

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

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

Menurut bahasa (*etimologi*) istilah etika berasal dari Yunani, yaitu *ethos* yang berarti adat-istiadat (*kebiasaan*), perasaan batin dan kecenderungan hati untuk melakukan perbuatan (M.Yatimin Abdullah 2006).

Menurut M.Yatimin Abdullah (2006) ilmu etika ini juga telah disebut-sebut sejak zaman Sokrates (399:470 SM). Ia berpendapat bahwa etika membahas baik-buruk, benar-salah dalam tingkah laku, tindakan manusia, dan menyoroti kewajiban-kewajiban manusia. Etika tidak mempersoalkan apa atau siapa manusia itu, tetapi bagaimana manusia seharusnya berbuat dan bertindak. Pengertian etika juga dapat diartikan dengan membedakan tiga arti dari penjelasan etika, yaitu:

- a. Etika membahas ilmu yang mempersoalkan tentang perbuatan-perbuatan manusia mulai dari yang terbaik sampai yang terburuk dan pelanggaran-pelanggaran hak dan kewajiban.
- b. Etika membahas masalah-masalah nilai tingkah laku manusia mulai dari tidur, kegiatan siang hari, istirahat, sampai tidur kembali, dimulai dari bayi hingga dewasa, tua renta dan sampai wafat.

- c. Etika membahas adat istiadat suatu tempat, mengenai benar-salah kebiasaan yang dianut suatu golongan atau masyarakat baik masyarakat primitive, pedesaan, perkotaan hingga masyarakat modern.

K. Bertens (2013) merumuskan tiga arti tentang etika. Pertama, kata etika bisa dipakai dalam arti: nilai nilai dan moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kedua, etika merupakan kumpulan asas atau nilai moral. Yang dimaksud di sini adalah kode etik. Dan Ketiga, yaitu tentang ilmu yang baik atau yang buruk. Etika baru menjadi ilmu, bila keyakinan-keyakinan etis (asas-asas dan nilai-nilai tentang yang dianggap baik dan buruk) yang begitu saja diterima dalam suatu masyarakat sering kali tanpa disadari menjadi bahan refleksi kritis bagi suatu penelitian sistematis dan metodis. Etika sebagai ilmu dapat membantu juga untuk menyusun kode etik. Etika dalam arti ketiga ini sering disebut “filsafat moral”.

Moral sudah kita lihat bahwa etimologinya sama dengan etika, sekalipun bahasa asalnya berbeda. Jika sekarang kita memandang arti kata moral, perlu diperhatikan bahwa kata ini bisa dipakai sebagai nomina (kata benda) atau sebagai adjektiva (kata sifat). Jika kata moral dipakai sebagai kata sifat artinya sama dengan “etis” dan jika dipakai sebagai kata benda artinya sama dengan “etika” menurut arti pertama tadi, yaitu nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kita mengatakan, misalnya, bahwa

perbuatan seseorang tidak bermoral. Dengan itu dimaksud, kita menganggap perbuatan orang itu melanggar nilai-nilai dan norma-norma etis yang berlaku dalam masyarakat. Atau kita mengatakan bahwa kelompok pemakai narkoba mempunyai moral yang bejat, artinya; mereka berpegang pada nilai dan norma yang tidak baik.

Moralitas mempunyai arti yang pada dasarnya sama dengan moral, hanya ada nada lebih abstrak. Kita berbicara tentang moralitas suatu perbuatan, artinya segi moral suatu perbuatan atau baik buruknya. Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk.

Menurut Luthans (2006) menyatakan etika meliputi persoalan moral dan pilihan dan berhubungan dengan perilaku yang benar dan salah. Meskipun selama ini etika kurang mendapat perhatian, mulai dari kegagalan Enron dan segera diikuti oleh kasus profil tinggi lainnya-eksekutif berkedudukan tinggi ditahan dan dituduh merampok perusahaan, perusahaan akuntan umum dinyatakan bersalah karena beberapa gangguan, pengusaha selebriti seperti Martha Stewart diinvestigasi untuk praktik bisnis illegal, dan masih banyak lagi. Etika telah mengambil posisi penting. Setelah Enron, menjadi era penurunan etika perusahaan. Studi etika menjadi kritis bagi pendidikan bisnis secara umum dan perilaku organisasi secara khusus. Seperti baru-baru ini dikatakan oleh dekan *Kellogg School of Management* di Northwestern, “Kami menghadapi realita baru, dan karena itu kami perlu bidang pengetahuan baru.

