

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan tersebut adalah gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Dengan demikian, motif merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan dalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu. Wexley dan Yukl memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*The process by which behavior is energized and directed*”. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dan kebutuhan. Dari batasan tersebut bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang melatarbelakangi perbuatan individu untuk mencapai tujuan tertentu.¹

Adanya motif mengakibatkan munculnya motivasi. Untuk memahami apa sesungguhnya motivasi seseorang dalam bekerja, para ahli manajemen perilaku mengembangkan pengertian motivasi. Robbins menyatakan “*motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual*”. Sharma mengemukakan “*motivation is will to work*”. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada sumber daya manusia yang akhirnya pada mereka timbul keinginan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai penggerak atau pendorong dalam

¹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, Hlm. 159.

diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.²

2. Tujuan Motivasi Kerja

Ahli di bidang manajemen sumber daya manusia, Saydam mengemukakan tujuan motivasi kerja adalah:³

a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

Mengubah perilaku yang dimaksud disini adalah perilaku kerja. Dengan adanya motivasi kerja pada diri karyawan, mereka akan tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Bukan hanya melaksanakan pekerjaan asal saja, tetapi benar-benar melakukannya sesuai dengan tujuan dan keinginan perusahaan.

b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Persoalan-persoalan manusia hanya bisa dipecahkan manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental psikis pegawai amat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Jadi dengan memperlakukan mereka dengan baik dan wajar, pegawai mampu termotivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja.

c. Meningkatkan disiplin kerja

Motivasi kerja akan mendorong pegawai bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tempat kerjanya.

d. Meningkatkan prestasi kerja

Sebagai manusia, keinginan untuk berprestasi merupakan sesuatu yang pasti mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaannya. Dan pencapaian prestasi akan mendorong melakukan tugas-tugas selanjutnya. Dengan begitu prestasi yang

² M. Kadarisman, *Op.cit*, Hlm. 274.

³ *Ibid*, Hlm. 292-296

dicapai akan membentuk pribadi positif yang selalu ingin melakukan pekerjaan yang lebih menantang.

e. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Dalam suatu pekerjaan, ada kalanya seorang pegawai ingin mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab ini bukan hanya atas hasil kerja yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Disini tercakup pengertian *sense of participation* dan *sense of belonging*. Setiap pegawai ingin diikutsertakan dalam organisasi dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi. Pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam unit kerja atau dalam kelompoknya.

f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. Apabila kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising, maka semua pegawai akan termotivasi untuk bekerja giat yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Motivasi kerja merupakan modal utama loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan kata lain loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para pegawai tidak memiliki motivasi kerja. Rendahnya loyalitas pegawai antara lain disebabkan oleh:

- 1) Rendahnya motivasi kerja pegawai
- 2) Struktur organisasi kurang jelas
- 3) Rancangan pekerjaan kurang cukup menantang
- 4) Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat
- 5) Rendahnya kemampuan kerja atasan yang tidak mampu mendukung berhasilnya kerjasama tim
- 6) Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier

- 7) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja
- 8) Waktu kerja yang kurang fleksibel

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Saydam mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana faktor-faktor tersebut dibedakan menjadi dua:⁴

a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri

1) Kematangan pribadi

Kematangan pribadi amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak susah bekerja sama dalam membuat prestasi kerja. Sebaliknya orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja dengan tekun dalam mencapai prestasi.

2) Tingkat pendidikan

Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah termotivasi karena sudah memiliki banyak pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Dengan modal pengetahuan dan wawasan yang luas itu, dia akan lebih mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya. Bahkan ia dapat pula memberikan saran-saran perbaikan dalam pemberian motivasi yang berlaku pada organisasi tersebut.

3) Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang akan lebih termotivasi apabila keinginan dan harapan yang dia inginkan terwujud di dalam organisasi tersebut. Apabila keinginan dan harapan itu dirasa tidak mungkin terwujud, atau tidak mungkin ada jaminan untuk dapat terlaksana, maka

⁴ Ibid, Hlm. 296-301

yang bersangkutan akan cenderung tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan.

4) Kebutuhan

Usaha untuk memenuhi kebutuhan pegawai merupakan faktor yang mendominasi pegawai untuk mau bekerja dengan baik. Karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik maka kebutuhannya akan terpenuhi.

5) Kelelahan dan kebosanan

Kelelahan dan kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Berkurangnya semangat dan gairah kerja akan mengurangi tingkat prestasi yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan.

6) Kepuasan kerja

Pada umumnya para pegawai akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik hasil pekerjaannya. Juga terdapat kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam keberhasilan pekerjaan, dan adanya variasi dalam melakukan pekerjaan serta otonomi untuk bertindak dan lain-lain.

b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Faktor-faktor yang berasal dari organisasi (luar diri karyawan) meliputi:

1) Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

a) Pembayaran atau gaji

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang bisa diandalkan bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik.

Penghargaan nyata yang diterima karyawan dalam bekerja adalah berupa gaji, insentif, dan tunjangan.

b) Keamanan pekerjaan

Prospek untuk tetap memiliki pekerjaan tanpa rasa takut kehilangan atau dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan. Keamanan kerja sering menjadi bagian dari ketentuan ketenagakerjaan yang dirancang untuk mengurangi ketidakpastian bagi karyawan dan pengusaha. Namun, keamanan kerja juga dapat mengurangi produktivitas pekerja dan membatasi pergerakan sumber daya yang efisien antara pekerjaan.

c) Rekan kerja

Hubungan positif dengan rekan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam pemotivasian. Dengan memiliki hubungan yang baik, suasana yang nyaman akan tercipta sehingga motivasi pun juga akan timbul.

d) Pengawasan

Supervisor dapat memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada pegawai. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan pegawai agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.

e) Penghargaan atas prestasi

Setiap pegawai pasti akan mau memberikan waktu dan tenaganya untuk sesuatu yang pasti (terjamin). Seperti adanya jaminan atas penghargaan prestasi, seperti berupa promosi jabatan, pangkat atau jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk pengembangan potensi yang ada pada diri karyawan.

f) Pekerjaan itu sendiri

Suatu pekerjaan memiliki tingkatan jabatan dan status. Bukan hanya mengharapkan status semata, tetapi mereka berharap suatu saat nanti bisa menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Karena dengan menduduki jabatan tersebut, maka seseorang merasa dipercayai untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Dengan begitu motivasi pun akan tercipta.

4. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal ini diungkapkan oleh Abraham Maslow. Maslow mengemukakan bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu:⁵

- a. Psikologis, meliputi rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan rumah), seks dan kebutuhan jasmani.
- b. Keamanan, meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain faktor penghormatan diri, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan ini sebagai tingkat tinggi dengan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sementara kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri ditempatkan ke dalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut didasarkan pada alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang itu),

⁵ Khaerul Umam, *Op.Cit*, Hlm. 162.

sedangkan kebutuhan tingkat rendah dipenuhi secara eksternal (upah, kontrak sebagai buruh, dan masa kerja misalnya).⁶

B. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Istilah etika kerja dapat diartikan sebagai etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani “ethikos, yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Etos mempunyai arti sebagai keberadaan diri, jiwa dan pikiran yang membentuk seseorang. Etika bukan hanya dimiliki bangsa tertentu. Masyarakat dan bangsa apapun memiliki etika yang merupakan nilai-nilai universal. Nilai-nilai etika yang dikaitkan dengan etos kerja seperti rajin, bekerja keras, disiplin tinggi, menahan diri, ulet, tekun, dan nilai-nilai etika lainnya bisa juga ditemukan pada masyarakat dan bangsa lain.⁷

Dalam Islam, rohani Abdul Fatah mengungkapkan pengertian kerja dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah dunia dan akhirat. Kedua, kerja dalam arti sempit ialah kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa sandang pangan dan papan yang merupakan kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah.

