

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Perbankan syariah sedang berkembang pesat di Indonesia. Lahirnya undang-undang perbankan nomor 10 tahun 1998 telah memberi peluang yang sangat baik bagi tumbuhnya bank-bank syariah di Indonesia. Undang-undang tersebut memungkinkan bank beroperasi sepenuhnya secara syariah atau dengan membuka unit syariah. Menurut Agustianto (2005) bank yang telah beroperasi secara syariah di Indonesia sebanyak 19 bank dan memiliki 472 kantor dengan aset (sampai Mei 2005) mencapai Rp. 17 Trilyun.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) atau Balai Usaha Mandiri Terpadu, adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi yang *salaam*: keselamatan (berinti kan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan. Fungsi BMT di masyarakat, adalah untuk :

(1) Meningkatkan kualitas SDM anggota, pengurus, dan pengelola menjadi lebih profesional, *Salaam* (selamat, damai, dan sejahtera), dan amanah

sehingga semakin utuh dan tangguh dalam berinovasi dan berusaha (beribadah)

menghadapi tantangan global. (2) Mengorganisir dan memobilisasi dana sehingga dana yang dimiliki oleh masyarakat dapat dimanfaatkan secara optimal di dalam dan di luar organisasi untuk kepentingan rakyat banyak. (3) Mengembangkan kesempatan kerja. (4) Mengukuhkan dan meningkatkan kualitas usaha dan pasar produk-produk anggota. (5) Memperkuat dan meningkatkan kualitas lembaga-lembaga ekonomi dan sosial masyarakat banyak.

Kemaslahatan merupakan salah satu tujuan dari syariah Islam. Atas dasar itu pulalah Islam menganjurkan kepada umatnya untuk saling membantu. Saling membantu dapat diwujudkan hal yang berbeda-beda, baik berupa pemberian tanpa pengembalian, seperti zakat, infak, dan shadaqah, maupun berupa pinjaman yang harus dikembalikan kepada pemberi pinjaman.

Salah satu bentuk muamalah yang diperbolehkan oleh Rasulullah SAW adalah gadai. dalam sebuah hadis disebutkan bahwa Rasulullah Saw pernah menggadaikan baju besinya kepada orang Yahudi untuk ditukarkan dengan gandum. Gadai sebagai salah satu kategori dari perjanjian hutang piutang, di mana kreditur harus menggadaikan barang jaminannya kepada debitur. Dalam perspektif ekonomi, pegadaian merupakan salah satu alternatif pendanaan yang sangat efektif karena tidak memerlukan proses dan persyaratan yang rumit. Bentuk pendanaan ini sudah ada sejak lama dan sudah dikenal oleh masyarakat Indonesia. Pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi melaksanakan kegiatan lembaga keuangan

berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. Karakteristik dari pegadaian syariah adalah tidak ada pungutan berbentuk bunga. Dalam konteks ini, uang ditempatkan sebagai alat tukar, bukan sebagai komoditi diperjualbelikan. Tetapi, mengambil keuntungan dari hasil imbalan jasa yang ditawarkan.

BPR Syariah adalah salah satu jenis bank yang diizinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Aturan hukum mengenai BPR Syariah mengacu kepada Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 dan Peraturan Bank Indonesia (PBI). Dalam sistem perbankan nasional, BPR Syariah adalah bank yang didirikan untuk melayani Usaha Mikro dan Kecil (UMK). Sektor UMK ini yang menjadikan BPR Syariah berbeda pangsa pasarnya dengan Bank Umum / Bank Umum Syariah. Dalam sistem perbankan syariah, BPR Syariah merupakan salah satu bentuk BPR yang pengelolaannya harus berdasarkan prinsip syariah.

Prinsip syariah dalam Lembaga Keuangan Syariah diberlakukan untuk transaksi pendanaan (tabungan dan deposito) maupun pembiayaan (pinjaman). LKS mengelola dana masyarakat dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem bagi hasil, masyarakat penyimpan dana akan mendapatkan bagi hasil secara fluktuasi karena sangat bergantung kepada pendapatan yang diperoleh LK Syariah. Untuk itu, perlu disepakati nisbah (porsi) di awal transaksi. Setiap tabungan maupun deposito yang disimpan di LK Syariah mendapat jaminan dari Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), sepanjang sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga masyarakat akan tetap merasa aman untuk menyimpan

dananya di LK Syariah. Dalam transaksi pembiayaan (pinjaman), LK Syariah memberikan pembiayaan kepada UMK dengan sistem jual beli, bagi hasil ataupun sewa. Pilihan atas sistem syariah tersebut sangat tergantung kepada jenis pembiayaan yang diajukan oleh masyarakat kepada LK Syariah. Selain itu, LK Syariah juga bisa melakukan praktik pegadaian yang dikelola dengan sistem syariah.