Menurut M.Yatimin Abdullah (2006) menyatakan etika merupakan suatu ilmu yang membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dapat dinilai baik dan mana yang jelek dengan memperhatikan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat dicerna akal pikiran. Apa yang berhubungan dengan keutamaan etika tidak cukup dengan diketahui, bahkan harus ditambah dengan melatih dan mengerjakannya, mencari jalan lain untuk menjadikan orang-orang yang utama dan baik.

Adapun kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya: kegiatan melakukan sesuatu. El-Qussy, seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis, pertama perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan kedua, tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan yakni untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua, adalah gerakan random (*random movement*) atau gerakan reflek yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini tentu saja kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materi atau non materi.

Mochtar Buchori, dalam Alwiyah Jamil (2007) etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja,

ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, atau kelompok manusia atau suatu bangsa.

## **2. Etika Kerja Islam**

Menurut M.Yatimin Abdullah (2006) menyatakan Etika bangsa Arab sebelum masuknya Islam sangat buruk dan jelek. Para lelakinya suka berzina, berjudi, mengadu ayam, menganiaya, dan mabuk-mabukan. Etika bangsa Arab pada saat itu sangat menjijikan. Anak perempuan yang baru lahir harus dibunuh atau diberikan kepada orang lain atau dijual. Mereka menyembah berhala yang mereka buat sendiri.

Setelah datangnya Islam yang di bawa oleh Nabi Muhammad Saw. Yang mengajak supaya orang-orang percaya kepada Allah dari segala sumber yang ada di alam. Nabi Muhammad datang untuk menjalankan perintah Allah. Mengajak bangsa Arab untuk menyembah Allah. Namun pada mulanya bangsa Arab tidak begitu saja bisa menerima ajaran yang dibawa Nabi Muhammad Saw tersebut. Ia mulai mencemoohkan ajaran-ajaran yang dibawa Rasulullah. Etika bangsa Arab pada waktu itu terhadap Nabi sangat keji. Ada yang melemparkan dengan kotoran unta, meludahi, mencaci, menghina dan segala bentuk keburukan. Namun Nabi tidak putus asa.

Menurut Ahmad Amin (1997) menyatakan Ajaran Nabi Muhammad Saw pada awalnya diterapkan pada kehidupan keluarga setelah itu kaum kerabatnya kemudian banyak yang menentang, akan

tetapi banyak pula yang menerima. Akhirnya ajaran Nabi dapat juga diterima oleh bangsa Arab.

Setelah kelahiran Islam, para pengikutnya mempunyai tujuan hidup yang jelas. Tujuan hidup seorang Muslim ialah menghambakan dirinya kepada Allah, untuk mencapai kebahagiaan dunia-akhirat. Juga mencari keridhaan-Nya, hidup sejahtera lahir dan batin, dalam kehidupan masa kini maupun kehidupan masa yang akan datang, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Keyakinannya terhadap kebenaran wahyu Allah dan sunnah rasul Nya, membawa konsekuensi logis sebagai standar pedoman utama bagi setiap etika baik. Ia memberi sanksi terhadap etika dalam kecintaan dan ketakutannya kepada Allah tanpa perasaan adanya tekanan tekanan dari luar.
- b. Keyakinan adanya hari akhir, mendorong manusia untuk berbuat baik dan berusaha menjadi manusia sebaik-baiknya dengan pengabdian setulus-tulusnya kepada Allah.
- c. Keyakinan bahwa etika yang dilakukan tidak bertentangan dengan ajaran dan jiwa Islam, berasaskan Alquran dan Hadis, dapat diinterpretasikan oleh ulama mujtahid dan diakui kebenaran dan kebaikannya.
- d. Keyakinan bahwa etika Islam meliputi segala segi hidup dan kehidupan manusia berdasarkan asas kebaikan dan bebas dari segala kejahatan. Islam bukan hanya mengajarkan etika, tetapi

menegakkannya dengan janji dan sanksi Ilahi yang Maha adil. Tuntutan etika Islam sesuai dengan hati nurani yang menurut kodratnya cenderung kepada kebaikan dan membenci sifat-sifat buruk.

