fi'liyyah* hingga berbagai aktivitas yang dilakukan memiliki nilai ibadah (Sulistyo, 2010).

Semua kerja yang secara baik membuahkan kemaslahatan dan kesejahteraan bagi individu dan masyarakat, tidak merugikan dan tidak mengandung penipuan adalah pekerjaan yang masyru'. Sebaliknya kerja yang menimbulkan kerugian bagi orang lain dan mengandung penipuan adalah kerja tidak masyru', meski membawa manfaat atau kemaslahatan bagi pelakunya. Sehubungan dengan etika kerja menurut Islam, perbuatan yang masyru' otomatis sesuai dengan etika kerja Islami (Asifudin, 2004). Etika kerja dalam perspektif Islam dengan menitikberatkan pada sikap rela terhadap takdir, menegakkan proporsionalitas dan mentaati norma-norma agama (Islam). Secara teoritis ternyata dapat menimbulkan ciri-ciri tertentu, antara lain orang bersangkutan menjadi lebih mampu menerima kenyataan dengan jiwa besar, karena dihayati sebagai sesuatu dari Tuhan dan merupakan bagian dari pelaksanaan tugas untuk merubah nasib. Maka perlu dilakukan dengan ikhlas, wajar, rasional, antusias, bersyukur, hati terbuka, relatif lebih aktif, lebih baik, lebih tenang, lebih stabil, dan tanpa penyesalan tidak berguna. Norma-norma

agama (Islam) pun selalu diindahkan dengan semangat ketaatan yang tinggi.

b. Karakteristik Etos Kerja Islami

Etos adalah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras. Etos berasal bahasa Yunani yang memiliki arti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat. Definisi lain menyebutkan bahwa etos merupakan pandangan khas suatu kelompok sosial, sistem nilai yang melatarbelakangi adat istiadat dan tatacara suatu komunitas. Etos adalah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Kerja dalam kamus besar bahasa Indonesia artinya kegiatan melakukan sesuatu. Kerja merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan baik bersifat materiil atau nonmateriil. Etos kerja dinyatakan sebagai pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja merupakan sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin. Etos kerja merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Penghargaan Islam atas

hasil karya dan upaya manusia untuk bekerja ditempatkan pada dimensi yang setara setelah iman.

Bentuk kerja dalam Islam merupakan transaksi ijarah, yaitu transaksi atau akad terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan atau kompensasi untuk melakukan setiap pekerjaan halal, baik itu menyangkut bisnis, pekerjaan maupun berbagai bentuk muamalah lainnya, hukumnya halal. Akad pekerjaan dalam Islam mengikat kedua belah pihak berkenaan dengan bentuk dan jenis pekerjaan, masa kerja, upah dan tenaga yang dicurahkan (An Nabhani, 1997).

Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak. Berdasarkan etos kerja, seseorang melaksanakan kerja dengan baik. Terbentuknya etos kerja didasarkan pada keyakinan yang mengikat manusia sehingga mewarnai perilaku seseorang. Dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan menyebabkan terjadinya perbedaan terbentuknya etos kerja yang tidak berbasis nilai-nilai Islami dengan etos kerja Islami dengan etos kerja yang berbasis nilai-nilai Islami. Etos kerja dipengaruhi oleh faktor ekstern maupun faktor

intern. Faktor ekstern meliputi faktor fisik, lingkungan, pendidikan dan latihan, ekonomi serta imbalan. Faktor intern yang berpengaruh adalah faktor psikis yang dinamis dan sebagian diantaranya merupakan dorongan ilmiah. Proses terbentuknya etos kerja melibatkan kondisi, prakondisi, fisik biologis, mental-psikis, sosio kultural dan spiritual transendental. Menurut Ali (2005) etos kerja Islami adalah suatu orientasi yang memiliki suatu pengaruh luar biasa pada orang-orang Islam dan organisasinya. Etos kerja Islami dibangun oleh empat pilar yaitu usaha, kompetisi, ketransparanan, dan perilaku moral yang bertanggung jawab dalam bekerja. Menurut Yosef (2000) etos kerja Islami memandang bekerja adalah sebagai sebuah kebajikan, bekerja dilakukan dengan kerjasama dan konsultasi merupakan cara untuk mengatasi masalah dan mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Etos kerja Islam tercermin dari sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah tersebut terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsi masing-masing. Etos kerja merupakan pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang tersebut (Asifudin, 2004).

c. Indikator-indikator Etos Kerja Islami

Muhadjid (2000) secara rinci memaparkan indikator-indikator etos atau semangat kerja sebagai berikut: kerja dengan puas dan senang, tidak merasa jemu, saling membantu sesama teman, kerja ekstra dilakukan tanpa rasa mengeluh, dan keterbatasan alat, biaya dan keahlian diterima dengan penuh pengertian. Indikator etos kerja menurut Myrdal meliputi: efisiensi, kerajinan/ketekunan, kerapian, ketepatan waktu, kesederhanaan, kejujuran, pijakan rasional dalam pengambilan keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, dan kegesitan dalam menggunakan kesempatan.

Berdasarkan konsep yang telah dikemukakan dapat diringkas bahwa etos kerja akan selalu berkaitan dengan nilai-nilai religiusitas yang dimiliki oleh seseorang. Hal ini menjadi relevan, mengingat cara pandang seseorang terhadap apa yang dilakukannya sangat dipengaruhi oleh keyakinan dasar yang dimiliki. Pada dasarnya pandangan Islam terhadap etos kerja memiliki kesamaan dengan ajaran religius yang lain. Akan tetapi Islam memiliki prinsip tentang etos kerja yang khas yang membedakan dengan ajaran lain (Bakhri, 2003).

Etos kerja Islam menurut Tasmara (1995) memiliki pengertian sebagai cara pandang yang diyakini oleh seseorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya dan menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal shalih dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Sedangkan menurut Rozak (1987) etos kerja Islami adalah sikap mental atau cara diri seorang muslim dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja yang dilakukannya.

Ciri-ciri etos kerja muslim dapat diringkas sebagai berikut: memiliki jiwa kepemimpinan, dalam arti mampu mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran aktif sehingga keberadaannya mampu mempengaruhi orang lain dan lingkungannya. Selalu berhitung dan mengevaluasi apa yang sudah dilakukan untuk menghadapi masa depan. Etos kerja muslim juga mampu menghargai waktu. Seorang muslim juga selalu tidak merasa puas terhadap kebaikan atau kinerja yang telah dicapainya. Hidup berhemat dan efisien tanpa harus menumpuk harta dan kikir serta individualistis merupakan bagian dari nilai etos kerja. Etos kerja Islami juga menunjukkan bahwa seorang muslim mampu bersikap mandiri dan memiliki pengetahuan

tentang profesi yang ditekuninya serta selalu berkeinginan untuk mengembangkan diri. Etos kerja Islami juga berarti sifat ulet dan pantang menyerah, dan selalu berorientasi pada produktifitas (Tasmara, 1995).

Beberapa ciri dari etos kerja Islami yang telah disebutkan tampak jelas menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki atau berdasarkan etos kerja Islami akan senantiasa memandang bahwa pekerjaan yang dilakukannya harus dilandasi dengan niat yang ikhlas karena Allah atau dengan kata lain memiliki nilai ibadah serta mampu menghasilkan sesuatu yang produktif dan bermanfaat. Produktifitas yang hendak diraih senantiasa dikembalikan kepada tujuan utama bekerja, yaitu mencari ridha Allah SWT.

Unsur etos kerja Islami menurut Zadjuli (1999) meliputi:

- 1) Niat bekerja karena Allah
- 2) Dalam bekerja harus memberlakukan kaidah/norma/syariah secara totalitas
- 3) Motivasinya adalah mencari keuntungan dunia dan akhirat
- 4) Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan alam
- 5) Menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah

- 6) Setelah berhasil dalam bekerja hendaknya bersyukur kepada Allah serta membelanjakan rizki yang diperolehnya di jalan Allah seperti halnya: tidak boros dan kikir, mengeluarkan zakat/infaq, sedekah dan naik haji jika sudah memenuhi persyaratan/mampu serta menyantuni anak yatim, fakir miskin, dan orang cacat.