Karyawan Lembaga Keuangan Syariah sebagai salah satu unsur pengelola bank syariah, dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya hendaklah memiliki etika kerja Islam yang tinggi. Etika kerja Islam adalah perilaku manusia baik individu maupun level sosial yang sesuai dengan petunjuk Allah SWT dalam kitab suci Al-Quran dan hadits Rasulullah saw dalam melakukan pekerjaan (Yousef, 2001 dan Smith, 2002).

*Theory of work adjustment* menurut Setiawan dan Ghazali (2006) adalah teori yang menguraikan interaksi dinamis antara orang dan lingkungan kerjanya yang mempengaruhi penyesuaian kerja dan pemilihan pekerjaan. Individu berupaya untuk mencapai dan menjaga persesuaian (*correspondence*) dengan lingkungan. Persesuaian didefinisikan sebagai hubungan yang seimbang antara karakteristik individual dan persyaratan atau kebutuhan lingkungan. Teori ini menekankan pada kesesuaian antara kemampuan dan nilai-nilai pribadi dengan kemampuan yang dipersyaratkan oleh pekerjaan dan

Pada dasarnya teori ini merupakan suatu model yang dirancang untuk membantu individu mencapai :

1. Pemahaman yang jelas terhadap kemampuan, nilai, kepribadian, dan kepentingan individu.
2. Pengetahuan yang dibutuhkan dan kondisi yang mendukung keberhasilan dalam lingkungan kerja.
3. Pemahaman yang benar terhadap (1) dan (2)

Berikut adalah variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini:

### **1. Etika Kerja Islami**

Terdapat dua system dalam etika arus utama yaitu Utilitarianisme (*utilitarianism*) yang digunakan akuntansi mainstream untuk merumuskan konsep dan melakukan kajian, serta deontologisme yang digunakan dalam penetapan kode etik professional. (Mackie dalam Triyuwono dalam Dewi dan Bawono (2007)). Menurut Badroen, dkk (2006) Teori Utilitarianisme mengarahkan untuk pengambilan keputusan etika dengan pertimbangan manfaat terbesar bagi banyak pihak sebagai hasil akhirnya (*the greatest good for the greatest number*). Artinya, semakin bermanfaat perbuatan kepada banyak orang, perbuatan itu semakin etis. Teori Deontologisme adalah teori yang dilakukan berdasarkan kewajiban. Apabila sesuatu dilakukan berdasarkan kewajiban, maka ia melepaskan sama sekali

lita dari konsekuensi perbuatannya. Jadi keputusan menjadi baik

karena memang sesuai dengan “kewajiban” dan dianggap buruk karena memang “dilarang”. Prinsip dasar konsep ini adalah tugas (*duty*) individu untuk kesejahteraan sesama dan kemanusiaan. *Typical* penganut pendekatan ini adalah orang-orang beragama (ikut ketentuan/kewajiban dalam agama) dan orang hukum.

Teori keadilan distribusi menurut Badroen, dkk (2006) adalah perbuatan disebut etis bila menjunjung keadilan distribusi barang dan jasa yang berdasarkan pada konsep fairness. Suatu perbuatan adalah etikal bila berakibat pemerataan/ kesamaan kesejahteraan dan beban. Sehingga konsep ini berfokus kepada metode distribusi baik sesuai bagiannya, kebutuhannya, usahanya, sumbangan sosial dan sesuai jasanya, dengan ukuran hasil yang dapat meningkatkan kerjasama dalam/antara anggota masyarakat.

Triyuwono dalam Anik dan Arifuddin (2003) mengungkapkan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah Hadits, 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*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya mencakup individu dimana mampu memelihara potensi dan keistimewaan yang dipertukarkan bagi semua

Menurut Triyuwono dalam Januarti dan Bunyaanudin (2005), syariah pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syariah.

Afzulurrahman dalam Anik dan Arifuddin (2003) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam Aqur'an yang menekankan pentingnya seseorang bekerja. *Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)* (QS. An-Najm: 39-40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat itu bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya.