Etika Islam berlandaskan Alquran dan Hadis. Ilmunya disebut ilmu etika, yaitu suatu pengetahuan yang mempelajari tentang etika manusia berdasarkan pada Alquran dan Hadis. Etika Islam merupakan jalan hidup manusia yang paling sempurna. Menuntut umat kepada kebahagiaan dan kesejahteraan. Semua itu terkandung dalam firman Allah dan Sunah Rasul. Yaitu, sumber utama dan mata air yang memancarkan ajaran Islam, hukum-hukum Islam yang mengandung pengetahuan akidah, pokok-pokok etika dan kemuliaan manusia. Allah berfirman:

*Sesungguhnya Kami telah menyucikan mereka dengan (menganugerahkan kepada mereka) etika yang tinggi, yaitu selalu mengingatkan (manusia) kepada negeri akhirat (QS. Shad [38] :46).*

*Perhatikanlah bagaiman Kami lebihkan sebagian dari mereka atas sebagian (yang lain). Dan pasti kehidupan akhirat lebih tinggi tingkatnya dan lebih besar keutamaannya (QS.Al-Isra [17] :21).*

*Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan (QS.Al-Isra [17] :70 ).*

*Sesungguhnya Alquran ini memberikan petunjuk kepada (jalan) yang lebih lurus dan memberikan khabar gembira kepada orang-orang Mu'min yang mengerjakan amal saleh bahwa bagi mereka ada pahala yang besar (QS.Al-Isra [17] : 9 ).*

Allah menjadikan kebaikan dunia tergantung etika manusia. Jika manusia mengutamakan keadilan, kebenaran, kejujuran, maka dunia ini

dapat mendatangkan sejahtera. Jika manusia menjadikan kerusakan dunia karena sebaliknya, kehancuranlah yang mereka terima. Tujuan yang tertinggi dari etika manusia adalah mendapatkan ridha Allah Swt. Oleh karena itu, setiap manusia wajib berbuat kebajikan, yaitu beretika mulia.

Ahli pikir terkemuka yang giat menyuarakan etika dan mengajak manusia untuk melakukan kebaikan-kebaikan, juga membuat berbagai teori etika adalah sebagai berikut:

#### **1) Ahmad bin Muhammad bin Ya'kub (Ibnu Maskawaih 170-241 H)**

Ibnu Maskawaih semula beragama Majusi. Ia menampilkan tinjauan etika, sumber-sumber pemikirannya bercorak Islam dan bahan-bahan filsafat Yunani. Ia terkenal ilmu yang diamalkan. Uraian mengenai etika Ibnu Maskawaih dituangkan dalam bukunya Tahdzibul Akhlak. Uraian yang ditonjolkan adalah jiwa manusia mempunyai tiga tingkatan yaitu:

- a. Annafsul bahimiyah (nafsu binatang buas), yang buruk;
- b. Annafsul saburayah (nafsu binatang melata), yang sedang;
- c. Annafsul nathiqah (jiwa yang cerdas) yang baik menurut anggapannya.

Etika buruk dari jiwa manusia mempunyai kelakuan pengecut, sombong, dan penipu. Sifat dari jiwa yang cerdas mempunyai sifat yang adil, berani, pemurah, benar, sabar, tawakal, dan kerja keras. Kebajikan



bagi suatu makhluk hidup dan berkemampuan ialah apa apa yang dapat mencapai tujuan dan kesempurnaan wujudnya.