Dalam surat At-Taubah ayat 105 disebutkan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang

⁶ Loc.Cit

⁷ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Alfabeta, Bandung, 2013, Hlm. 192.

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁸ (Q.S At-Taubah: 105)

Dengan kata lain, Islam sangat membenci orang yang malas dan bergantung pada orang lain.⁹

Toto Tasmara mendefinisikan makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia memanusiakan dirinya. Lebih lanjut dikatakan bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.¹⁰

Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau syariat Islam (Al-Quran dan Hadits).

2. Nilai-nilai Etika Kerja Islam

Dalam buku *Manajemen Bisnis Syariah* karya Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, dikemukakan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam etika kerja Islam adalah:¹¹

⁸ Al-Qur'an surat At Taubah ayat 105, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Urusan Agama Wakaf, Da'wah dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia, Muijamma' Malik Fahd Li Thiba'at Al Mushhaf Asysyarif, Medinah Munawwarah, 1997, Hlm. 298.

⁹ *Ibid*, Hlm. 193-194

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, Hlm.

25.

¹¹ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit*, Hlm. 205-207

a. Konsep *Ihsan*

Ihsan berarti individu berusaha untuk bersungguh-sungguh bekerja, tanpa kenal menyerah dengan dedikasi penuh menuju pada optimalisasi, sehingga memperoleh hasil maksimal. Ini tidak sama dengan perfeksionisme, melainkan optimalisme. Perfeksionisme tidak dianjurkan karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah, maka dari itu kaum muslimin harus mengerjakan setiap pekerjaannya sebaik dan semaksimal mungkin.

b. *Itqan*

Itqan mempunyai arti membuat sesuatu dengan teliti dan teratur. Hal ini dapat terlihat dari peningkatan yang dicapai, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah maksimal atau belum.

c. Konsep Hemat

Rasulullah SAW telah mengajarkan pada umatnya untuk bersikap hemat dengan harta, tapi tidak kikir dan tidak menggunakannya kecuali untuk sesuatu yang benar-benar bermanfaat. Dengan melakukan konsep ini kita bisa menekan penggunaan sumber daya alam, menyimpan dan menabung pula.

d. Kejujuran dan Keadilan

Dua nilai ini merupakan konsep yang menciptakan ketenangan hati bagi orang yang memilikinya. Kejujuran membuat orang lain senang berteman dan menjalin hubungan dengan orang tersebut. Sedangkan keadilan juga sangat perlu dimiliki agar tidak ada rasa iri ataupun dengki antar muslim.

e. Kerja Keras

Dijelaskan dalam Al-Qur'an:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan

Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”¹² (Q.S Al-Ankabuut: 69)

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis and Jackson mendefinisikan, “*Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Sedangkan menurut Mowday komitmen kerja adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Secara konseptual, Newstrom menjelaskan bahwa komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal: (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.¹³

2. Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Spector, ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

¹² Al-Qur'an surat Al Ankabuut ayat 69, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Urusan Agama Wakaf, Da'wah dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia, Muja'mma' Malik Fahd Li Thiba'at Al Mushhaf Asy-syarif, Medinah Munawwarah, 1997, Hlm. 638.