Ali dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai penyebab kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: *Bagi*

*wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS. An-Nisa: 32). Ada jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al-Fussilat: 10). Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan (Ali, dalam Yousef 2000).*

## **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu : rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya dalam Trisnaningsih, 2006). Kalbers dan Fogarty dalam Trisnaningsih (2006) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu: *affective* dan *continuence*.

Menurut Robinson dalam Anik dan Arifuddin (2003), komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan individu atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan atau individu terhadap organisasi dimana



individu atau karyawan dengan senang hati tanpa paksaan untuk mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Angel dan Perry, Porter et al, dalam Sumarno (2005), Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi.

Mowday, Porter et al, dalam Anik dan Arifuddin (2003) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain:

- a. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
- b. *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
- c. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Spark dan Shelby (1998) dengan sampel penelitian para manajer pemasaran mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan orientasi etika dan sensitivitas etika. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian lain yang di lakukan sebelumnya oleh Bebeau dan Yamoore (1985) dengan unit analisa para dokter gigi, Volker (1984) dengan profesi konsultan manajemen dan Shaub (1989) yang di lakukan terhadap profesi akuntan publik dalam Anik dan Arifuddin (2003)

Menurut Robbins dalam Anik dan Arifuddin (2003) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Meyer et al, dalam Anik dan Arifuddin (2003) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

- a. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosial (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
- b. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).
- c. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Meyer dan Allen juga menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ke-tiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

### 3. Spiritualitas

Menurut Thompson dalam Gandung Pratidhina (2007) menyatakan bahwa spiritualitas adalah sesuatu yang kita semua miliki, ia adalah sesuatu yang lebih daripada apa yang kita ketahui atau dapat kita lakukan, dan berfungsi ketika kita hendak memutuskan sesuatu yang benar. Menurut Turner dalam Garcia-Zamor dalam Gandung Pratidhina (2007) Spiritualitas berarti melibatkan dunia dari dasar nilai dan makna. Spiritualitas berkaitan dengan mimpi dan harapan, pola pikiran, emosi, perasaan, dan perilaku manusia.

Spiritualitas mengarahkan bahkan menentukan kebutuhan yang manusiawi untuk menentukan makna dan nilai dari apa yang diperbuat dan dialami. Bagi seorang ilmuwan, catatan sejarah dan penghargaan nobel mungkin menjadi tujuan hidupnya yang memiliki nilai dan makna, tapi bukankah hidup di dunia ini hanya sementara dan pasti berakhir? Lalu bagaimana kelanjutan dari kehidupan ini? Apakah dia ada, kemudian hancur dan hilang begitu saja?

Menjalani dan memahami hidup guna mencapai tujuan yang hakiki merupakan proses pencapaian kualitas spiritualitas yang tinggi. Pencapaian kualitas spiritualitas ini tidak terlepas dari kerjasama dan dukungan dua kecerdasan terdahulu (IQ dan EQ). Idealnya, ketiganya harus saling sejajar meskipun masing-masing memiliki kekuatan wilayah tersendiri dan dapat berfungsi secara terpisah. Guna meningkatkan kualitas masing-masing

peningkatan yang akan terjadi. Spiritualitas adalah kecerdasan jiwa yang membantu dan membangun manusia secara utuh. Kecerdasan ini adalah inti dari manusia itu sendiri, karena kecerdasan spiritual lahir dari dalam diri manusia yang terdalam. Dimana di dalamnya terdapat nilai-nilai keindahan, ketulusan, kedamaian, nilai-nilai ketulusan serta nilai-nilai kebaikan lainnya. Menurut Ary Ginanjar dalam Wahyuningsih (2007) *spiritual* berasal dari kata *spirit* yang artinya murni. Apabila menggunakan bilangan biner, setelah melalui proses penyaringan hati (melalui bilangan nol) maka manusia akan menemukan kemurnian spiritualitas. Artinya apabila manusia berjiwa jernih (0), maka ia akan menemukan potensi mulia dirinya, sekaligus menemukan siapa Tuhannya (1) atau prinsip yang sesungguhnya. Selain itu, kebenaran sejati sebenarnya terletak pada suara hati yang bersumber dari *spiritual center* ini, yang tidak bisa ditipu oleh siapapun, atau oleh apapun, termasuk diri kita sendiri. Mata hati ini dapat mengungkap kebenaran hakiki yang tampak di hadapan mata (Ary Ginanjar dalam Suhartono, 2006). Menurut Ramayulis dalam Wahyuningsih (2007) spiritualitas yakni sejumlah kemampuan diri secara cepat dan sempurna, untuk mengenal kalbu dan aktivitas-aktivitasnya, mengelola dan mengekspresikan jenis-jenis kalbu secara benar, memotivasi kalbu untuk membina hubungan moralitas dengan orang lain dan hubungan ubudiyah dengan Tuhan.