Menurutnya Ibnu Maskawaih, di antara manusia ada yang baik dari asalnya. Golongan ini tidak akan cenderung kepada kejahatan, meski bagaimanapun juga, karena sesuatu yang memang dari asal takkan berubah. Golongan ini merupakan minoritas. Golongan jahat dari asalnya adalah mayoritas. Golongan ini tidak akan cenderung kepada kebajikan.

Ibnu Maskawih menerangkan bahwa kebajikan ada yang bersifat umum dan ada yang bersifat khusus. Kebajikan hanya diperuntungkan bagi setiap individu. Kebajikan mempunyai bentuk tertentu. Perasaan beruntung bersifat relatife dapat berubah sifat dan bentuknya menurut perasaan orang yang hendak mencapainya. Demikianlah pandangan Ibnu Maskawaih tentang etika manusia.

## **2) Ikhwanussafa (922 -1012 M )**

Ikhwanussafa ialah ahli pikir abad kesepuluh masehi di Bashrah. Ia mengadakan diskusi rahasia dalam masalah-masalah filsafat umat Islam pada masa itu yang banyak dikacaukan oleh alam pikiran yang datang dari luar Islam. Ia menjelaskan pokok-pokok pikirannya tentang etika manusia secara gamblang dan jelas. Adapun pokok-pokok pikiran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa syariat Islam yang suci, pada zaman mereka telah dimasuki oleh kejahilan, dan kekeliruan orang-orang Islam;

- b. Kecenderungan kepada sikap zuhud dan kerohanian;
- c. Manusia menjadi baik bila bertindak sesuai dengan tabiat aslinya, yakni perbuatan yang terbit dari renungan akal dan pikiran;
- d. Perasaan cinta adalah budi pekerti yang paling luhur terutama cinta kepada Allah Swt. Perasaan cinta dalam penghidupan di dunia adalah bentuk harga menghargai dan toleransi;
- e. Jasad manusia adalah kejadian yang rendah dan hakikat manusia adalah jiwanya, walaupun demikian, manusia juga perlu memerhatikan jasadnya agar dapat memperoleh kemajuan.

### 3) Imam al-Ghazali (1058-1111 M)

Nama lengkapnya Abu Hamid Muhammad bin Muhammad al-Ghazali (1058-1111 M) dengan kitabnya yang masyhur *Ihya Ulumuddin*. Ia menjelaskan pokok-pokok pikirannya tentang etika manusia secara jelas. Adapun pokok-pokok pikiran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a. Etika berarti bentuk jiwa dan sifat-sifat yang buruk kepada sifat-sifat yang baik sebagaimana perangai ulama, syuhada, shiddiqin, dan nabi-nabi.
- b. Etika yang baik dapat mengadakan perimbangan antara tiga kekuatan dalam diri manusia, yaitu kekuatan berpikir, kekuatan hawa nafsu, dan kekuatan amarah. Etika yang baik acapkali menentang apa yang digemari manusia.

- c. Etika itu jalan kebiasaan jiwa yang tetap terdapat dalam diri manusia yang dengan mudah dan tidak perlu berpikir menumbuhkan perbuatan-perbuatan dan tingkah laku manusia .apabila lahir tingkah laku yang indah dan terpuji maka dinamakanlah etika yang baik, dan apabila yang lahir itu tingkah laku yang keji, dinamakan etika yang buruk.
- d. Tingkah laku seseorang itu adalah lukisan hatinya.
- e. Kepribadian manusia pada dasarnya dapat menerima sesuatu pembentukan, tetapi lebih condong kepada kebajikan dibandingkan kejahatan.
- f. Jiwa itu dapat dilatih, dikuasai, diubah kepada etika yang mulia dan terpuji. Tiap sifat tumbuh dari hati manusia memancarkan akibatnya kepada anggota tubuhnya.