Hafidhudin dan Tanjung (2003) menyebutkan ciri-ciri etos kerja muslim sebagai berikut: 1) *al-shalah* (baik dan manfaat), 2) *al-itqan* (kemantapan dan *perfectness*) dimana suatu pekerjaan harus dilaksanakan dan diselesaikan dengan profesional dan penuh dedikasi. 3) *al-ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi dimana setiap muslim harus memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakan, terutama untuk kepentingan umat. Kualitas pekerjaan harus lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, artinya harus terdapat perbaikan yang berkesinambungan untuk lebih baik dari sebelumnya. 4) *al-mujahadah* (kerja keras dan optimal). 5) *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong.

Dimensi etos kerja Islami kewajiban individu dan organisasi adalah sikap mental atau cara diri seorang muslim dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah

nilai kerja yang dilakukannya merupakan sebuah kewajiban, baik selaku individu maupun selaku anggota organisasi. Dimensi ini sangat terkait erat dengan tingkat keyakinan seorang muslim terhadap kebenaran ajaran agama Islam yang dianutnya yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan senantiasa dimaknai sebagai sebagai bentuk ibadah. Seorang muslim yang meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan sebuah kewajiban maka implikasi sikap yang muncul adalah: (Sulistyo, 2010)

- 1) Bekerjasama merupakan suatu kebaikan dalam pekerjaan.
- 2) Loyalitas kepada pekerjaan adalah suatu kebaikan
- 3) Keadilan dan kedermawanan
- 4) Bekerjasama dengan baik memberikan kepuasan, manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain
- 5) Kerja keras untuk memenuhi tanggung jawab
- 6) Banyak waktu luang (menganggur) tidak baik bagi individu maupun sosial
- 7) Hubungan dengan masyarakat sebagai pertimbangan dalam masyarakat
- 8) Tidak boleh mengambil sebagian/keseluruhan upah/gaji orang lain.

Selanjutnya dimensi etos kerja Islami investasi dan keuntungan-keuntungan yang didapat oleh individu (*personal investment and dividend*) adalah sikap mental atau cara diri seorang muslim dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja yang dilakukannya merupakan investasi dan oleh karena itu akan mendatangkan hasil yang bernilai bagi dirinya sendiri. Beberapa sikap yang mewakili dimensi ini yaitu:

- 1) Bekerja sebagai sumber penghormatan pada diri sendiri
- 2) Bekerja memberikan seseorang kesempatan untuk menjadi mandiri
- 3) Berdiskusi memungkinkan seseorang untuk menghindari kesalahan
- 4) Seseorang akan bekerja dengan kemampuan terbaik yang dimiliki
- 5) Mereka yang tidak bekerja keras sering mengalami kegagalan dalam hidupnya.
- 6) Bekerja bukanlah akhir dari pekerjaan itu sendiri, tetapi membantu perkembangan pertumbuhan seseorang

- 7) Bekerja keras adalah suatu kebaikan dalam kaitannya dengan kebutuhan orang dan keperluan untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan pribadi maupun sosial.
- 8) Kepatuhan untuk menghasilkan kerja yang berkualitas adalah suatu kebaikan.

Kemudian dimensi etos kerja Islami berikutnya adalah usaha dan tercapainya tujuan-tujuan individu (*personal effort and achievement*). Dimensi ini memiliki pengertian sebagian sebuah sikap mental atau cara diri seorang muslim dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja yang dilakukannya merupakan rangkaian dari usaha yang harus diwujudkan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Dimensi ini meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang muslim merupakan konsekuensi logis yang harus ditanggung sebagai wujud nyata dari keinginan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa sikap yang mewakili dimensi ini adalah:

- 1) Malas adalah sifat yang buruk
- 2) Seseorang akan bekerja keras untuk memperoleh hasil yang lebih baik.
- 3) Kesuksesan dalam pekerjaan dapat diperoleh melalui kepercayaan pada diri sendiri.

- 4) Seseorang dapat melewati kesulitan dalam hidup dan mendapatkan yang lebih baik dengan melakukan pekerjaan yang sebaik-baiknya.
- 5) Bekerja keras tidak menjamin kesuksesan.
- 6) Orang yang sukses adalah orang yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi

Komitmen organisasi Robbins dan Judge (2008) didefinisikan sebagai keterlibatan yang tinggi dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya atau dengan kata lain keberpihakan seseorang terhadap pekerjaan tertentu, komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan keberpihakan seorang individu terhadap organisasi yang merekrut atau memperkerjakannya.

Komitmen organisasi oleh Luthans (2008) didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) kesediaan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi, dan (3) keyakinan yang dalam dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan tujuan organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan dapat menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi (Kreitner & Kinicki, 2008).

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004).

Berdasarkan uraian teori dari para tokoh mengenai definisi komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada perusahaan tercermin

dalam dirinya yang ditunjukkan dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu hal terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Komponen-komponen Komitmen Organisasi

Zurnali (2010) mengemukakan bahwa komponen-komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer sering sering digunakan dalam penelitian terkait dengan perilaku organisasi dan ilmu psikologi. Komitmen organisasional merupakan sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. SDM yang memiliki komitmen afektif kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*).
- 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila

meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. SDM yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat memiliki alasan karena mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*).

- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. SDM yang memiliki memiliki komitmen normatif yang kuat memiliki alasan karena mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they fell that they have to*).

Zurnali (2010) sendiri mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila

meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Stum (2008) *cit.* Sopiah (2008, h. 164) mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, meliputi: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan menurut Young, *et al.*, (2008) terdapat delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, meliputi: kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik dan intrinsik, serta imbalan intrinsik dan ekstrinsik.

Steers dan Porter (2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, antara lain:

- 1) Faktor personal seperti pekerjaan yang diinginkan (*job expectations*), kontrak psikologis (*psychological contract*), pilihan pekerjaan (*job choice*), dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini dapat membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja sebelumnya (*initial works experiences*), lingkup pekerjaan (*job scope*), supervisi (*supervision*) termasuk di dalamnya yaitu bagaimana cara supervisor dalam memimpin atau kepemimpinan (*leadership*), konsistensi tujuan organisasi (*goal consistency organizational*). Semua faktor tersebut dapat membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) Faktor non-organisasional, yaitu ketersediaan pekerjaan alternatif (*availability of alternative jobs*), jika ada pekerjaan alternatif lain dari pegawai atau karyawan tentunya mereka akan memilih pekerjaan alternatif tersebut dan meninggalkan pekerjaan yang saat ini telah ditekuninya.

4. Komitmen Organisasi Islami

Komitmen merupakan keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nurani, kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang

memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stressnya dan dilaporkan bahwa mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya. Menurut Goleman (2000) orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan. Komitmen yang sangat tinggi memungkinkan seseorang berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan. Goleman mengidentifikasi ciri-ciri orang yang berkomitmen antara lain, siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar serta menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

Penelitian Curtis dalam Tasmara (2002) membuktikan bahwa organisasi yang memiliki komitmen terhadap nilai-nilai moral lebih berhasil secara finansial dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki komitmen moral. Dalam Islam, komitmen moral diwujudkan dalam bentuk istiqomah atau teguh pendirian (konsisten) dan tidak goyah dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan atau organisasi. Sikap konsisten merupakan kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu

mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Teguh pada komitmen positif dan tidak rapuh meskipun berhadapan dengan situasi yang menekan.

5. Kinerja

a. Definisi

Kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*”. Menurut Gibson *et al* (1996) kinerja (*performance*) adalah hasil yang signifikan dari perilaku. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran (Schuler, 1996). Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Manajemen menggunakan penilaian kinerja untuk keputusan sumber daya manusia secara umum. Evaluasi berfokus pada keterampilan dan kompetensi karyawan yang dewasa ini

tidak memadai tetapi melalui program ini, dapat dikembangkan untuk diperbaiki (Robbins, 2001). Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat bermanfaat, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Penilaian kinerja pada organisasi modern merupakan suatu mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dengan menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi kinerja karyawan di masa depan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Cormick dan Tiffin (1994) terdapat dua macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor individu yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat-sifat fisik, keinginan atau motivasi umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor sosial dan organisasi, yang meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Mangkunegara (2000) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).

Pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan sehingga pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri. Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Perbedaan *performance* kerja antara orang yang satu dengan orang yang lainnya didalam suatu situasi kerja adalah karena karena perbedaan karakteristik dari individu. Orang yang sama dapat menghasilkan *performance* kerja yang berbeda di dalam

situasi yang berbeda. Salah satu teori yang paling banyak digunakan adalah teori Weisbord. Kelebihan dari teori ini adalah kemampuan dalam memahami dan memvisualisasikan kenyataan. Weisbord melukiskan teorinya sebagai suatu layar radar yang di dalamnya terkandung pijatan yang mampu menangkap adanya enam bagian (kotak) yang menjadi fokus bahasan yaitu: kepemimpinan, komunikasi, tujuan, struktur, mekanisme, dan tata kerja. Menurut teori ini yang penting adalah menemukan kesenjangan antara dimensi formal suatu organisasi dengan propertis informalnya. Semakin besar jurang kesenjangan ini, berarti akan semakin besar pula kemungkinan kegagalan organisasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ditemukan kesenjangan yang berarti pada suatu dimensi maka pengaruh dimensi tersebut pada keberhasilan organisasi adalah nyata.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja individu mencakup empat unsur utama, yaitu: 1) hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas output kerja, 2) perilaku yang jika dikaitkan dengan perilaku Islami antara lain semakin intens dalam menjalankan ibadah sunah maupun wajib ataupun ketakwaannya, dan 3)

kompetensi yang dapat dinilai dari efisiensi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, profesionalitas, dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil kerja merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja. Perilaku diartikan sebagai aspek tindak pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi adalah kemahiran pegawai sesuai tuntutan jabatan. Unsur potensi merupakan pengamatan terhadap kemampuan pegawai di masa depan. Aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Beberapa prinsip dalam memilih faktor-faktor yang menjadi penilaian, yaitu: *relevance* (kesesuaian antara faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian), *acceptability* (dapat diterima pegawai), *reliability* (faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan), *sensitivity* (dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk) serta *practicality* (mudah dipahami dan diterapkan) (Cascio, 1992).

Dimensi kinerja adalah ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat bekerja, meliputi kualitas output, kuantitas output, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja (Miner, 1988). Prosedur penilaian kinerja merupakan tanggung jawab atasan langsung. Atasan langsung memiliki tanggung jawab

untuk memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan. Para supervisor memiliki tanggung jawab utama dalam penilaian kinerja karyawan. Selain supervisor para karyawan, rekan kerja, diri sendiri, dan para pelanggan juga perlu dilibatkan dalam prosedur penilaian kinerja karyawan (Certo, 1985). Penilaian kinerja juga dapat diperoleh dari catatan organisasi, para supervisor, para karyawan sendiri, rekan kerja, para karyawan dan para pelanggan.

Islam mengajarkan bahwa setiap muslim perlu melakukan evaluasi baik terhadap pimpinan maupun karyawan. Al Qur'an memberikan landasan-landasan moral secara umum tentang hal-hal yang perlu dievaluasi oleh setiap individu. Unsur yang dievaluasi mencakup aspek komitmen (keimanan), aspek pengetahuan atau keterampilan, aspek etos kerja serta aspek hasil kerja. Keimanan dalam arti luas adalah pandangan hidup, falsafah gerak dalam bekerja. Dalam Islam, keimanan seseorang dalam bekerja harus tetap ada dalam koridor pencarian ridho Allah SWT. Aspek komitmen terkait dengan keteguhan seseorang dalam memegang prinsip, atau falsafah kerja dalam hidup. Keterampilan dan pengetahuan perlu dievaluasi, sehingga kualitas kerja dan kualitas produk dapat dipantau dengan baik. aspek etos kerja perlu

dievaluasi mengingat baik buruknya etos kerja turut berpengaruh terhadap budaya kerja perusahaan.

B. Penelitian Pendahuluan

Beberapa penelitian tentang pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi antara lain ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan
Sulistyo	2010	Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami		Terdapat hubungan kausal antara etos kerja Islami dengan komitmen karyawan pada organisasi, dan menemukan komitmen organisasi sebagai faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan	
Marmaya et al.	2011	<i>Employees' perceptions of Malaysian managers' leadership styles and organizational commitment</i>	Analisis korelasi	Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berhubungan dengan komitmen organisasional.	Variabel bebas yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional hubungannya dengan komitmen organisasi pada karyawan cargo Malaysia Airlines
Salem dan Agil	2012	<i>The Effects of Islamic Management</i>	Analisis regresi	Terdapat hubungan positif antara etika manajemen islami	Subjek penelitian berbeda,

Nama peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan
		<i>Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks</i>		dan tiga dimensi komitmen organisasi. Komitmen afektif terkait lebih erat dengan etika manajemen islami daripada komitmen kontinyu dan komitmen normatif	penelitian ini dilakukan pada pegawai rumah sakit sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan Bank
Rasid, Manaf, dan Quoquab	2013	<i>Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Mediator</i>	Korelasi Pearson dan Sobel Test	Kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan variabel intervening yang memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.	Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu kepemimpinan konvensional, dan penelitian ini juga tidak melibatkan budaya organisasi sebagai variabel intervening atas hubungan antara kepemimpinan islami dengan komitmen organisasi
Amiri, Ranjbar, dan Niknam.	2015	<i>Effect of manager's leadership on organizational commitment of school teacher's Rustam city</i>	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan manager berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi para guru sekolah di Rustam City	Kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan konvensional, dan subjek penelitian para guru
Prasetyo	2015	Pengaruh kepemimpinan Islami dan kompensasi finansial terhadap komitmen dan etos kerja Islam	Structural Equation Model (SEM)	Kepemimpinan Islam dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja Islami	Subjek yang diteliti karyawan unit usaha pondok pesantren dan menyertakan variabel kompensasi

Nama peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan
		serta kinerja karyawan pada unit usaha di pondok pesantren Jawa Timur		komitmen karyawan di unit usaha pondok pesantren di Jawa Timur.	finansial

C. Landasan Teori

Islam mengajarkan bahwa setiap muslim perlu melakukan evaluasi baik terhadap pimpinan maupun karyawan. Al Qur'an memberikan landasan-landasan moral secara umum tentang hal-hal yang perlu dievaluasi oleh setiap individu. Unsur yang dievaluasi mencakup aspek komitmen (keimanan), aspek pengetahuan atau keterampilan, aspek etos kerja serta aspek hasil kerja. Keimanan dalam arti luas adalah pandangan hidup, falsafah gerak dalam bekerja. Dalam Islam, keimanan seseorang dalam bekerja harus tetap ada dalam koridor pencarian ridho Allah SWT. Aspek komitmen terkait dengan keteguhan seseorang dalam memegang prinsip, atau falsafah kerja dalam hidup. Keterampilan dan pengetahuan perlu dievaluasi, sehingga kualitas kerja dan kualitas produk dapat dipantau dengan baik. aspek etos kerja perlu dievaluasi mengingat baik buruknya etos kerja turut berpengaruh terhadap budaya kerja perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep abstrak, dengan hasil yang riil. Kepemimpinan seringkali mengarah pada seni, tetapi seringkali pula berkaitan dengan ilmu karena pada realitanya kepemimpinan merupakan

seni sekaligus ilmu (Arifin, 2012). Terdapat beberapa definisi kepemimpinan menurut perspektif individu. Menurut Winardi (2010), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun eksternal, sedangkan menurut Sutrisno (2011), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan islami yang lebih memprioritaskan ciri-ciri sebagaimana yang telah disebutkan oleh Fakih (2001) seperti kemampuan dalam memimpin dan mengendalikan dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain, memiliki kemampuan manajerial yang baik, memiliki konsep relasi yang baik, memiliki visi pada al-Qur'an, bersifat tawadhu' dan mawas diri dalam mengemban amanah Allah SWT, serta memiliki sifat siddiq, amanah, tabligh dan fatonah akan mampu mendorong bawahan untuk memaksimalkan tugas-tugas organisasi serta terbangunnya interaksi antara pimpinan dan bawahan. Melalui wewenang jabatan yang dimiliki, pimpinan akan mampu membangun komunikasi, memotivasi bawahan, dan menciptakan suasana kondusif dalam lingkungan organisasi sehingga

bawahan atau pegawai akan merasa nyaman dalam berperan aktif mewujudkan tujuan organisasi (Bakry, 2011).

D. Kerangka Konsep

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan juga merupakan tindakan mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan. Melalui kepemimpinan yang Islami diharapkan akan tercipta etos kerja yang Islami pula pada diri karyawan.

Etos kerja Islami merupakan totalitas kepribadian seorang muslim serta bagaimana cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong seorang muslim bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja Islami dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena etos kerja Islami merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja Islami memiliki dasar dari nilai budaya, dimana dari nilai budaya tersebut

membentuk etos kerja Islami masing-masing pribadi sehingga mampu mempengaruhi kinerja dari pribadi tersebut (Tasmara, 2002).

Studi yang dilakukan oleh Rokhman *et al.*, (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap etika kerja Islam. Temuan studi juga mencatat bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan secara negatif mempengaruhi niat berpindah kerja. Secara keseluruhan, model tersebut mendukung bahwa etika kerja Islam memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Studi yang dilakukan oleh Rizki *et al.*, (2017) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat meningkatkan penerapan etos kerja Islami untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan muslim.

Komitmen organisasi biasanya dipandang sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi dan juga kesediaannya untuk mengerahkan usaha dan tetap berada dalam organisasi. Komitmen telah dikaitkan sebagai hasil dari kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan yang melibatkan membangun kepercayaan, mengilhami visi bersama, mendorong kreativitas dan menekankan pembangunan agak positif terkait dengan komitmen karyawan. Karena itu, gaya kepemimpinan ini harus diimplementasikan di setiap organisasi

sehingga hal ini akan membuat keberhasilan organisasi. Perilaku kepemimpinan dapat memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif (Marmaya *et al.*, 2011).

Indikator seseorang dengan etos kerjatinggi antara lain memiliki perilaku kerja keras, disiplin, rajin dan tekun, jujur dan tanggung jawab, serta menggunakan waktu secara tepat (Husni, 2014). Etos kerja merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Etos kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Melalui etos kerja Islami yang tinggi, seorang karyawan berusaha mencapai tujuan bukan hanya tujuan pribadi melainkan juga tujuan organisasi dan sebagai perwujudannya mereka loyal dan komit terhadap organisasi (Setiawan, 2017). Hasil penelitian Salem dan Agil (2012) melaporkan terhadap hubungan positif antara etos manajemen Islami dan tiga dimensi komitmen karya. Secara khusus komitmen afektif berkorelasi kuat dengan etos manajemen Islami dibandingkan dengan komitmen kontinuan dan normatif.

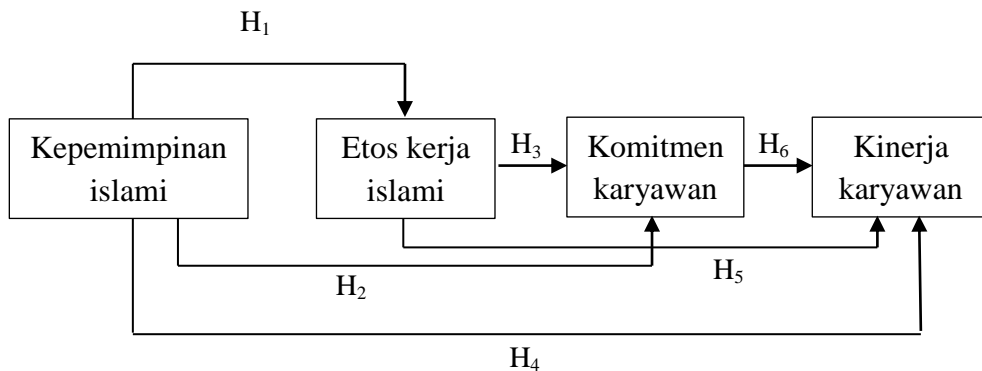
Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja organisasi, tergantung padabagaimana pemimpin tersebut melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistemkepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps ataumenunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkankinerjanya. Hasil penelitian Haerudin dan Santoso (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara etika kerja islami dan keterlibatan kerja, antara etika kerja islami, budaya organisasi, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasional, antara keterlibatan kerja dan sikap terhadap perubahan dimensi kognitif, afektif, dan perilaku, serta antara komitmen dan sikap organisasi terhadap perubahan dimensi afektif. Etikakerja islami secara tidak langsung mempengaruhi sikap terhadap perubahan, komitmen organisasi mempengaruhi sikap terhadap perubahan pada dimensi afektif, keterlibatan kerja mempengaruhi sikap terhadap perubahan dalam semua dimensi (kognitif, afektif, dan perilaku), sehingga untuk mencapai keterlibatan kerja perlu menumbuhkan sikap terhadap perubahan dalam organisasi. Manajemen perlu mengembangkan etika kerja Islam untuk meningkatkan keterlibatan kerja sehingga dapat meningkatkan sikap terhadap perubahan dalam semua dimensi (kognitif, afektif, tingkah laku), dan manajemen harus mengembangkan etika kerja, kepemimpinan spiritual dan kepemimpinan

organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi, sehingga bisa meningkatkan sikap terhadap perubahan meski hanya dalam dimensi afektif. Menurut studi yang dilakukan Nizam *et al.*, (2016) disebutkan bahwa etos kerja Islami mempengaruhi ketiga dimensi dari komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, normatif dan kontinuan.

Karyawan adalah aset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. Apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi tersebut akan baik. Etos kerja Islami berkontribusi untuk kinerja yang lebih tinggi untuk penyebaran kekayaan dan kesejahteraan sosial. Studi yang dilakukan oleh Rizki *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berlanjut pada peningkatan kinerja karyawan. Studi Hayati dan Caniago (2012) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi intrinsik merupakan faktor yang memoderasi hubungan etos kerja Islami dengan komitmen organisasi dan kinerja. Penelitian Praja dan Suparman (2015) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Kabupaten Sleman juga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanyaditentukan oleh hal-hal yang kasat mata, seperti struktur organisasi,laporan keuangan, aset, gedung dan sebagainya.Melainkan juga olehhal-hal yang tidak kasat mata, tergantung ada komitmen seseorangterhadap pekerjaannya.Komitmen organisasi menyiratkan hubunganpegawai dengan organisasi secara aktif karena pegawai yangmenunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikantenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dankeberhasilan organisasi ditempatnya bekerja. Studi Khan *et al.*, (2010) menyebutkan bahwa ketiga dimensi komitmen mengungkapkan hubungan positif dengan kinerja karyawan. Manajerharus memberikan perhatian khusus pada anteseden komitmen organisasi dan semua faktor yang mendorong komitmen karyawan. Organisasi yang menghadapi masalah produktivitas harus mendapatkan solusi peningkatan kinerja karyawan melalui stimulasi komitmen. Studi Memari *et al.*, (2013) juga menyebutkan bahwa ketiga dimensi dari komitmen berhubungan positif dengan kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka konsep

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini meliputi:

1. Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah
2. Kepemimpinanislami berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasiRSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
3. Etos kerja islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
4. Kepemimpinanislami berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
5. Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
6. Komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

7. Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan komitmen kerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
8. Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah
9. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
10. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.