

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Etika Kerja Islam**

##### **1. Definisi Etika Kerja Islam**

Menurut (Lailatirrohmah, 2014) Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang dari Al-Qur'an dan sunnah mengenai kerja. Dapat pula dijelaskan bahwa etika kerja Islam merupakan usaha atau kerja yang diletakan pada kerangka ketakwaan kepada Allah SWT. Etika kerja Islam bertumpu pada akhlakul karimah, dimulai dari niat baik, sikap dan tingkah laku terpuji. Adapun didalam Islam akhlak dibagi menjadi dua, yaitu akhlak mahmudah dan akhlak mazmumah. Akhlak mahmuda yaitu perbuatan baik atau terpuji, sedangkan akhlak mazmumah yaitu akhlak yang buruk atau tercela. Konsep etika kerja Islam merupakan pola hubungan manusia dengan kholiqnya dalam rangka melaksanakan pekerjaan, oleh karena etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an yang prakteknya dicontohkan oleh Nabi Besar Muhammad saw, sehingga yang membedakan etika kerja berdasarkan syari'ah dengan etika lainnya adalah berkaitan dengan niat, cara memilih tujuannya, serta sumber penentuan nilai.

Triyuwono (2000) dalam (Fitria, 2003), menjelaskan bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah "menyebarkan rahmat pada semua mahkluk". Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu, pada hakekatnya, bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya

terbatas pada kehidupan dunia, tetapi pada kehidupan akhirat. Sedangkan menurut Ali & Al-Owaidan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.

## **2. Arti Penting dan Manfaat Etika Kerja Islam**

Perhatian akan etika kerja dapat dikatakan terjadi karena fakta bahwa etika kerja bukanlah sebuah bakat dalam diri seseorang, tetapi merupakan sebuah sikap. Secara khusus merupakan prinsip yang dipegang dan dipercayai yang tercermin pada sikap kerja individu dan berhubungan erat dengan komitmen moral dan keterlibatan individu (Yousef, 2001). Konsep etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan Al-Hadist. Islam mengajarkan bahwa kerja keras dapat menyebabkan dosa terampuni dan tidak ada yang lebih baik selain makan dari hasil pekerjaan sendiri, seperti yang dijelaskan pada (QS. An-Najm: 39) dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras, kemalasan dan membuang-buang waktu untuk hal yang tidak produktif sangatlah dilarang. (Muhammad, 2002) Dengan kata lain, seorang muslim diharapkan berpartisipasi aktif didunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk perkembangan dan pertumbuhan material harus ditunjukkan demi keadilan sosial dan peningkatan ketakwaan spiritual bagi umat maupun bagi dirinya sendiri. (Yousef, 2000) menjelaskan bahwa etika kerja islam memandang dedikasi pada pekerjaan adalah sebuah kebaikan. Hal itu pula karena menurut pendapat (Ali & Al-Owaidan , 2008) pekerjaan haruslah bermanfaat dan juga bermakna.

Al-Khayyath (2000) dalam (Fitria, 2003) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang penghayatan etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya
- b. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan
- c. Dilarang memaksakan (memforsir) seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja
- d. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT seperti di antaranya bekerja memeras bahan-bahan minuman keras, sebagai pencatat riba
- e. Diantara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya
- f. Profesionalisme.

### **3. Faktor Penyebab Etika Kerja Islam**

Etika kerja Islam mengandung dua dimensi ukhrawi dan duniawi. Dalam dimensi ukhrawi, syari'ah menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Allah. Bekerja yang didasarkan pada prinsip syari'ah, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim melainkan sekaligus meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah yang dapat dipercaya. Dalam dimensi duniawi syari'ah mengajarkan konsep ihsan untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan itqon yang berarti proses belajar yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna (Q.S. 27:88) (Ali & Al-Owaihah , 2008) mengusulkan empat konsep utama yang membangun Etika Kerja Islam.