#### **4) Ibnu Bayah (880-975 M)**

Ahli pikir Islam ini lahir di Sarogosa (Spanyol) sebagai filosof Islam pertama di Dunia Barat (Andalusia). Macam-macam ilmu pengetahuan yang dikuasainya, khusus dalam masalah etika, ia menjelaskan pokok-pokok pikirannya secara gamblang dan jelas. Adapun pokok-pokok pikiran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a. Faktor rohanilah yang menggerakkan manusia melakukan perbuatan baik-buruk;
- b. Etika manusia ada yang sama dengan hewan, misalnya sifat beraninya macan, sombongnya burung merak, sifat rakus, malu

dan patuh dari berbagai binatang. Manusia yang tidak mengindahkan sifat kesempurnaan (akalnya) berarti hanya mencakup dirinya pada sifat-sifat hewani saja dan keutamaannya menjadi hilang.

Menurut Toto Tasmara (2002) memberikan rincian bahwa umat Islam ini mempunyai 25 ciri etos kerja muslim yang mendukung umat Islam bisa survive dalam kehidupannya. Etos kerja tersebut ialah kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), kecanduan kejujuran, memiliki komitmen tinggi, *istiqamah* atau kuat pendirian, mereka kecanduan disiplin, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, memiliki sikap percaya diri, kreatif, bertanggung jawab, bahagia karna melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*), berorientasi masa depan, hidup berhemat dan efisien, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki insting bertanding, keinginan untuk mandiri, mereka kecanduan belajar dan ingin mencari ilmu, memiliki semangat perantau, memperhatikan kesehatan dan gizi, tangguh dan pantang menyerah, berorientasi pada produktifitas, memperkaya jaringan silaturahmi, dan mereka memiliki semangat perubahan (*spirit of change*).

Dalam Islam, sumber tata nilainya adalah satu, yaitu Allah Swt. Dia yang menciptakan manusia dan alam, dan dia juga yang memberikan petunjuk kepada kita bagaimana sebaiknya menjalani hidup yang bersifat nyata dan gaib ini agar kita selamat dunia dan akhirat. Prinsip yang harus diakui bersama terlebih dahulu adalah keyakinan bahwa ada Tuhan dan

keyakinan pada hal-hal yang gaib yang mungkin tidak akan kita ketahui jawabannya dengan menggunakan metode ilmiah yang sudah kita bentuk dengan standar keterbatasan pada indra kita. Kita harus yakin bahwa kita diciptakan oleh Allah Swt menurunkan Rasul dan kitab suci sebagai pedoman dan teladan, serta membuktikan bahwa konsep ilahi itu dapat diterapkan tidak hanya impian. Oleh karena itu, sesuai hadis Nabi, ada dua pegangan yang jika diterapkan, maka manusia akan selamat dunia akhirat, yaitu Alquran dan Sunah atau Hadis.

Menurut Beekun (1997) Islam memiliki enam aksioma dari filsafat etika Islam.

a. Tauhid, *unity* (kesatuan, keutuhan)

Konsep tauhid yang berarti semua aspek dalam hidup dan mati adalah satu baik aspek politik, ekonomi, sosial, maupun agama adalah berasal dari satu sistem nilai yang saling terintegrasi, terkait, dan konsisten. Tauhid hanya cukup dianggap sebagai keyakinan Tuhan hanya satu. Tauhid adalah sistem yang harus dijalankan dalam mengelola kehidupan ini.

b. Adil, *ekuilibrium* (keseimbangan, harmoni)

Semua aspek kehidupan harus seimbang agar dapat menghasilkan keteraturan dan keamanan sosial sehingga kehidupan manusia di dunia ini dan di akhirat nanti melahirkan harmoni dan keseimbangan.

c. *Freewill* (kebebasan )

Manusia diangkat sebagai khalifah Allah atau pengganti Allah di bumi untuk memakmurkannya. Manusia dipersilakan dan mampu berbuat sesuka hatinya tanpa paksaan, Tuhan memberikan koridor yang boleh dan yang tidak boleh. Aturan itu dimaksudkan untuk kemaslahatan manusia. Allah menutunkan Rasul-Nya untuk memberikan peringatan dan kabar gembira. Pelanggaran terhadap aturan Allah akan dimintai pertanggungjawaban.

d. *Responsibility* (pertanggungjawaban)

Karena kebebasan yang diberikan di atas, manusia harus memberikan pertanggung jawabannya nanti dihadapan Allah atas segala keputusan dan tindakan yang dilakukannya.

e. *Ihsan, benevolence* (kemanfaatan )

Semua keputusan dan tindakan harus menguntungkan manusia baik di dunia dan akhirat; selain hal itu seharusnya tidak dilakukan. Islam tidak membenarkan setiap tindakan yang dapat menimbulkan kerusakan terhadap diri, masyarakat, bahkan makhluk lain seperti binatang, tumbuhan dan alam.