Menurut Buzan dalam Meinita (2004) Kecerdasan spiritual berkembang secara alami dari kecerdasan seseorang (pengetahuan, apresiasi, dan pemahaman terhadap diri pribadi) melalui kecerdasan sosial

(pengetahuan, apresiasi, dan pemahaman terhadap orang lain), menuju apresiasi serta pemahaman terhadap segala bentuk kehidupan lainnya dan alam semesta yang sesungguhnya, berhubungan terhadap alam adalah aspek utama dalam pengembangan kecerdasan spiritualitas seseorang.

#### 4. Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Robbins dalam Yousef (2000) mengungkapkan bahwa perubahan membuat sesuatu untuk menjadi lain. Adapun perubahan terencana merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana: (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan. (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku pada karyawan.

Menurut Bennis dalam Yousef (2000), pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*organizations' climate*) variabel manusia (*people variables*). Golembiewski dan Srinivas mengemukakan bahwa pengembangan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi (dalam Yousef, 2000).

Sedangkan pada tingkat mikro (organisasi), akuntansi juga mengalami perubahan melalui arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi seperti perubahan dan perbaikan organisasi tugas

keorganisasian, strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja, teknologi, dan praktik yang terfragmentasi serta konflik sosial dalam organisasi (Hopwood dalam Triyuwono, dalam Dewi dan Bawono, 2007).

Iverson dalam Yousef (2000) mencatat bahwa komitmen organisasi merupakan faktor kedua setelah keanggotaan serikat dalam penentuan sikap terhadap perubahan organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih kuat mendukung tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi sehingga jika terjadi perubahan organisasi akan dengan mudah menyesuaikan.

Menurut Courdery, dkk dalam Meinita (2004) melaporkan bahwa komitmen organisasi memberikan cukup kontribusi dalam memprediksikan sikap terhadap perubahan organisasi.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian Yousef (2000), bertujuan untuk menyelidiki peran komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh etika kerja Islam pada sikap terhadap perubahan organisasi.

Penelitian Sri Anik dan Ariffudin (2003) yang berjudul Analisis

Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Sikap Perubahan Organisasi.

Penelitian Dewi dan Bawono (2007) yang berjudul Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di wilayah Eks Karisedenan Banyumas Jawa Tengah) menyatakan bahwa Etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

Penelitian Meinita (2004) yang berjudul Pengaruh Spiritualitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Sikap Karyawan Dalam menghadapi Perubahan Organisasi (Studi Kasus Pada karyawan RS.Tlogorejo Semarang) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap komitmen afektif, komitmen berkelanjutan komitmen normatif, dan komitmen afektif komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh terhadap sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

Penelitian Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin (2005) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh secara

keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

## **C. Penurunan Hipotesis**

### **1. Hubungan antara Spiritualitas dengan Komitmen Organisasi**

Beberapa penelitian menegaskan bahwa manusia menginginkan keselarasan di dalam hidup, makna pada pekerjaan, dan nilai-nilai humanistik di tempat kerja mereka (Laabs, Richards dan Bergin dalam Buisson-Narsai, 2005). Kemudian, spiritualitas di tempat kerja diajukan sebagai sebuah sarana pencarian makna bagi individu di dalam pekerjaannya, dimana organisasi digambarkan sebagai sumber pertumbuhan spiritual yang dapat membuat karyawan mampu mencapai kesalingterkaitan (*interconnectedness*), dan menemukan jiwanya yang paling dalam (Baumeister dan Vohs, Mirvis, Mitroff dan Denton, dalam Buisson-Narsai, 2005 ).

U : Spiritualitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap



## 2. Hubungan Spiritualitas dengan Etika Kerja Islam

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Clark dan Dawson, Maryani dan Ludigdo, Baihaqi dkk, dalam Tikollah dkk, (2006) menunjukkan spiritualitas dan EQ sbagai factor yang mempengaruhi sikap dan perilaku etis seseorang. Menurut Zohar dan Marshal dalam Tikollah dkk, (2006) mengatakan bahwa *Spiritual Quotient* atau kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks yang lebih luas dan kaya yang memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain (Zohar dan Marshall dalam Tikollah dkk, 2006).

Menurut Ummah dkk, dalam Tikollah, dkk (2006) wujud dari spiritualitas ini adalah sikap moral yang dipandang luhur oleh pelaku. Berbagai ungkapan diatas memberikan gambaran bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap sikap dan perilaku etis seseorang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ludigdo dalam Tikollah, dkk (2006) yang mengatakan bahwa etika bukanlah sekedar masalah rasionalitas (IQ) tapi lebih dari itu adalah masalah yang menyangkut dimensi emosional dan Spiritual (ESQ).

Menurut Weber dalam Yousef dalam Meinita (2004) yang mengaitkan keberhasilan dalam bisnis dengan keyakinan religius, ini didasarkan pada anggapan bahwa keberhasilan kerja dan finansial adalah

sarana untuk mencapai tidak hanya tujuan pribadi tetapi juga tujuan spiritual. Menurut Ali dalam Yousef (2000) , nilai kerja dalam etika kerja islami diambil dari niat yang menyertainya bukan dari output yang dihasilkan. Ditekankan pula bahwa keadilan dan kemurahan hati di tempat pekerjaan merupakan kondisi yang mendukung bagi kesejahteraan karyawan. Selain kerja keras untuk memenuhi tanggungjawab juga iklim kompetis yang sehat akan mendorong peningkatan kualitas. Dengan kata lain bahwa etika kerja islami berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak akan bermakna dan keterlibatan dalam aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban yang harus dilakukan.

H<sub>2</sub> : Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Etika Kerja Islam

### **3. Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi**

Menurut Iverson dalam Yousef (2000, p.518) mencatat bahwa komitmen organisasi merupakan faktor kedua setelah keanggotaan serikat dalam penentuan sikap terhadap perubahan organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih kuat mendukung tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat juga akan bekerja lebih keras dan berusaha semaksimal mungkin atas nama organisasi tersebut

untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga jika terjadi perubahan organisasi akan dengan mudah menyesuaikan.

Menurut Cordery dkk dalam Meinita (2004) melaporkan bahwa komitmen organisasi memberikan cukup kontribusi dalam memprediksikan sikap terhadap perubahan dalam organisasi.

Menurut Moeday et al dalam Meinita (2004) komitmen memiliki kedudukan yang tinggi bagi orang-orang yang meyakininya, karena mereka menerima lebih banyak makna dari suatu hubungan, maka karyawan yang berkomitmen akan mau untuk membalas usaha atas nama perusahaan, berkenaan dengan masa lalu yang didapatkan. Ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi ia bersedia melakukan perubahan yang diyakini dapat menjadikan organisasi menjadi lebih baik di masa depan.

H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap Perubahan Organisasi.

#### **4. Hubungan Etika kerja islam terhadap Sikap Perubahan Organisasi**

Ali dalam Yousef (2000) menekankan bahwa di dunia Arab, setiap pendekatan terhadap perubahan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh etos kerja yang ada. Pernyataan ini didukung pula oleh (Williams & White, Kelman & Warwick, dalam Yousef, 2000) yang mengkoordinasikan isu mengenai masalah etika yang terlibat dalam perubahan organisasi yang direncanakan. Menurut Rahmayati (2007)

Etika kerja islam bersumber dari Alqur'an dan Hadits yang mengajarkan bahwa orang bekerja secara *kaffah* atau menyeluruh seperti dalam hadits Rasulullah SAW yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam hal ini etika kerja islam mempengaruhi sikap terhadap perubahan organisasi, yaitu menyebabkan suatu perubahan yang positif di dalam organisasi tersebut. Yousef (2000) dalam penelitiannya di Arab Saudi terhadap 474 pegawai dan 30 perusahaan yang terbagi ke dalam 5 wilayah, menunjukkan bahwa etika kerja islam secara langsung dan positif berpengaruh terhadap sikap perubahan organisasi.

H<sub>4</sub> : Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap Perubahan Organisasi

## **5. Hubungan antara Spiritualitas dengan Sikap Perubahan Organisasi**

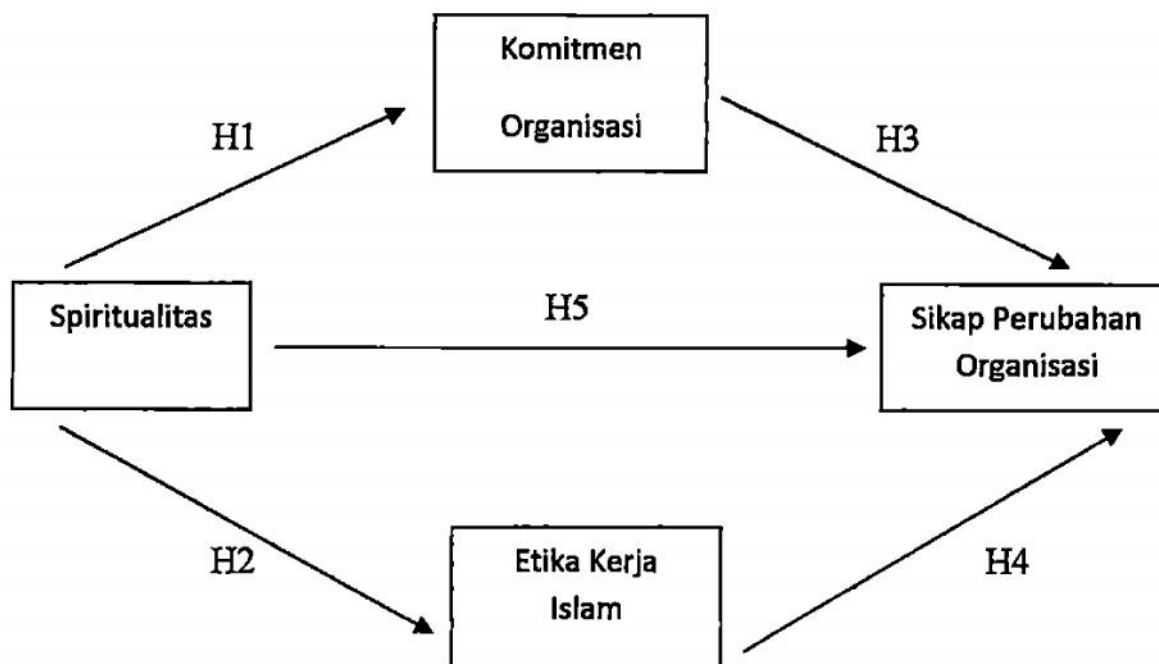
Menurut Mitroff dan Denton dalam Meinita (2004) mengatakan tidak ada satupun organisasi yang dapat bertahan lama tanpa spiritualitas dan jiwa. Penelitian yang dilakukan oleh Madlin dalam Ghazali (2002) terhadap 512 manajer dan pemilik perusahaan di Amerika Serikat, menunjukkan bahwa hampir dua pertiga responden menyatakan bahwa mereka spiritual, lebih dari 65 persen responden menyatakan bahwa dalam mengambil keputusan bisnis yang sulit mereka sering berpaling ke Tuhan dan 68 persen percaya bahwa kepercayaan beragama mereka berpengaruh terhadap bagaimana mereka mengelola pegawainya. Hasil

penelitian ini menegaskan bahwa tingkat spiritualitas mempunyai peran penting di dalam membentuk persepsi dan sikap / nilai karyawan maupun pemilik bisnis di Amerika Serikat dalam mengambil keputusan untuk organisasinya.

Menurut Maslow dalam Buzan dalam Meinita (2004) mendefinisikan aktualisasi diri pribadi sebagai suatu tahapan spiritual, dimana individu menuangkan kreativitas, main-main, kegembiraan, toleransi dengan tujuan dan misi membantu orang lain mencapai tahap kebijaksanaan dan kebahagiaan. Semua ini dapat dicapai dalam lingkungan yang menumbuhkan kasih sayang dan cinta. Seseorang yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi tentunya dalam berorganisasi ia akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan ikut serta dalam hal-hal yang dianggap bisa meningkatkan kemajuan bagi perubahan organisasi tempat ia bekerja.

U. . Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap

#### D. Model Penelitian



Gambar 2.1

#### Model Penelitian

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan model penelitian yang akan diteliti. Spiritualitas merupakan variabel independen, Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islam sebagai variabel intervening, sedangkan Sikap Perubahan Organisasi merupakan variabel dependen.