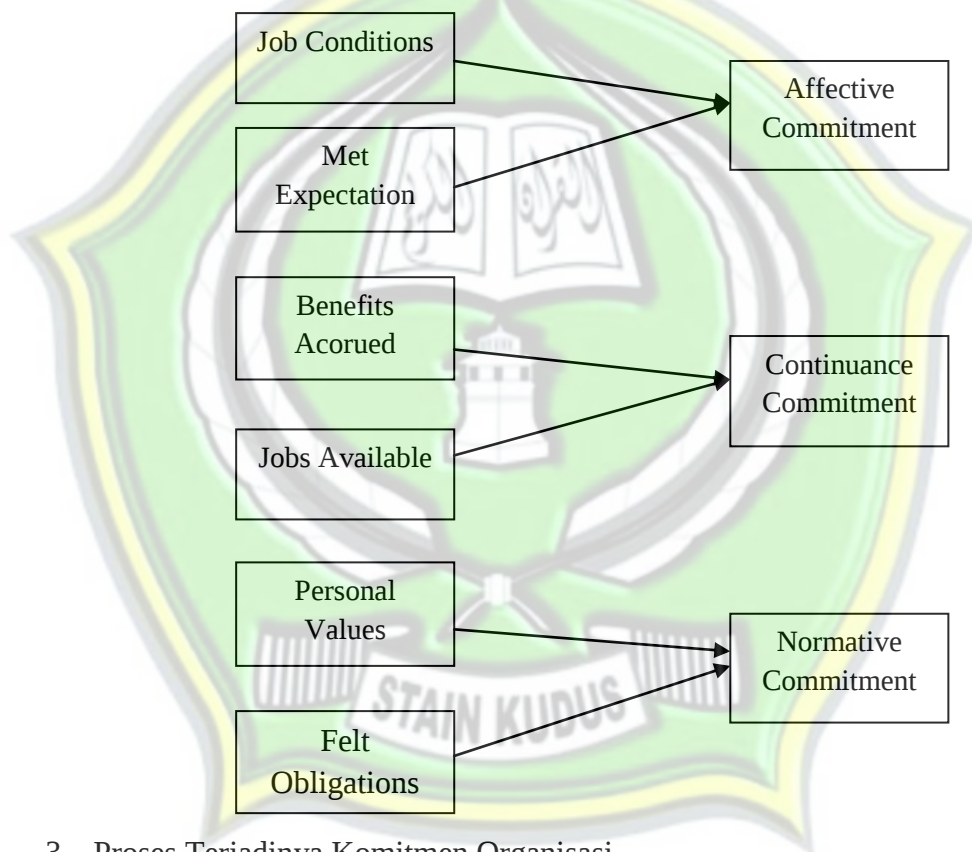
¹³ Sopiah, *Op.cit*, hlm 155.

3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.¹⁴

Lebih jelasnya lagi, Spector menggambarkan bentuk-bentuk komitmen organisasi serta faktor-faktor yang membentuknya:¹⁵

Gambar 2.1

Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi



3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Terjadinya komitmen melewati tiga fase yang dijelaskan oleh Minner , yaitu:

a. Initial Commitment

Pada fase awal ini, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor personal yang meliputi

¹⁴ *Ibid*, Hlm. 157.

¹⁵ *Ibid*, Hlm. 158.

karakteristik individu, harapan-harapan karyawan pada organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

b. Commitment During Early Employment

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor organisasi mempengaruhi komitmen pada fase ini, yaitu pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dengan teman atau hubungan dengan pimpinan. Semua ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

c. Commitment During Later Career

Tahap terakhir komitmen yang dipengaruhi oleh investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama bekerja.¹⁶

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak berdasar pada kekosongan belaka, akan tetapi sudah ada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, yaitu:

Tabel 2

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Arifin Lubis (2005)	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi	Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi dan berpengaruh positif juga terhadap komitmen organisasi. Etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan melalui komitmen profesi.

¹⁶ Ibid, hlm 163.

		Sebagai Variabel Intervening	
2	Ima Amaliah, Aan Julia dan Westi Rian (2013)	Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja	Nilai agama Islam tidak terbukti secara statistik terpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai usaha kecil di kota Bandung, sedangkan etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Disini etika kerja Islam menjadi variabel intervening yang menghubungkan nilai-nilai agama Islam dan kinerja karyawan.
3	Yenny Verawati dan Joko Utomo (2011)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Lippo Tbk Cabang Kudus	Secara parsial, komitmen organisasi dan motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan partisipasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara berganda, ketiga variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan variabel yang paling besar pengaruhnya adalah motivasi.
4	Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya	Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

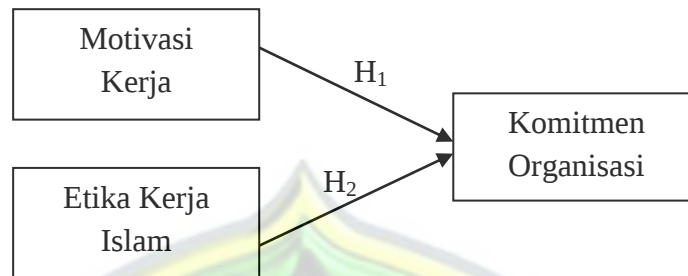
5	Nurdiana Eka Putri, Abdul Hakim, dan M. Makmur (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan. Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
---	---	--	---

Keunikan dari penelitian ini adalah pengkolaborasian 2 variabel independen yang belum pernah disandingkan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu umumnya menggunakan variabel independen tunggal untuk etika kerja Islam, sedangkan variabel motivasi kerja biasanya disandingkan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini mengambil variabel motivasi kerja dan etika kerja Islam yang diteliti terhadap komitmen organisasi, karena memiliki keterkaitan hubungan yang kuat.

E. Kerangka Berpikir

Sebuah organisasi membutuhkan anggota yang memiliki komitmen pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi dapat mengantarkan organisasi mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien. Untuk membuat anggota organisasi memiliki komitmen, ada faktor-faktor yang harus dibentuk dalam diri anggota. Diantaranya motivasi kerja dan etika kerja Islam. Motivasi kerja yang tinggi membuat anggota terdorong melakukan yang terbaik untuk organisasi, sedangkan dengan memiliki etika kerja Islam, anggota akan senantiasa bekerja secara profesional yang merupakan bukti dari komitmennya pada organisasi. Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti pengaruh antara motivasi kerja dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang ditarik oleh peneliti yang nantinya akan dilakukan pengujian kebenarannya melalui data-data yang ada. Untuk menarik hipotesis ini, penulis melakukan studi pustaka dengan mencari hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi serta hubungan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Nurdiana Eka Putri, Abdul Hakim, dan M. Makmur dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai*” menyatakan bahwa:

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan variabel yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terbukti dari koefisien jalur (beta) sebesar 0.259 dan probabilitas (p value) sebesar 0.021, skor rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3.62 termasuk dalam kategori tinggi dan skor rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4.22 termasuk dalam kategori tinggi. Motivasi kerja yang tinggi, karena pegawai merasa puas akan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Artinya motivasi kerja pegawai semakin tinggi karena adanya komunikasi dan kerjasama telah

berjalan dengan baik serta organisasi melibatkan pegawai ikut berkontribusi menyumbangkan pemikirannya untuk organisasi.

Dalam Penelitian Irawan Ciptodihardjo yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT.Smartfren,Tbk di Surabaya*” juga disebutkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar $-0,367$, artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan komitmen organisasi sebesar $-0,367$.

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi juga terlihat pada tujuan motivasi kerja, yang meliputi:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

Mengubah perilaku yang dimaksud disini adalah perilaku kerja. Dengan adanya motivasi kerja pada diri karyawan, mereka akan tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Bukan hanya melaksanakan pekerjaan asal saja, tetapi benar-benar melakukannya sesuai dengan tujuan dan keinginan perusahaan.

- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Persoalan-persoalan manusia hanya bisa dipecahkan manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental psikis pegawai amat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Jadi dengan memperlakukan mereka dengan baik dan wajar, pegawai mampu termotivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja.