Keempat konsep tersebut meliputi usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggungjawab moral.

a. Usaha

Usaha dipandang sebagai kebutuhan Etika kerja Islam karna dapat melayani diri dan masyarakat. Artinya, keterlibatan produktif meminimalkan masalah sosial dan ekonomi, sementara memungkinkan seseorang untuk mendapatkan standar hidup yang layak untuk diri sendiri dan keluarga. Secara signifikan penting bahwa usaha dalam Islam menjadi hal yang paling penting.

b. Kompetisi

Usaha dan persaingan harus dilakukan guna meminimalkan kerusakan yang telah sengaja dilakukan oleh orang yang tidak bertanggung jawab. Persaingan seharusnya dilakukan dengan menjunjung tinggi moral. Al-Quran (49:13) menyatakan, " Yang termulia dari Anda di hadapan Allah adalah yang terbaik dari Anda dalam perilaku".

c. Transparansi dan tanggungjawab moral

Perdagangan dan transaksi, bagaimanapun, harus dilakukan di lingkungan kepercayaan dan keterbukaan. Dengan demikian, transparansi ditentukan sebagai tanggung jawab moral. Transparansi didasarkan pada saling pengertian bahwa perilaku yang salah dan tindakan penipuan menghalangi keadilan dan membatasi kebebasan bertindak di pasar. Perilaku berbasis moral merupakan prasyarat penting untuk mempertahankan ekonomi yang makmur dan komunitas bisnis yang penting.

#### 4. Faktor Akibat Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001).

Menurut Khoiro Ummah dalam (Salsabila, 2017) ciri – ciri orang yang mempunyai dan menghayati etika kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan, diantaranya :

a. Memiliki jika kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran, sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya

b. Menghargai waktu

Waktu baginya adalah rahmat yang tidak terhitung nilainya karena makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar sehingga konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas

c. Ulet, pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut (Robbins & Judge, 2008) istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Seperti yang diungkapkan oleh (Indrawijaya, 2000) kepuasan kerja itu tidak tampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja walaupun sulit dan abstrak, tetap perlu mendapat perhatian. Hal itu karena menurut (Arifin, 2012) kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas. Produktivitas yang baik dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya, seperti yang diungkapkan oleh (Taurisa & Ratnawati, 2012) Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, kesimpulan yang dapat diambil yaitu kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaannya, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya maka akan berpengaruh kepada kinerja yang baik dan komitmen organisasi sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan yang meningkat.

## **2. Arti Penting dan Manfaat Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan. Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan sehingga karyawan tersebut akan berkomitmen pada perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau hubungan antar rekan kerja. Hal ini pula seperti yang diungkapkan oleh (Koesmono, 2005) dalam (Murti & Srimulyani, 2013) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.

## **3. Faktor Penyebab Kepuasan Kerja**

(Mangkunegara, 2005) Mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman

kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. (Azeem, 2010) menyatakan ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah, pengawasan, kesempatan kenaikan jabatan, hubungan dengan sesama pekerja.

Menurut (Robbins S. , Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, 1996) faktor – faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

a. Kerja secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberikan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk studi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang



baik. Menurut (Luthans, 2006) mengungkapkan ada lima dimensi dalam menilai kepuasan kerja, yaitu :

1) Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri

Suatu pekerjaan tentunya membutuhkan keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit atau tidaknya suatu pekerjaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja

2) Kepuasan pada gaji

Gaji merupakan salah satu faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak

3) Kepuasan pada kesempatan promosi

Promosi adalah faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan dalam memperoleh kenaikan karir selama bekerja.

4) Kepuasan pada pengawasan

Atasan yang baik yaitu yang dapat menghargai bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai tolak ukur dalam bertindak, karena atasan yang baik yaitu atasan yang dapat memberi contoh yang baik kepada bawahannya

5) Kepuasan pada rekan kerja

Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain.

#### 4. Faktor Akibat Kepuasan

Menurut (Robbins & Judge, 2008) ada kosekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada kosekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.

a. Keluar (*exit*)

Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri

b. Aspirasi (*voice*)

Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja

c. Kesetiaan (*loyalty*)

Secara pasif tetap optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya “melakukan hal yang benar”

d. Pengabaian (*neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Jadi ketika karyawan tersebut merasa puas dengan perkerjaannya sekarang maka karyawan tersebut akan memberikan suatu timbal balik yang lebih baik, bias berupa peningkatan kinerja atau komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Ketika karyawan tidak merasa puas maka

karyawan cenderung berlawanan sebaliknya dari ketika merasa puas dengan pekerjaannya tersebut.

## **C. Komitmen Organisasi**

### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Menurut (Muchlas, 2005) komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, keterlibatan. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2008) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pengertian komitmen organisasi menurut (Nurmatias, 2015) Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. (Allen & Meyer, 1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen yaitu: *affective*, *normative*, dan *continuance*. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. (Alwiyah, 2016) beranggapan setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *cotinuance*.

Dengan penjelasan yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

## **2. Arti Penting dan Manfaat Komitmen Organisasi**

(Nurmatias, 2015) mengungkapkan bahwa Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengeksperisikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi pada karyawan dapat menjadi *competitive advantage* yang penting. Karyawan yang loyal pada organisasinya cenderung mempunyai sedikit keinginan untuk keluar ataupun dalam tingkat absensi. Komitmen organisasi juga akan meningkatkan kepuasan pelanggan, karna karyawan lama memiliki pengalaman dan pengetahuan tentang praktek kerja yang lebih banyak, selain itu pelanggan lebih suka melakukan bisnis dengan karyawan yang sama. Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Islam mengatakan bahwa dalam setiap tindakan yang

dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akherat.

### **3. Faktor Penyebab Komitmen Organisasi**

Steers dan Porter (1985), dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi ekspektasi pekerjaan, kontrak psikologi, faktor pilihan pekerjaan, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal
- b. Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja, lingkup kerja, pengawasan, tujuan konsisten organisasional. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab
- c. Faktor non-organisasi, yang meliputi ketersediaan lapangan kerja alternatif dan pekerjaan lebih baik

Selain itu juga (Steers, 1984) menyatakan ada beberapa faktor khusus yang mempengaruhi keputusan untuk tetap berpartisipasi atau pengunduran diri seorang pekerja, diantaranya yaitu :

- a. Faktor-faktor organisasi secara keseluruhan (seperti praktek pembayaran dan promosi, ukuran atau besarnya organisasi)
- b. Faktor-faktor lingkungan kerja yang langsung (misalnya, gaya penyeliaan, pola interaksi antar anggota kelompok)

- c. Faktor kandungan tugas (seperti berulang tidaknya tugas, kejelasan peranan,autonomi)
- d. Faktor-faktor pribadi (umur, masa jabatan, kepribadian, minat terhadap profesi).

#### **4. Faktor Akibat Komitmen Organisasi**

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

## **D. Hipotesis**

### **1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Syariah Enterprise Theory, Allah merupakan pusat segala sesuatu termasuk dalam bekerja, yaitu seseorang dalam bekerja didasarkan pada niat dalam melakukan pekerjaan dengan harapan mendapat ridho Allah. Implikasi dari penelitian ini yaitu, etika kerja Islam dalam penelitian ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah, sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan tindakan yang bersifat positif, dimana akan berdampak pula pada penentuan kebijakan yang bersifat positif dalam perusahaan. Kebijakan positif yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan dalam perusahaan.

Etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman (Ali dan Al-Owaihah, 2008 dalam Lailatirrohmah 2014). Pekerjaan merupakan kegiatan wajib dan tindakan kebajikan sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan manusia. Bekerja memungkinkan seseorang untuk menjadi mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan serta pencapaian. Perusahaan yang menerapkan etika dalam pelaksanaan kegiatannya kemudian apabila prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip dan nilai dari karyawan akan membuat para karyawan menganggap perusahaan telah berlaku adil.

Prestasi yang didapatkan, pekerjaan yang dilakukan, memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yang tercantum dalam tabel :

**Tabel 2.1**  
Hasil penelitian terdahulu yang mendukung H1

No	Judul	Hasil
1.	<i>The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes</i> Wahibur Rokhman (2010)	Etika kerja Islam kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2.	<i>The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan</i> Muhammad Haroon, Hafiz Muhammad Fukhar Zaman, Waiza Rehman (2012)	Etika kerja Islam kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3.	Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Syamsul Hidayat, Heru Kurnianto Tjahjono (2012)	Etika kerja Islam kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

**H1: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Pengaruh EtikaKepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

(Robbins S. , 2003) menjelaskan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan



kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya.

(Pasewark & Strawser, 1996) mengatakan orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas karena mereka merasa sudah diperhatikan oleh perusahaan. Ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa ketika kepuasan kerja tinggi maka dapat memacu produktifitas kerja karyawan, sehingga loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (*organizational commitment*) dalam dapat terjaga. *Organizational commitment* dapat idefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen yang baik dalam berorganisasi seorang karyawan dapat ditunjukkan dengan lebih produktif dalam bekerja, dimana indikatornya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang dicapai. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yang tercantum dalam tabel :

**Tabel 2.2**  
Hasil penelitian terdahulu yang mendukung H2

No	Judul	Hasil
1.	<i>Effect of Job Satisfaction on organizational Commitment</i> Azman Ismail dan Mohd Ridwan Abd Razak (2016)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Gde Bayu Surya Parwita, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni (2013)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
3.	<i>A Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Among Hospital Employees</i> Ali Mohammad Mosadeghrad, Ewan Ferlie and Duska Rosenberg (2008)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

**H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.**

### 3. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Theory of Reasoned Action mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan apabila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya. Implikasi dari penelitian ini adalah sikap positif yang timbul dilingkungan kerja dari penggunaan prinsip etika kerja Islam akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja pada organisasinya, hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi tempat ia bekerja.

Teori Al-wala' menjelaskan bahwa seorang muslim memiliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata. Etika kerja Islam merupakan segala bentuk tindakan yang berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadits, prinsip tersebut akan memunculkan sikap loyal atau

kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memiliki kewajiban untuk bersikap loyal terhadap organisasi yang senantiasa melaksanakan tindakan berdasarkan Al-Quran dan Al-Hadits. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yang tercantum dalam tabel :

**Tabel 2.3**  
Hasil penelitian terdahulu yang mendukung H3

No	Judul	Hasil
1.	<i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan</i> Muhammad Yousuf Khan Marri, Arshad Mahmood Sadozai, Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, dan Dr. Muhammad I. Ramay (2012)	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
2.	Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening Leny Novianti (2010)	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
3.	<i>Organizational Commitment as a Mediator of the relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change</i> Darwish A. Yousef (2000)	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

**H3: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.**

#### **4. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi**

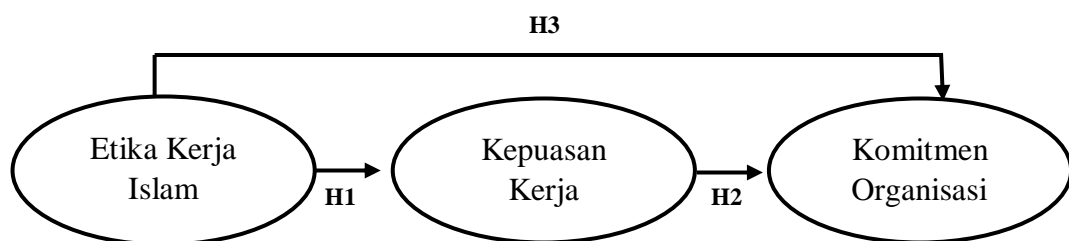
Etika kerja Islam memberikan stimulus positif pada sikap dan perilaku kerja karyawan, seperti tanggung jawab, amanah, kerja keras, dan dedikasi lebih terhadap pekerjaan, hal ini tentunya berpengaruh pada hasil kerja yang menguntungkan untuk individu ataupun organisasi. Ketika karyawan

mendapatkan hasil sesuai yang harapan atau keinginannya, maka dia akan merasa puas dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya sangat berarti bagi dirinya. Ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya akan memilih untuk tetap berkontribusi di perusahaannya, dalam arti karyawan akan berkomitmen di perusahaannya.

**H4: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**

#### E. Model Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dari penulisan ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H<sub>3</sub> : Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H<sub>4</sub> : Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi