

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Etika Kerja Islam

a. Definisi Etika dan Etika Islam

Istilah etika atau *etos* berasal dari bahasa Yunani, yang dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini atau keyakinan, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Jadi, “*etos*” atau “*ethos*” berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah, ukuran-ukuran bagi tingkah laku yang baik.¹ Etika adalah suatu sifat yang tetap dalam jiwa, yang dari padanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah, dengan tidak membutuhkan pikiran.² Ibnu Maskawih dikenal sebagai bapak etika Islam. Ia telah merumuskan dasar-dasar etika di dalam kitabnya *Tahdzib Al-Akhlaq wa Tathir Al-A'raq* (pendidikan budi dan pemebersihan akhlak. Menurutnya, akhlak merupakan bentuk jamak dari *khuluq* yang berarti perikeadaan jiwa yang mengajak seseorang melakukan perbuatan-perbuatan tanpa memikirkan dan memperhitungan sebelumnya.³

Etika sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dan yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu. Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai atau norma yang ada.⁴ Etika yang dipahami sebagai seperangkat prinsip yang mengatur hidup manusia. Berbeda dengan moral, etika merupakan refleksi kritis dan penjelasan rasional mengapa sesuatu itu baik dan

¹ Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 119.

² Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), 171.

³ Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung : Pustaka Setia, 2010), 103.

⁴ Menurut Issa Rafiq Beekun dalam Muhamad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2004), 38.

buruk. Menipu orang lain adalah buruk. Ini berada pada tataran moral, sedangkan kajian kritis dan rasional mengapa menipu itu buruk dan apa alasan pikirnya, merupakan lapangan etika. Perbedaan antara etika dan moral sering kabur dan cenderung disamakan. Intinya, moral dan etika diperlukan manusia supaya hidupnya teratur dan bermartabat. Orang yang menyalahi etika akan berhadapan dengan sanksi masyarakat tanpa pengucilan dan bahkan pidana.⁵

Etika lebih bersifat teori, moral bersifat praktik. Hal yang pertama membicarakan bagaimana seharusnya, sedangkan yang kedua bagaimana adanya. Etika menyelidiki, memikirkan dan mempertimbangkan tentang yang baik dan buruk, moral menyatakan ukuran yang baik tentang tindakan manusia dalam kesatuan sosial tertentu. Etika memandang laku perbuatan manusia secara universal, moral secara tempatan.⁶ Jadi, bisa dikatakan bahwa etika berfungsi sebagai teori dari perbuatan baik dan buruk, sedangkan moral adalah praktiknya.⁷ Etika merupakan cabang filsafat yang membahas tentang nilai dan norma moral yang mengatur perilaku manusia baik sebagai individu maupun sebagai kelompok dan institusi di dalam masyarakat. Oleh karena itu, disamping etika merupakan ilmu yang memberikan pedoman norma tentang bagaimana hidup manusia diatur secara harmonis, agar tercapai keselarasan dan keserasian dalam kehidupan baik antar sesama manusia maupun antar manusia dengan lingkungannya. Etika juga mengatur tata hubungan antara institusi di dalam masyarakat dengan institusi lain dalam sistem masyarakat dan *environment* (lingkungan)nya.⁸

⁵ Menurut Suud Fuadi dalam Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 64.

⁶ A. Kadir, *Hukum Bisnis Syariah Dalam Al-Qur'an* (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), 47.

⁷ Undang, *Etika Manajemen Islam*, 100.

⁸ Budi Untung, *Hukum dan Etika Bisnis* (Yogyakarta : Andi Offset, 2012), 61.

Sedangkan istilah yang paling dekat dengan etika dalam Islam yaitu *akhlaq*. Di dalam Al-Qur'an istilah yang secara langsung berhubungan dengan etika adalah *khuluq*. *Al-Khuluq* berasal dari kata dasar *khaluqa-khuluqan*, yang berarti tabi'at, budi pekerti, kesatriaian, keprawiraan. *Khuluq* berasal dari kata dasar *khuluqa* sangat berdekatan dengan kata dasar *khalaqa-khalaqan* yang berarti menjadikan, menciptakan. Dari kata *khalaqa* berubah bentuknya menjadi *al-khaliq* yang berarti pencipta dan *al-makhlud* yang berarti diciptakan. Sedangkan dari *khaluqa-khuluq* perubahannya menjadi *al-akhlaq* yang kemudian dikenal menjadi sebuah ilmu yang berdiri sendiri. Dalam *akhlaq* pada hakekatnya harus ada kehendak dan itikad manusia dalam menciptakan perbuatannya. Dengan demikian berarti akhlak sebagai perangai tidak akan terwujud bila manusia tidak berupaya untuk "menciptakannya" baik dengan niat dan itikad, maupun dengan usaha yang terus menerus. Berasal dari proses tersebut kemudian menjadi kesadaran dan perangai secara otomatis.⁹ Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ هَذَا إِلَّا خُلُقُ الْأَوَّلِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya : “(Agama Kami) ini tidak lain hanyalah adat kebiasaan orang dahulu.”¹⁰

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤١﴾

Artinya : “Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.”¹¹

Budi pekerti yang luhur inilah yang disebut dengan akhlak. Sedangkan kata akhlak sendiri terambil

⁹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014), 45.

¹⁰ Al-Qur'an, Asy-Syuara Ayat 137, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya* (Bandung : Sygma Examedia, 2010), 373.

¹¹ Al-Qur'an, Al-Qalam Ayat 4. *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya*, 564.

secara jelas dari hadits Nabi Muhammad SAW yang mengatakan bahwa

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ

Artinya : “Sesungguhnya Aku diutus untuk menyempurnakan akhlak”(HR. Ahmad).

Etika dalam persepsi Al-Qur'an bersifat humanistik dan rasionalistik. Humanistik dalam pengertian mengarahkan manusia pada pencapaian hakekat kemanusiaan yang tertinggi dan tidak bertentangan dengan fitrah manusia itu sendiri. Sebaliknya bersifat rasionalistik bahwa semua pesan-pesan yang diajarkan Al-Qur'an terhadap manusia sejalan dengan prestasi rasionalitas yang tertuang dalam karya-karya para filosof. Struktur etika dalam Al-Qur'an lebih banyak menjelaskan tentang nilai-nilai kebaikan dan kebenaran baik pada tataran niat atau ide hingga perilaku dan perangai. Hal ini lebih tegas lagi bila dilihat dari penggambaran sikap dan perilaku Nabi Muhammad SAW yang disebut Al-Qur'an sebagai akhlak yang agung.¹² Sehingga dapat ditunjukkan dari kerangka etika Islam sebagai berikut:

¹² Ma'ruf, *Manajemen Bisnis Syariah*, 46-47.

Gambar 2.1
Kerangka Etika Islam



Pada gambar 2.1 menjelaskan bahwa Islam memberikan tuntunan akidah tauhid, dasar tauhid ini dipadu dengan contoh yang diberikan Rasulullah yang diharapkan akan menghasilkan manusia yang memiliki akhlak atau etika yang baik. Akhlak yang dicontohkan oleh Rasulullah ini didasarkan pada petunjuk dari Al-Qur'an.¹³

Ciri-ciri etika Islam ada lima, yaitu sebagai berikut:

- 1) Islam berpihak pada teori tentang etika yang bersifat *fitri*. Artinya semua manusia pada hakikatnya baik

¹³ Naafilah Lailatirrohmah, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Citizenship Behavior* (Skripsi : Universitas Diponegoro Semarang, 2014),14-15.

muslim maupun non muslim memiliki pengetahuan fitri tentang baik buruk.

- 2) Moralitas dalam Islam didasarkan pada keadilan, yaitu menempatkan segala sesuatu pada porsinya.
- 3) Tindakan etis ini sekaligus dipercaya paada puncaknya akan menghasilkan kebahagiaan bagi pelakunya.
- 4) Tindakan etis itu bersifat rasional. Islam sangat percaya pada rasionalitas sebagai alat dalam mendapatkan kebenaran.
- 5) Etika Islam bersumber pada prinsip-prinsip keagamaan. Ilmu etika bukanlah ilmu seperti astronomi, kimia, atau matematika. Akan tetapi, etika bersama agama berkaitan erat dengan manusia dan upaya pengaturan kehidupan serta perilakunya. Oleh karena itu, dalam pemikiran Islam, keimanan menentukan perbuatan, dan keyakinan yang mengatur perilaku.

Manusia mengerti akan apa yang baik dan yang buruk, ia dapat membedakan antara kedua pengertian itu dan selanjutnya mengamalkannya adalah suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Pengertian itu tidak bisa dicapai melalui pengalaman, tetapi telah ada padanya sebelum ia mengalami, yaitu sejak ia berada dalam kandungan. Jadi, pengertian baik buruk merupakan tanggapan pembawaan manusia dan ia telah ada pada diri manusia.¹⁴ Hal tersebut dijelaskan dalam Al-Qur'an:

قُلْ لَا يَسْتَوِي الْخَبِيثُ وَالطَّيِّبُ وَلَوْ أَعْجَبَكَ كَثْرَةُ الْخَبِيثِ

فَاتَّقُوا اللَّهَ يَتَأُولَىٰ آلَآئِبٍ لَّعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿٥٦﴾

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), tidaklah sama yang buruk dengan yang baik, meskipun banyaknya keburukan itu menarik hatimu, maka bertakwalah kepada Allah wahai

¹⁴ Undang, *Etika Manajemen Islam*, 105-106.

orang-orang yang mempunyai akal sehat,
agar kamu beruntung.”¹⁵

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿١٠٠﴾ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿١٠١﴾

Artinya : “Dan jiwa serta penyempurnaannya (ciptaannya), Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya”¹⁶.

Kedua ayat tersebut, secara tegas menunjukkan bahwa manusia telah mempunyai tanggapan baik buruk sebelum ia menghadapi realitas kehidupan dunia bersamaan dengan pengalamannya. Untuk itu kecenderungan berbuat baik akan terjadi apabila kita mampu berusaha membersihkan jiwa. Oleh karena itu, etika dalam Islam didasari oleh keimanan kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW yang membawa ajaranNya sehingga dalam menentukan baik dan buruknya perbuatan, tidak semata-mata didasarkan pada akal pikiran, tetapi didasarkan pada Al-Qur’an dan Hadits, serta niat karena Allah SWT semata.¹⁷

b. Definisi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu sedangkan bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan (perbuatan).¹⁸ Agama Islam membagi istilah kerja menjadi dua bagian. *Pertama*, kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan. *Kedua*, kerja dalam arti sempit ialah kerja

¹⁵ Al Qur’an, Al-Maidah ayat 100, *Al-Qur’an Tajwid dan Terjemahnya*, 124.

¹⁶ Al-Qur’an, Asy-Syams Ayat 7-8, *Al-Qur’an Tajwid dan Terjemahnya*, 595.

¹⁷ Undang, *Etika Manajemen Islam*, 107.

¹⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia, 5 Juli 2019, <https://kbbi.web.id/kerja>.

untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah.¹⁹

Allah SWT berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁰

Ayat di atas merupakan tuntunan bagi orang Islam dalam bekerja. Makna bekerja bagi orang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, piker, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasikan dirinya.²¹

Allah SWT telah memuliakan orang-orang yang bekerja dengan bermacam-macam keuntungan, sehingga mereka dapat melebihi orang-orang ahli ibadah yang tidak bekerja. Diantaranya mereka lebih

¹⁹ Menurut Rohadi Abdul Fatah dalam Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 192-194.

²⁰ Al Qur'an, At Taubah Ayat 105, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya*, 203.

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), 25.

banyak mendapatkan kesempatan untuk bersedekah, sekalipun hanya kepada sanak kerabat sendiri, dan bisa memberi nafkah secara baik dan layak, yang hal itu adalah suatu kewajiban.²²

c. Etika Kerja Menurut Islam

Etos kerja atau etika kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan; respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat. Dengan kata lain, etika kerja merupakan produk dari sistem kepercayaan yang diterima seseorang atau kelompok atau masyarakat.²³ Terdapat 8 etos kerja professional dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat
- 2) Kerja adalah amanat
- 3) Kerja adalah panggilan
- 4) Kerja adalah aktualisasi diri
- 5) Kerja adalah ibadah
- 6) Kerja adalah seni
- 7) Kerja adalah kehormatan
- 8) Kerja adalah pelayanan²⁴

Demikian etika kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Etika yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon yang positif atau negatif. Sikap adalah suatu bentuk evaluasi (penilaian) atau reaksi perasaan. Pendapat tersebut didukung oleh Krech dan Chritchfield yang menyatakan bahwa sikap adalah suatu sistem yang menetap, berupa evaluasi yang positif atau negatif, perasaan emosional dan kecenderungan menyetujui akan suatu obyek atau efek sosial. Jadi, menurut

²² Abdul Wahab Asy-Sya'rani, *Terjemah Al-Minahus Saniyyah* (Surabaya : Mutiara Ilmu, 2010), 67.

²³ Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 192

²⁴ Menurut Jansen Sinamo dalam Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 192

mereka sikap seseorang terhadap obyek adalah bagaimana orang tersebut menilai atau bereaksi dengan perasaannya terhadap suatu stimulus yang diberikan mengenai obyek tertentu. Pandangan ini berarti sikap erat kaitannya dengan penilaian tertentu dari seseorang terhadap suatu obyek sehingga dari pikiran tersebut seseorang akan memiliki perasaan tertentu terhadap suatu obyek yaitu perasaan mendukung atau tidak mendukung. Etika yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Sikap itu sendiri tidak muncul dengan seketika, tetapi dapat dibentuk dan dipelajari sepanjang perkembangan manusia.²⁵

Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Makan dan bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia memanusikan 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.

Ayat-ayat Al-Qur'an banyak membicarakan tentang akidah dan keimanan yang diikuti oleh ayat-ayat tentang bekerja, pada bagian lain ayat tentang kerja tersebut dikaitkan dengan masalah kemaslahatan,

²⁵ Louise Thrustone dan Charles Osgood sebagaimana dikutip oleh Saifudin Azwar dalam bukunya Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 119-120.

terkadang dikaitkan juga dengan hukuman dan pahala di dunia dan di akhirat. Sebagaimana firman Allah SWT:²⁶

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالصَّٰدِقِينَ
 مَن ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ
 عِندَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٦٢﴾

Artinya : ”Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shabiin, siapa saja diantara mereka yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal saleh, mereka akan menerima pahala dari Tuhan mereka, tidak ada kekhawatiran kepada mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati.”²⁷

وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِيُحِصِنَكُمْ مِّنْ بَأْسِكُمْ ۗ فَهَلْ
 أَنْتُمْ شَاكِرُونَ ﴿٨٠﴾

Artinya : “Dan telah Kami ajarkan kepada Daud membuat baju besi untuk kamu, guna memelihara kamu dalam peperanganmu; Maka hendaklah kamu bersyukur (kepada Allah).”²⁸

²⁶ Abdullah Idi dan Safarina, *Etika Pendidikan : Keluarga, Sekolah dan Masyarakat* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), 74-75.

²⁷ Al-Qur’an, Al-Baqarah Ayat 62, *Al-Qur’an Tajwid dan Terjemahnya*, 58.

²⁸ Al-Qur’an, Al-Anbiya’ Ayat 80, *Al-Qur’an Tajwid dan Terjemahnya*, 328.

Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup.²⁹ Perlu dijelaskan bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya, oleh karenanya kerja merupakan bukti adanya iman dan barometer bagi pahala dan siksa. Hendaknya setiap pekerjaan disamping mempunyai tujuan akhir berupa upah atau imbalan, namun harus mempunyai tujuan utama, yaitu memperoleh keridhaan Allah SWT. Prinsip inilah yang harus dipegang teguh oleh umat Islam sehingga hasil pekerjaan mereka bermutu dan monumental sepanjang zaman.³⁰

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja Islam

Menurut Anoraga etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup cara penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang pasitilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian kalau ajaran itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

Ia menemukan etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah itu.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya

²⁹ Abdullah, *Etika Pendidikan*, 76.

³⁰ Abdullah, *Etika Pendidikan*, 78.

dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etika kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang meracu ke masa depan ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke dapan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang punggung masyarakat modern.

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

Etika/etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan tersebut.

5) Pendidikan

Etos/etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang

mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etika/etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.³¹

7) Motivasi Intrinsik Individu

Bahwasanya individu yang akan memiliki etika/etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etika/etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.³²

e. Karakteristik Etika Kerja Islam

Pada dasarnya Islam merupakan satu kode perilaku etik bagi seluruh kehidupan manusia, yang didasarkan pada perintah dan petunjuk ilahi. Etika Islam meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Ia tidak hanya menetapkan prinsip etika atau moral fundamental bagi seluruh kehidupan manusia, namun juga memberikan garis petunjuk etika yang luas bagi tiap aspek aktivitas manusia secara terpisah. Garis petunjuk etika ini bersifat operasional dan praktis.³³

Setiap norma atau aturan meminta kepada siapa saja yang berada dalam daerah hukumnya untuk

³¹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta : Rineka Cipta, 1992) 52.

³² Panji, *Psikologi Kerja*, 62.

³³ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam* (Yogyakarta : AK Group, 2005), 36.

berfikir, bersikap, dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. Apabila seseorang bertindak menyalahi ketentuan-ketentuan tersebut, pada akhirnya akan dikenakan “sanksi”. Jadi, norma itu bersifat memaksa. Karena itulah, penyesuaian terhadap norma bersifat harus. Sebagaimana tujuan diturunkannya Rasul di tengah-tengah manusia `tiada lain untuk menyempurnakan etika dan moral manusia. Oleh sebab itu, etika menjadi bagian penting dalam doktrin ajaran Islam.³⁴

Terdapat sejumlah parameter etika kerja Islam yakni sebagai berikut:

- 1) Berbagai tindakan ataupun keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya. Allah Maha Kuasa dan mengetahui apapun niat kita sepenuhnya dan secara sempurna.
- 2) Niat baik yang diikuti tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah. Niat yang *halal* tidak dapat mengubah tindakan yang *haram* menjadi *halal*.
- 3) Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan apapun keinginannya, namun tidak dalam hal tanggung jawab dan keadilan.
- 4) Percaya kepada Allah SWT yang memberi individu kebebasan sepenuhnya dari hal apapun atau siapapun kecuali Allah SWT.
- 5) Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung berarti bersifat etis dalam dirinya
- 6) Islam mempergunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem tertutup, dan berorientasi diri sendiri. Egoisme tidak mendapat tempat dalam ajaran Islam.
- 7) Keputusan etis harus didasarkan pada keselarasan yang terdapat pada ayat-ayat Al-Qur'an dan alam semesta.

³⁴ Undang, *Etika Manajemen Islam*, 100-101.

Tidak seperti sistem etika yang diyakini banyak agama lain, Islam memandang umat manusia untuk melaksanakan *tazkiyah* melalui partisipasi aktif dalam kehidupan ini. Dengan berperilaku secara etis di tengah godaan duniawi, kaum muslimin harus mampu membuktikan ketaqwaannya kepada Allah SWT.³⁵

Terdapat tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu, *work intention, trusteeship, work type, work for Islamic ummah, justice and fairness, cooperation & collaboration* dan *work as the only source of ownership*. Ketujuh dimensi etika kerja Islam dijelaskan sebagai berikut :

1) *Work intention*

Niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki sisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah SWT, sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah SWT.

2) *Trusteeship*

Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat muslim untuk amanah tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.

3) *Work type*

Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat

³⁵ Muhamad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta : STIM YKPN) 52.

muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.³⁶

4) *Work result for Islamic ummah*

Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan, sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.

5) *Justice and fairness*

Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.

6) *Cooperation & collaboration*

Islam menganjurkan masyarakatnya untuk saling membantu dan bekerjasama dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang salih. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

7) *Work as the only source of ownership*

Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap muslim harus bekerja untuk mendapatkan

³⁶ Catur Sigit Hartanto, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Kabupaten Banjarnegara* (Skripsi, UNNES, 2016), 37-38.

pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasit bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan.³⁷

Adapun hal-hal penting tentang etika kerja Islam adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya keterkaitan individu terhadap Allah, kesadaran bahwa Allah SWT melihat, mengontrol dalam kondisi apapun dan akan menghisap seluruh amal perbuatan secara adil kelak di akhirat. Kesadaran inilah yang menuntut individu untuk bersikap cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah SWT dan mempunyai hubungan baik dengan relasinya.
- 2) Berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan.
- 3) Dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam bekerja, semua harus dipekerjakan secara profesional dan wajar.
- 4) Islam tidak membolehkan pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT yang ada kaitannya dengan minuman keras, riba, dan hal-hal lain yang diharamkan oleh Allah SWT.
- 5) Profesionalisme merupakan kemampuan untuk memahami dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip keahlian. Pekerja tidak cukup hanya memegang teguh sikap amanah, kuat, dan kreatif serta bertaqwa tetapi dia juga mengerti dan benar-benar menguasai pekerjaannya.³⁸

Sebagai makhluk pekerja, manusia perlu bekerja sebagai upaya memenuhi kebutuhan bagi hidupnya. Muhammad Mustari mengungkapkan bahwa dengan bekerjalah manusia dapat memenuhi keperluan hidupnya, atau lebih jauhnya dapat memperoleh kebahagiaan dalam hidupnya.³⁹ Bekerja, sesungguhnya

³⁷ Catur, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Kabupaten Banjarnegara*, 39.

³⁸ Abdullah, *Etika Pendidikan*, 78-79.

³⁹ Menurut Muhammad Mustari dalam Abdullah Idi dan Safarina, *Etika Pendidikan*, 81.

merupakan banyak hal yang kompleks yang juga menyangkut masalah ketuhanan dan aspek-aspek lainnya, sehingga tujuan bekerja antara lain:

- 1) Tujuan bekerja bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup saja, tetapi bekerja sebagai tujuan ibadah dan mencari keridhaan Tuhan, dengan niat yang baik, sehingga keikhlasan menjadi budaya kerja.
- 2) Menafkahi keluarga. Seorang kepala keluarga bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, menyejahterakan anak-anak dan istri dalam upaya memenuhi beragam kebutuhannya.
- 3) Bekerja untuk kepentingan amal sosial. Manusia sebagai makhluk sosial saling membutuhkan satu sama lainnya dalam memenuhi hajat hidupnya yang membutuhkan bantuan tenaga, pikiran, dan uang, atau guna melakukan peribadatan bersama seperti kurban, sedekah, dan lainnya.
- 4) Dengan bekerja diharapkan dapat menghindari perilaku kejahatan. Dengan bekerja seseorang berarti tidak sebagai pengangguran sehingga terhindar dari kemungkinan perilaku dan tindakan yang mengarah pada kejahatan.⁴⁰

f. Indikator Etika Kerja Islam

Etos kerja atau etika kerja dalam Islam itu adalah semangat kerja yang didasari oleh budaya kerja Islami yang bertumpu pada *akhlakul karimah*. Ciri-ciri orang yang beretika kerja Islami nampak pada sikap dan perilaku pada kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang sangat mendalam bahwa “bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah”.⁴¹ Etos kerja atau etika kerja adalah motor penggerak produktivitas. Islam mengajarkan pada umatnya mau bekerja keras untuk mengubah nasibnya sendiri, berlaku jujur dalam berbisnis, mencari usaha dengan tangannya sendiri, dan berlomba-lomba dalam kebaikan. Sebagai motor

⁴⁰ Abdullah, *Etika Pendidikan*, 81.

⁴¹ Ma'ruf, *Manajemen Bisnis Syariah*, 81.

penggerak produktivitas, etika kerja mengandung sejumlah indikator yang menjadi ciri utamanya.⁴²

Yaitu:

1) Menghargai waktu

Seorang yang beretika kerja Islami sangat menghargai betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tak mungkin lagi kembali. Di dalam Al-Qur'an diajarkan agar setiap orang memperhatikan dirinya dalam mempersiapkan hari esok sebagaimana firman Allah SWT berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٧٧﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁴³

Bagi mereka yang mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia akan memperoleh optimalisasi dalam kehidupan. Sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu mengelola dengan baik, maka ia tidak mendapatkan apa-apa.

2) Ikhlas

Ikhlas artinya bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah, yang seharusnya dilakukan tanpa terpaksa, dan dilaksanakan secara professional.

⁴² Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 128.

⁴³ Al-Qur'an, Al-Hasyr Ayat 18, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya*, 548.

3) Jujur

Seseorang yang jujur di dalam jiwanya terdapat nilai rohani yang memantulkan sikap berpihak kepada kebenaran, moral yang terpuji, dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga ia hadir sebagai orang yang berintegritas yang mempunyai kepribadian terpuji dan utuh.

4) Komitmen

Ciri-ciri orang yang berkomitmen dengan pekerjaannya sebagai berikut:⁴⁴

- a) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran institusi tempat bekerja.
- b) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar.
- c) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.
- d) Perusahaan yang memiliki komitmen terhadap nilai-nilai moral lebih berhasil secara finansial dibanding perusahaan yang tidak memiliki komitmen moral.
- e) Dalam komitmen terbangun sebuah tekad keyakinan yang melahirkan vitalitas yang penuh gairah.

5) Istiqamah

Orang yang istiqamah adalah orang yang memiliki sikap konsisten yang mampu mempertahankan prinsip dan komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Orang yang istiqamah mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

6) Kreatif

Orang yang kreatif selalu ingin mencoba gagasan-gagasan baru dan asli untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan

⁴⁴ Menurut Daniel Golomen dalam Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 84-87.

pekerjaannya. Orang kreatif selalu bekerja dengan sistematis dengan mengemukakan data dan informasi yang relevan.

7) Disiplin

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya, serta tanggungjawab memenuhi kewajibannya.⁴⁵

8) Percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, tegas dalam bersikap, serta berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus berhadapan dengan tantangan dari pihak lain. Orang yang percaya diri tangkas mengambil keputusan tanpa tampak arogan serta teguh mempertahankan pendiriannya.

9) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa tanggung jawab dalam bekerja, mempersepsi pekerjaannya sebagai amanah, yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan.

10) *Leadership*

Leadership artinya memiliki jiwa kepemimpinan yang berarti mengambil peran sebagai pemimpin dalam kehidupan di muka bumi. Kepemimpinan berarti mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai keyakinan, tetapi tidak segan menerima kritik, bahkan mau mempertimbangkan apa yang baik. Pemimpin yang baik bukan tipikal orang yang mengekor, karena sebagai seorang

⁴⁵ Ma'ruf, *Manajemen Bisnis Syariah*, 88-90.

pemimpin ia sudah terlatih berpikir kritis dan analitis.⁴⁶

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja itu, bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.⁴⁷

Kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.⁴⁸ Kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka.⁴⁹ Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang seorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.⁵⁰ Pada hakikatnya kepuasan kerja adalah

⁴⁶ Ma'ruf, *Manajemen Bisnis Syariah*, 94-95.

⁴⁷ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Edisi Kedelapan*, terj. Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan (Jakarta : Prenhallindo, 2001), 139.

⁴⁸ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2014), 169.

⁴⁹ Menurut Handoko dalam Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Pustaka Setia, 2015), 228.

⁵⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Prenada Media Group, 2009), 75.

tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.⁵¹

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangat beragam, baik jenis maupun tingkatannya. Kepuasan manusia terhadap apa yang telah dicapainya adalah sangat relatif. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya sangat berbeda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Dalam kehidupan organisasi, baik perusahaan atau pendidikan kepuasan kerja para karyawan merupakan sesuatu yang penting. Kepuasan merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh manajer. Sebab, menurut penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* sumber daya insani serta antara kepuasan kerja dan komitmen sumber daya insani.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan

⁵¹ Wibowo, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), 132.

merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.⁵²

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Seorang karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau perilaku negatif dan pada gilirannya menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.⁵³

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.⁵⁴ Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu :

1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Kepuasan seseorang akan meningkat seiring dengan meningkatnya perolehan dari yang diinginkan.

⁵² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), 295.

⁵³ Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74-75.

⁵⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), 171.

2) Teori keadilan (*Equity theory*).

Menurut teori ini puas atau tidak puasnya seseorang tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.⁵⁵

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu :

⁵⁵ Menurut Veithzal dalam Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), 232-233.

faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.⁵⁶ Sedangkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah

1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak mereka ragukan, dan segaris dengan keinginan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja di lokasi yang lebih diinginkan atau pada pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan jam-jam kerja.⁵⁷ Intinya, besarnya upah bukan

⁵⁶Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, 231-232.

⁵⁷ Stephen, *Perilaku Organisasi*, 149-150.

jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan.⁵⁸

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan tugas yang bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.⁵⁹

c. Indikator Kepuasan Kerja

Persoalan yang sering dihadapi adalah bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja. Komponen atau unsur apa saja yang dapat dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja.

⁵⁸ Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 230.

⁵⁹ Stephen, *Perilaku Organisasi*, 150.

Apa yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seorang pekerja mendapatkan kepuasan kerja.⁶⁰

Terdapat sembilan indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Upah, jumlah dan rasa keadilan
- 2) Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- 3) Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
- 4) *Benefit*, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain
- 5) *Contingent rewards*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi
- 6) *Operating procedures*, kebijakan, prosedur, dan aturan
- 7) *Co-works*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- 8) *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak
- 9) *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun non verbal.⁶¹

d. Hubungan dan Akibat Utama dari Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dan variabel lain bisa bersifat positif maupun negatif. Kekuatan hubungan berkisar dari yang lemah (sangat sedikit hubungannya) hingga kuat. Hubungan yang kuat menyatakan bahwa manajer disarankan untuk menyatakan bahwa manajer bisa sangat mempengaruhi variabel kepentingan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat 8 hubungan utama kepuasan kerja :

1) Motivasi

Peningkatan motivasi yang dilakukan oleh manajer. Motivasi ini timbul sebagai akibat para manajer menghasilkan hubungan yang positif dengan karyawan melalui berbagai pengawasan yang dilakukan.

⁶⁰ Wibowo, *Perilaku Organisasi*, 134.

⁶¹ Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 241.

- 2) Keterlibatan Kerja
Keterlibatan pekerjaan menunjukkan tingkatan dimana seseorang terlibat secara pribadi dengan peran pekerjaannya.
- 3) Perilaku Keanggotaan Organisasi
Yakni perilaku pegawai yang melebihi persyaratan peran pekerja.
- 4) Ketidakhadiran
Ketidakhadiran tidak selalu seperti kelihatannya, dan bisa sangat merugikan.⁶² Hal tersebut disebabkan karena ketidakhadiran lebih bersifat spontan yang sifatnya tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.⁶³
- 5) Kognisi Penarikan
Kognisi penarikan menyampaikan proses pemikiran dengan menunjukkan keseluruhan pemikiran dan perasaan seseorang mengenai keputusannya untuk berhenti kerja.
- 6) Perputaran
Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam perputaran karyawan.⁶⁴ Meskipun tidak adanya perputaran karyawan merupakan hal yang tidak penting dalam organisasi, namun tingkat perputaran karyawan yang rendah lebih diinginkan mengingat biaya pelatihan dan kerugian karena tidak adanya pengalaman kerja.⁶⁵
- 7) Stres yang dirasakan
Stres dapat memiliki dampak-dampak yang sangat negative pada perilaku organisasi dan kesehatan pegawai. Stres secara positif berhubungan dengan ketidakhadiran, perputaran, penyakit jantung koroner, dan infeksi karena virus.

⁶² Robert, *Perilaku Organisasi*, 173.

⁶³ Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 240.

⁶⁴ Robert, *Perilaku Organisasi*, 174

⁶⁵ Fred, *Perilaku Organisasi*, 246.

8) Kinerja Pekerjaan

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah sangat kecil. Kepuasan kerja mungkin karena akibat, bukan sebab dari kinerja. Jika karyawan tidak dapat mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.⁶⁶

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berasal dari dua suku kata yakni “komitmen” dan “organisasi”. Pemahaman umum menyatakan bahwa komitmen adalah sebuah kesetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi. Secara formal, para peneliti mengartikan komitmen sebagai “sebuah kekuatan yang mengikat seseorang dengan cara relevansi tindakan pada satu atau beberapa target. Definisi ini menjelaskan bahwa komitmen berhubungan dengan perilaku dan bahwa komitmen bisa ditujukan pada beberapa target atau entitas. Misalnya, seseorang bisa berkomitmen pada pekerjaan, keluarga, kekasih, keyakinan, teman, karir, perusahaan, atau berbagai asosiasi profesional.⁶⁷

Organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati. Organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja saling bergantung menuju beberapa tujuan.⁶⁸ Pengorganisasian pada hakikatnya mengandung pengertian sebagai proses penetapan struktur peran, melalui penentuan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan bagian-

⁶⁶ Robert, *Perilaku Organisasi*, 175.

⁶⁷ Menurut Greenberg dan Baron Robert dalam Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, 165.

⁶⁸ Wibowo, *Perilaku Organisasi*, 1.

bagiannya. Pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan kelompok-kelompok aktivitas kepada manajer-manajer, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya, pengoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi, baik horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi. Sementara itu organisasi dalam pandangan islam bukan semata-mata wadah, melainkan menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi.⁶⁹

Adapun kata komitmen organisasi menurut para ahli seperti Mathis dan Jackson memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with organization*”. (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).⁷⁰ Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.⁷¹ Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sikap komitmen

⁶⁹ Erni Trisnawati Sule dan Muhammad Hasanuddin, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung : Refika Aditama, 2016), 86.

⁷⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta : Andi Offset, 2008),155

⁷¹ Robert, *Perilaku Organisasi*, 165.

organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan). Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.⁷²

Komitmen biasanya digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaan senang terhadap objek, orang lain, kelompok orang, cita-cita, kewajiban atau perkara atau tujuan. Lebih jauh dikatakan bahwa komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus menerus dimana karyawan akan menunjukkan dan mengekspresikan “perhatian atau hal-hal penting” mereka terhadap organisasi.⁷³

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.⁷⁴

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen terpisah yang saling berhubungan yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen

⁷² Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, terj. Vivin Andhika Yuwono dkk (Yogyakarta : Andi Offset, 2006), 149-150.

⁷³ Menurut Fuad Mas’ud dalam Gunawan Aji, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)* *Economica* No. 10 (2010), 97.

⁷⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, 157.

berkelanjutan. Adapun arti dari masing-masing dimensi tersebut sebagai berikut:⁷⁵

- 1) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.⁷⁶ Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian organisasi karena adanya ikatan emosional.⁷⁷
- 2) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.
- 3) Komitmen berkelanjutan. Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.⁷⁸ Komitmen berkelanjutan didasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi.⁷⁹

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi akan tercipta apabila setiap karyawan mengembangkan tiga perilaku yang saling berkaitan dengan organisasi. Perilaku tersebut adalah

- 1) *Identification*, yaitu pemahaman terhadap tujuan organisasi.
- 2) *Involment*, yaitu sebuah perasaan terlibat pada pekerjaan dan menganggap pekerjaannya menyenangkan.
- 3) *Loyalty*, yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.⁸⁰

⁷⁵ Robert, *Perilaku Organisasi*, 165.

⁷⁶ Fred, *Perilaku Organisasi*, 249.

⁷⁷ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, 157.

⁷⁸ Fred, *Perilaku Organisasi*, 157.

⁷⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, 142.

⁸⁰ Menurut Porter dan Boulian dalam Prima Utomo Wardoyo Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja, *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 18, No. 02 (2018).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi empat bagian berikut :

- 1) Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
- 3) Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
- 4) Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.⁸¹

d. Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Ditinjau dari sudut karyawan, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri. Komitmen

⁸¹ Menurut Steers dan Porter dalam Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Perilaku Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi* (Makassar : Nas Media Pustaka, 2018), 54.

karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada:

- 1.) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karir karyawan di organisasi/perusahaan.
- 2.) Organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain.⁸²

Seperti halnya kepuasan kerja, terdapat dampak pada komitmen organisasi. Ringkasan penelitian yang telah dilakukan dari dulu hingga sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu.⁸³ Berdasarkan beberapa penelitian individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang komitmennya lebih rendah. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk melakukan *internal whistle-blowing*, (yaitu melaporkan kecurangan kepada bagian yang berwenang dalam perusahaan) dibandingkan *external whistle-blowing* (yaitu melaporkan kecurangan atau kesalahan perusahaan pada pihak yang berwenang). Individu dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena kesadaran dalam individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, komitmen berkelanjutan ini tidak terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap tingkah laku maupun pengukuran kinerja. Adapun individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

⁸² Sopiah, *Perilaku Organisasional*, 166.

⁸³ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 250.

Perasaan semacam itu yang dirasakan oleh individu akan memotivasi dirinya untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.⁸⁴

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian penelitian yang mengangkat masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan, terutama yang berkaitan dengan etika kerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dijelaskan sebagai berikut:

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Sri Anik dan Arifuddin pada tahun 2003 tentang Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap pada Perubahan Organisasi dengan variabel independen komitmen organisasi dan keterlibatan kerja serta variabel dependen etika kerja Islam dan perubahan organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan sampel yang diambil adalah dosen akuntansi perguruan tinggi di kota Malang dan kota Makasar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dalam memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan perubahan organisasi. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi, namun indikator komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan pada organisasi. Peneliti mengungkapkan penyebab komitmen organisasi tidak memediasi hubungan etika kerja antara Islam dengan sikap perubahan organisasi adalah adanya sifat-sifat kesederhanaan yang dituntunkan dalam etika Islam.⁸⁵

⁸⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung : Pustaka Setia, 2010), 264.

⁸⁵ Sri Anik dan Arifuddin, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Alwiyah pada tahun 2016 di kantor akuntan publik kota Semarang tentang Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan variabel independen etika kerja Islam dan variabel dependen komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan adalah 100 orang staf auditor yang beragama Islam yang bekerja di kantor Akuntak Publik kota Semarang. Hasil penelitian ini ditemukan adanya variabel etika kerja Islam sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup. Sehingga apabila individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan ada kecenderungan untuk memperbaiki kehidupan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mengarahkan sikap positif individu terhadap kemajuan suatu pekerjaan.⁸⁶

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Jufrizen pada tahun 2016 di Medan tentang Analisis Etika kerja Berbasis Islam dengan variabel independen etika kerja Islam. Studi objek yang dijadikan penelitian berada di Bank BNI Syari'ah kota Medan. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode campuran yaitu menggunakan kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian merupakan karyawan dan pimpinan bank BNI Syariah. Sampel yang digunakan adalah semua baik karyawan maupun pimpinan bank BNI Syaria'ah. Hasilnya ditemukan bahwa pertama, pandangan karyawan terhadap etika kerja Islam cukup baik, karena nilai-nilai islam tersebut semua digunakan untuk melaksanakan perintah Allah SWT. Kedua, etika kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap pemimpin bank BNI Syari'ah. Ketiga, model etika kerja Islam yang dirumuskan memberikan umpan balik yang baik bagi perusahaan.⁸⁷

Perubahan Organisasi?’, *JAAI Universitas Hasanuddin*, Volume 7, No. 2, Desember (2003).

⁸⁶ Alwiyah, “Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja”, *Economica*, Volume 7, Edisi 2, November (2016).

⁸⁷ Jufrizen, “Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syari'ah di Kota Medan”, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh*, ISBN : 978-602-14708-2-4 (2016).

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Amilin pada tahun 2016 tentang Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia dengan variabel moderating etos kerja Islam, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja akuntan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi penelitian adalah profesi akuntan manajemen. Sampel penelitian yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah para akuntan yang bekerja di Institusi keuangan Islam Indonesia sebanyak 239 orang. Adapun pemilihan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dengan kriteria memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun sebagai akuntan manajemen di lembaga keuangan berbasis Islam di Indonesia. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan. Temuan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam kedalam pekerjaan para akuntan yang bekerja pada industri keuangan Islam dapat mendorong mereka dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja.⁸⁸

Penelitian kelima dilakukan oleh Anisa Rizki Maulida dkk pada tahun 2018 tentang Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan variabel independen etika kerja Islam serta variabel dependen komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Obyek penelitian berada di CV Kencana Jaya Teknik Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang merupakan seluruh pegawai yang beragama Islam yaitu sebanyak 15 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hasil tersebut ditemukan atas dasar jawaban para responden yang

⁸⁸ Amilin, "Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia", *IQTISHADIA*, Vol. 9, No. 2 (2016).

menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan seputar indikator etika kerja Islam.⁸⁹

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan kerangka hubungan antara variabel-variabel yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka berfikir ini merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta dipilih. Berdasarkan landasan teori dan pemikiran terdahulu maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai penerapan etika kerja Islam dalam meningkatkan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap organisasi di UKM “Ada Rasa” di Jekulo Kudus sebagai berikut :



⁸⁹ Anisa Rizki Maulida dkk, “Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional”, *An-Nisbah : Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 05, No. 02 (2018).

Gambar 2.2
Kerangka Pengembangan Pemikiran



Pada gambar 2.3 tentang kerangka pengembangan pemikiran dijelaskan bahwa UKM industri bakso kemasan Ada Rasamenerapkan berbagai strategi dalam mempertahankan karyawan, diantaranya adalah dengan menerapkan etika kerja islam. Etika kerja Islam merupakan rangkaian aturan sikap

maupun etika bekerja yang digunakan sebagai pedoman oleh pihak UKM industri bakso kemasan Ada Rasa supaya para karyawan dapat merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Strategi penerapan etika kerja Islam dari UKM ini berisi mengenai tindakan atau perilaku yang seharusnya dilakukan oleh setiap karyawan. Tindakan atau pelayanan tersebut dinilai berdasarkan 11 dimensi etika kerja Islam yang digunakan. Kesebelas dimensi tersebut antara lain niat, menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen, istiqomah, kreatif, disiplin, percaya diri, bertanggungjawab, dan *leadership*. Tujuan perusahaan menerapkan etika kerja Islam adalah supaya karyawan dapat merasakan puas setelah bekerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan, mereka akan cenderung melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Mereka akan mencintai pekerjaannya, melakukan yang terbaik bagi kinerjanya, berusaha meraih prestasi dan berperilaku positif.

Kepuasan yang karyawan rasakan atas penerapan nilai-nilai kerja Islami yang diberikannya tersebut nantinya diharapkan akan berdampak komitmen karyawan di UKM Ada Rasa di Jekulo Kudus. Dengan demikian komitmen organisasi melahirkan tiga dimensi mengenai kepercayaan, kemauan, serta keinginan yang kemudian hasilnya karyawan akan memberikan *feedback* terhadap UKM atas jasa yang telah diterimanya.

D. Daftar Pertanyaan

Berikut ini pertanyaan yang peneliti tanyakan selama observasi:

1. Pertanyaan ini ditujukan untuk karyawan di UKM “Ada Rasa”,
 - a. Pertanyaan mengenai etika kerja Islam di UKM “Ada Rasa”
 - 1) Menurut anda, bagaimana penerapan etika kerja Islam di UKM “Ada Rasa” ini ?
 - 2) Menurut anda, apakah karyawan di UKM “Ada Rasa” sudah bekerja sesuai dengan perintah agama Islam ?

- 3) Menurut anda, bagaimana sikap yang harus anda lakukan dalam bekerja sesuai dengan etika kerja Islam ?
 - 4) Menurut anda, apakah selama bekerja selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna ?
 - 5) Apakah anda selalu berangkat dan pulang tepat waktu ?
 - 6) Menurut anda, apakah karyawan di UKM “Ada Rasa” mampu bekerjasama dalam tim ? dan apakah anda berusaha demikian ?
- b. Pertanyaan mengenai kepuasan kerja
- 1) Apakah anda merasa puas bekerja di UKM “Ada Rasa” ?
 - 2) Menurut anda, apakah aturan kerja Islam yang diterapkan oleh pemimpin mampu meningkatkan kepuasan anda bekerja disini ?
 - 3) Menurut anda, apa saja yang membuat anda merasa puas bekerja di UKM “Ada Rasa” ?
 - 4) Apakah anda selalu bekerjasama dengan sesama rekan kerja dan bagaimana hubungan antara anda dengan rekan kerja anda ?
 - 5) Bagaimana dengan upah yang diberikan oleh pimpinan kepada anda ?
 - 6) Apakah pimpinan menghargai pekerjaan anda dan bagaimana sikap pemimpin terhadap anda ?
- c. Pertanyaan mengenai komitmen organisasi
- 1.) Apakah anda merasa nyaman bekerja di UKM “Ada Rasa” ini ?
 - 2.) Berapa lama anda bekerja di UKM “Ada Rasa” ini ?
 - 3.) Apakah anda berkeinginan untuk keluar dari UKM “Ada Rasa” ?
2. Pertanyaan ini ditujukan kepada pemilik UKM “Ada Rasa”
- a. Bagaimana sejarah berdirinya UKM “Ada Rasa” ?
 - b. Bagaimana asal mula bapak memberi nama “Ada Rasa” ?
 - c. Bagaimana aspek manajemen yang bapak terapkan di perusahaan bapak?

- d. Bagaimana standar operasional kerja bagi karyawan di UKM “Ada Rasa” ?
- e. Bagaimana proses pembuatan bakso ?
- f. Menurut bapak, bagaimana etika kerja karyawan di UKM “Ada Rasa”?
- g. Bagaimana langkah bapak mempertahankan karyawan di UKM “Ada Rasa” ?
- h. Berapa gaji yang bapak berikan kepada karyawan ?
- i. Berapa banyak karyawan di UKM “Ada Rasa” ?