Lebih jauh Beekun menjelaskan beberapa parameter sistem etika Islam adalah sebagai berikut :

- a. Setiap keputusan dan tindakan didasarkan pada niat. Niat, tindakan, dan hasil harus halal; niat yang baik, tetapi tindakannya haram tidak berarti halal;

- b. Setiap tindakan baik adalah ibadah;
- c. Islam memberikan kebebasan kepada setiap orang, tetapi tidak boleh mengorbankan akuntabilitas dan keadilan;
- d. Islam mewajibkan setiap orang hanya tunduk kepada Allah, bukan kepada yang lain;
- e. Pilihan, keputusan yang benar tidak ditentukan oleh jumlah suara, tetapi ditentukan oleh syariat;
- f. Islam adalah sistem yang terbuka pada etika, tidak berorientasi pribadi, tidak egois;
- g. Kebenaran secara simultan diperoleh dari membaca Alquran dan hukum alam;
- h. Islam menyuburkan proses pembersihan terus-menerus (*tazkiyah*) secara partisipatif.

Menurut Triyuwono (2000) bahwa tujuan organisasi menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi hidup sejati manusia. Tujuan itu, pada hakekatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidaknya terbatas pada kehidupan dunia, tetapi pada kehidupan sesudah dunia ini (akhirat). Walaupun tujuan itu agaknyanya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan- tujuan yang lebih praktis, sejauh terjemahan itu masih terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan

bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif adalah di jalan yang benar.

Diungkapkan juga oleh Triyuwono (2000) bahwa etika itu terekpresikan dalam bentuk *Syari'ah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Hadist*, *Ijma*, dan *Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, etika syariah, bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Allah SWT tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua umat.

Menurut Triyuwono (2000) *Syariah* pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner deimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi tentang misalnya; bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari *syari'ah*

Afzallurahman (1995) dalam Adilistiono (2010) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya kerja. Bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang diusaha-



kannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (QS. An-Najm: 39-40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Kemajuan dan keberhasilan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya.

Ali (1998) dalam Adilistiono (2010) 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. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat sebagai berikut: *Bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita(pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS. An-Nisa:32)*. Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki dan perempuan, antara yang hitam dan putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya. Barang siapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk semua orang dan semua bangsa. *Allah sekali-sekali tidak akan merubah nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada sesuatu kaum, sehingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Al-Anfal:53)*. Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan (Ali (1998) dalam Adilistiono (2010)).

Menurut Muhammad (2002) dalam Arifin Lubis (2005) ada tiga dimensi etika kerja Islam sesuai dengan pengertian dari Surat Al Baqarah ayat 282 yang merupakan prinsip dasar akuntansi menurut Islam.

a. Pertanggung jawaban

Pertanggung jawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah, persoalan amanah merupakan hasil transaksi dengan Allah SWT mulai dari alam kandungan. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah dimuka bumi yang dibebani amanah untuk menjalankan fungsi-fungsi khalifah. Inti kekhilafahan adalah menjalankan atau menunaikan amanah.

b. Keadilan

Keadilan disini tidak saja merupakan nilai yang sangat penting dalam etika kehidupan sosial dan bsnis, tetapi juga merupakan nilai yang melekat pada fitrah manusia. Hal ini berarti bahwa manusia itu pada dasarnya memiliki kapasitas dan energi untuk berbuat adil dalam setiap aspek kehidupannya.

c. Kebenaran

Kebenaran dalam Al-Qur'an tidak dapat dicampuradukan dengan kebatilan. Sebab Al-Qur'an telah menggariskan bahwa ukuran, alat atau instrumen untuk menetapkan kebenaran tidaklah didasarkan pada nafsu tetapi untuk mencapai masalah.