- c. Meningkatkan disiplin kerja

Motivasi kerja akan mendorong pegawai bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tempat kerjanya.

d. Meningkatkan prestasi kerja

Sebagai manusia, keinginan untuk berprestasi merupakan sesuatu yang pasti mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaannya. Dan pencapaian prestasi akan mendorong melakukan tugas-tugas selanjutnya. Dengan begitu prestasi yang dicapai akan membentuk pribadi positif yang selalu ingin melakukan pekerjaan yang lebih menantang.

e. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Dalam suatu pekerjaan, ada kalanya seorang pegawai ingin mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab ini bukan hanya atas hasil kerja yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Disini tercakup pengertian *sense of participation* dan *sense of belonging*. Setiap pegawai ingin diikutsertakan dalam organisasi dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi. Pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam unit kerja atau dalam kelompoknya.

f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. Apabila kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising, maka semua pegawai akan termotivasi untuk bekerja giat yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Motivasi kerja merupakan modal loyalitas utama loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan kata lain loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para pegawai tidak memiliki motivasi kerja. Jadi hubungan dua variabel ini memang sangat erat sekali. Dengan adanya motivasi kerja, pegawai akan memiliki loyalitas atau komitmen terhadap organisasi. Semakin besar motivasi kerja mereka, semakin besar pula komitmen organisasi yang akan dimiliki pegawai.

Dari uraian diatas, terlihat jelas di bagian akhir tujuan motivasi kerja adalah menumbuhkan loyalitas karyawan. Yang berarti semakin besar seseorang memiliki motivasi kerja, semakin besar pula komitmen organisasi yang dimilikinya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka diduga:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

2. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Hasil penelitian Arifin Lubis yang berjudul “*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*” menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi dan berpengaruh positif juga terhadap komitmen organisasi. Etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan melalui komitmen profesi.

Karakteristik etika kerja Islam menurut Ahmad Janan Asifudin digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal sholeh. Karakteristik-karakteristik tersebut antara lain:¹⁷

a. Kerja merupakan penjabaran aqidah

Perilaku seorang manusia sangat ditentukan oleh niat dan sikapnya, begitu juga dalam bekerja. Kerja berlandaskan pada niat untuk beribadah kepada Allah adalah salah satu karakteristik yang penting.

b. Kerja dilandasi ilmu

Keistimewaan manusia yang dianugerahkan Allah berupa akal merupakan sesuatu yang patut disyukuri dan digunakan sebaik-baiknya. Karena mempunyai akal, manusia berhasil menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mencapai kebudayaan dan peradaban tinggi. Dan dalam hal bekerja, orang-orang dituntut agar

¹⁷ Muhammadiyah Djakfar, *Etika Bisnis Islami (Tataran Teoritis dan Praktis)*, UIN-Malang Press, 2008, hlm. 71-72

memperhatikan hukum-hukum alam yang berlaku di alam ini. Kenyataan ini mendidik orang untuk beretos kerja tinggi dengan karakteristik aqli, ilmiah dan proaktif.

- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya

Orang yang beretika kerja Islami akan menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan pada dasarnya adalah amanah dari Allah, maka dari itu pantang bagi muslim untuk bermalas-malasan. Ia menganggap urusan dunia juga merupakan ladang ibadah yang nantinya akan dituai di akhirat, dengan demikian meneladani sifat-sifat Ilahi merupakan sesuatu yang diyakini wajib baginya.

Dari karakteristik-karakteristik itu terlihat bahwa erat hubungannya antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Dasar dari etika kerja Islam adalah niat. Orang yang memiliki niat untuk bekerja dan meyakini pekerjaannya itu adalah sebagai ibadah (dinilai baik), orang yang bersangkutan itu pasti akan memiliki komitmen pada organisasi tersebut.

Selain itu dalam tinjauan pustaka juga disebutkan bahwa salah satu etika kerja Islam adalah konsep *ihsan* (melakukan pekerjaan dengan sempurna/sebaik-baiknya). Melakukan tindakan seperti ini merupakan salah satu ciri orang yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Seperti yang dikemukakan Steers and Black bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah adanya kepercayaan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.¹⁸

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka diduga:

H₂ : Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

¹⁸ Sopiah, *Op.cit*, Hlm. 157.