Perbedaan Etika Islam dan Etika Konvensional, terdapat empat aspek yang membedakan antara keduanya yaitu sebagai berikut:

**Tabel.2.1: Perbedaan Etika Islam dan Etika Konvensional**

	<b>Etika Islam</b>	<b>Etika Konvensional</b>
<b>Asas Pembentukan</b>	Al-Quran dan Hadist sebagai sumber utama, manakala akal, naluri dan pengalaman manusia sebagai sumber sekunder.	Akal, naluri dan pengalaman manusia sebagai sumber utama.
<b>Komponen Nilai</b>	Meliputi nilai duniawi dan ukhrawi, nilai rohani dan jasmani, nilai dalaman dan luaran	Menekankan nilai duniawi, jasmani dan luaran.
	Menepati semangat tauhid, keperluan rohani dan jasmani manusia, tuntutan kerjaya dan realiti semasa.	Hanya memenuhi keperluan jasmani manusia, tuntutan kerjaya dan realiti semasa.
	Nilai-nilai relatif yang sentiasa selari dengan nilai-nilai universal.	Nilai-nilai relatif yang kadang kala selari atau bertentangan dengan nilai-nilai universal.

Sumber: Data diolah 2016

### 3. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Locke, dalam Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap *kognitif*, *afektif* dan *evaluative* dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi

karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan salah satu studi yang secara luas dipelajari dan digunakan sebagai konstruk pengukuran dalam penelitian perilaku keorganisasian dan literature manajemen.

Menurut Anwar (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Wekley dan Yuki (1977) dalam Anwar (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Luthans (2006) meskipun analisis teoritis mengkritik kepuasan kerja, konsepnya dianggap terlalu dangkal. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga.

Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap

pekerjaan mereka. Mereka merasa puas. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah teridentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting di mana karyawan memiliki respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri: Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji: Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi: Kesempatan untuk maju dalam organisasi;
- d. Pengawasan: Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja: Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Meskipun sejak dulu kelima dimensi tersebut dirumuskan dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, meta analisis terbaru memperkuat validitas konstruksi mereka.

#### **4. Komitmen Organisasi**

Menurut Robbin dan Judge (2008) mendefinisikan Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan

dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Richard M. Steers (1985) dalam Alwiyah Jamil (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Diungkapkan juga oleh Baron dan Greenberg (2000) dalam Edwin Zusrony (2013) komitmen organisasi dapat didefinisi sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Beberapa pendapat mengenai komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Jenis Komitmen Mayer dan Allen

Menurut Meyer dan Allen, dalam Luthans (2006) bahwa Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen. Ketiga dimensi tersebut adalah:

- a. *Komitmen afektif* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. *Komitmen Kelanjutan* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- c. *Komitmen normative* adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Allen dan Meyer berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *normative* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif

yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. 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 berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *normative*. Pegawai yang ingin menjadi anggota memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

## 2. Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Richard M. Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers, lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup:

### a. Identifikasi dengan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.



Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek (1994) dalam Alwiyah Jamil (2007)).

- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. 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 pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Disamping 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 (Sutarto (1989) dalam Alwiyah Jamil (2007)).

Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Richard M. Steer (1985) dalam Alwiyah Jamil (2007)). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

Beynon, dalam Alwiyah Jamil (2007) menyatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh

pegawai dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga pegawai memperoleh kepuasan kerja, maka pegawaipun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi

Merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai.

Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto (1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

## **B. Kerangka Konsep dan Pengembangan Hipotesis**

### **1. Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi**

Menurut Triyuwono (2000) bahwa tujuan organisasi menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi hidup sejati manusia. Richard M. Steers (1985) dalam Alwiyah Jamil (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan adanya etika kerja Islam dan karyawan akan sangat mungkin untuk bekerja secara profesional, ikhlas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan hal itu akan berdampak semakin meningkatnya rasa memiliki dan mengakui dirinya sebagai bagian dari perusahaan dimana ia bekerja. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi di mana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan

Hasil penelitian Adilistiono (2010), Yousef (2001), Rokhman dan Omar (2008) dan Keumala Hayati dan Indra Carniago (2012) serta Edin Zusrony (2013) pada karyawan perbankan menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Anisya Aditya (2013) yang

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan kota Malang.

Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Islam mengatakan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggung jawaban baik di dunia maupun di akhirat.

**H<sub>1</sub>: Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi**

## 2. Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali (1998) dalam Adilistiono (2010)). Lebih jauh dikatakan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*).Dia menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorangpun tertunda upah mereka. Disamping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya, kompetisi didorong dalam rangka untuk memperbaiki kualitas kerja. Wekley dan Yuki (1977) dalam Anwar (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya

atau pekerjaannya. Keadilan dan transparansi sebuah pekerjaan juga merupakan hal yang penting bagi seorang muslim, karena akan memberikan pandangan bahwa tak ada perbedaan dan kelas sosial bagi mereka.

Seorang muslim juga harus dapat memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan ketidaksesuaian yang akan ditimbulkan. Prestasi yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Robbin dan Judge (2008) dalam Edwin Zusrony (2013) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pekerjaan menuntut adanya interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, peraturan, serta kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kondisi kepuasan kerja yang tinggi dapat memacu produktifitas kerja karyawan, sehingga loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (*organizational commitment*) dalam dapat terjaga.

*Organizational commitment* dapat diidefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi,

kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan (Baron dan Greenberg (2000) dalam Edwin Zusrony (2013). Komitmen yang baik dalam berorganisasi seorang karyawan dapat ditunjukkan dengan lebih produktif dalam bekerja, dimana indikatornya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang dicapai. Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial.

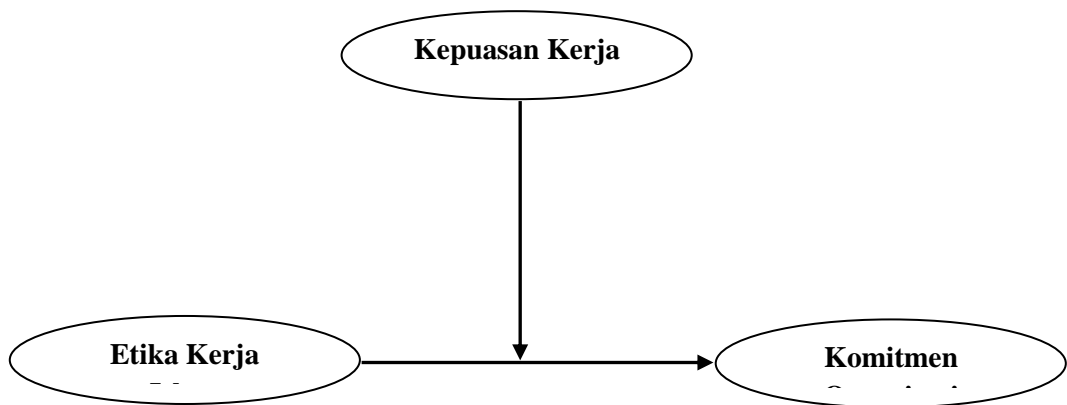
Hasil penelitian Rokhman (2010); dan Edwin Zusrony (2013) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, karyawan yang merasa nyaman atas keberadaan etika kerja Islam berdampak pada kepuasan kerja dan semakin meningkat untuk berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Gunlu et al., (2009). Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad et al., (2010).

Islam memerintahkan kita untuk menyampaikan *amanah* (kepercayaan) yang diberikan oleh orang lain agar kita menjaganya dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT.

**H<sub>2</sub>: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh positif Etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.**

### C. MODEL PENELITIAN

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesis di muka maka model penelitian yang menggambarkan hipotesa adalah di tunjukan pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1: Model penelitian Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja