

BAB II LANDASAN TEORI

A. Teori Peran (*Role Theory*)

Teori Peran dari *Role Theory* adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seseorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu diharapkan untuk berperilaku secara tertentu.¹

Selain itu, peranan atau role juga memiliki beberapa bagian, yaitu:

1. *Anacted Role* (Peranan nyata) adalah suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang dalam menjalankan suatu peranan.
2. *Prescribed Role* (Peranan yang dianjurkan) adalah cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.
3. *Role Conflick* (Konflik peranan) adalah suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
4. *Role Distance* (Kesenjangan Peranan) adalah Pelaksanaan Peranan secara emosional.
5. *Role Failure* (Kegagalan Peran) adalah kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu.
6. *Role Model* (Model peranan) adalah seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti.
7. *Role Set* (Rangkaian atau lingkup peranan) adalah hubungan seseorang dengan individu lainnya pada saat dia sedang menjalankan perannya.
8. *Role Strain* (Ketegangan peranan) adalah kondisi yang timbul bila seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi harapan atau tujuan peranan yang dijalankan dikarenakan adanya ketidakserasian yang bertentangan satu sama lain. Peranan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku seseorang sesuai dengan status kedudukannya dalam masyarakat.

¹ Janu Murdiyatmoko, *Sosiologi Memahami dan Mengkaji Masyarakat* (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2007), 25.

Pengertian Peranan diungkapkan oleh Soerjono Soekanto: “Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan”.²

Pendapat lain Alvin L. Bertran yang diterjemahkan oleh soeleman B. Taneko bahwa “Peranan adalah pola tingkah laku yang diharapkan dari orang yang memangku status atau kedudukan tertentu”³

Pengertian peran (*role*) yaitu seperangkat pengharapan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu. Teori peranan menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik peran apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan kepada seseorang, sehingga apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami kesulitan atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya.⁴

Organisasi sebagai sebuah institusi sosial telah membentuk perspektif terhadap peran yang diterima oleh seorang individu. Teori peran (*role theory*) mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur kelompok, merupakan perilaku khusus yang dikarakterkan seorang individu pada konteks sosial tertentu. Teori peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri seseorang.⁵

Role theory Concerns Salah satu fitur terpenting dalam kehidupan sosial, pola perilaku atau peran yang khas. Ini

² Soerjono Soekanto, *Elit Pribumi Bengkulu* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), 268.

³ Soeleman B. Taneko, *Sosiologi Menyelami Fenomena di Masyarakat* (Bandung: Setia Purna Inves, 1986), 220.

⁴ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 320.

⁵ Indah Anisykurlillah, Agus Wahyudin dan Kustiani, “Pengaruh *Role Stressor* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah”, *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5, No. 2 ISSN 2085-4277, Universitas Negeri Semarang (2013): 110.

menjelaskan peran dengan menganggap bahwa orang adalah anggota dari posisi sosial dan memegang harapan untuk perilaku mereka sendiri dan orang lain. Kosakata dan perhatiannya sangat populer di kalangan ilmuwan dan praktisi sosial, dan konsep peran telah menghasilkan banyak penelitian. Setidaknya lima perspektif dapat dibedakan dalam karya terbaru dalam bidang ini: fungsional, interaksionisme simbolik, struktural, organisasi, dan teori peran kognitif. Banyak penelitian peran mencerminkan keprihatinan praktis dan konsep turunan, dan penelitian tentang empat konsep tersebut ditinjau: konsensus, konformitas, konflik peran, dan pengambilan peran. Perkembangan terbaru menunjukkan kekuatan sentrifugal dan integratif dalam bidang peran. Yang pertama mencerminkan komitmen perspektif yang berbeda dari para sarjana, kebingungan dan perbedaan pendapat tentang penggunaan konsep peran, dan fakta bahwa teori peran digunakan untuk menganalisis berbagai bentuk sistem sosial. Yang terakhir mencerminkan kepedulian bersama yang mendasar dari lapangan dan upaya oleh para ahli teori peran untuk mencari versi luas dari bidang yang akan mengakomodasi berbagai kepentingan.⁶

Teori peran menggambarkan interaksi sosial yang diterapkan oleh individu dalam suatu lingkungan berdasarkan kebudayaan yang berlaku. Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditunjukkan pada diri seseorang. Terjadinya konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyandang dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama.⁷

Teori peran menyangkut salah satu karakteristik paling penting dari perilaku sosial - fakta bahwa manusia berperilaku dengan cara yang berbeda dan dapat diprediksi tergantung pada identitas sosial masing-masing dan situasi. Seperti yang ditunjukkan oleh istilah peran, teori ini mulai hidup sebagai metafora teatral. Jika pertunjukan di teater dibedakan dan diprediksi karena aktor

⁶ B. J. Biddle, "Recent Developments in Role Theory", *Annual Reviews Inc*, University of Missouri-Columbia (1986): 67.

⁷ Angga Prasetyo dan Marsono, "Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal", *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 153.

dibatasi untuk melakukan “bagian” yang mana “skrip” ditulis, maka tampaknya masuk akal untuk percaya bahwa perilaku sosial dalam konteks lain juga terkait dengan bagian dan skrip yang dipahami oleh aktor sosial. Dengan demikian, teori peran dapat dikatakan berkaitan dengan tiga konsep: pola perilaku dan karakteristik sosial, bagian atau identitas yang diasumsikan oleh peserta sosial, dan skrip atau harapan untuk perilaku yang dipahami oleh semua dan dipatuhi oleh para pelaku.⁸

Dengan demikian, teori identitas peran berusaha untuk mengintegrasikan struktural-fungsionalis dan perspektif interaksionis simbolik. Fungsionalisme struktural berfokus pada bagaimana struktur sosial (misal: posisi peran seperti manajer, direktur, atau teknisi) melembagakan harapan perilaku yang stabil di berbagai situasi dan; tergantung pada fungsi, hierarki, dan status; bagaimana posisi itu memengaruhi konsep-diri. Sejalan dengan itu, interaksionisme simbolik berfokus pada bagaimana individu saling berhubungan di seluruh jaringan peran-hubungan yang menciptakan makna bagi penghuni peran (yaitu, identitas) dan menyediakan tempat kerja atau skema kognitif untuk menafsirkan pengalaman peran dan peran ekstra. Dengan demikian, teori identitas peran telah berkembang dari sekadar menjelaskan harapan bersama, dilembagakan, dan normatif yang diberikan posisi dalam beberapa struktur sosial seperti organisasi atau komunitas praktik hingga mengeksplorasi proses-proses yang digunakan oleh penghuni peran menentukan diri mereka sendiri dan peran mereka terhadap interaksi sosial dengan penghuni peran lainnya. Akibatnya, para sarjana organisasi memperluas definisi peran (dan identitasnya) untuk mencakup lebih dari sekadar posisi struktural - itu mencakup tujuan, nilai, kepercayaan, norma, gaya interaksi, dan cakrawala waktu yang terkait dengan bidang tertentu. peran.⁹

Hubungan teori peran dengan *role conflict*, *role ambiguity* dan *work family conflict* yaitu teori peran mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur kelompok, merupakan perilaku khusus yang dikarakterkan seorang individu pada konteks sosial tertentu. Teori peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari

⁸ B. J. Biddle, “Recent Developments in Role Theory”, *Annual Reviews Inc*, University of Missouri-Columbia (1986): 68.

⁹ David M. Sluss, “Role Theory in Organizations: a Relational Perspective”, *Handbook of I/O-Psychology*, University of South Carolina Columbia (2015): 4.

perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri seseorang.

B. Role Conflict

1. Pengertian *Role Conflict*

Konflik sebagai suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa suatu pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang diperhatikan pihak pertama. Konflik dapat merupakan masalah yang serius dalam setiap organisasi. Konflik itu mungkin tidak menimbulkan kematian suatu perusahaan tetapi pasti dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Semua konflik tidaklah buruk, konflik mempunyai sisi-sisi yang positif maupun negatif. Konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.¹⁰

Satu aspek khusus dari mengelola kontrak psikologis adalah mengelola kesesuaian orang-pekerjaan. Kesesuaian orang-pekerjaan (*person-job fit*) yang baik adalah dimana kontribusi karyawan sesuai dengan perangsang yang ditawarkan organisasi. Secara teori, setiap karyawan mempunyai satu set kebutuhan tertentu yang ingin ia penuhi dan satu set perilaku dan kemampuan terkait pekerjaan untuk dikontribusikan. Jika organisasi dapat mengambil keuntungan sempurna dari perilaku dan kemampuan tersebut, serta memenuhi kebutuhannya dengan tepat, maka ini berarti tercapainya kesesuaian orang-pekerjaan yang sempurna.¹¹

Konflik peran juga dapat bersifat disfungsional yang sebaliknya justru menghalangi/menurunkan kinerja. Timbulnya

¹⁰ Angga Prasetyo dan Marsono, "Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal", *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 153.

¹¹ Gregory Moorhead dan Ricky Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 62-63.

konflik peran juga terjadi apabila bekerja di tempat dengan norma-norma dan aturan-aturan yang berbeda dengan norma dan aturan kode etik yang telah dipelajarinya. Bagi manajemen, konflik peran adalah salah satu bentuk *disfunctional behavior* yang tidak diinginkan karena sifatnya yang cenderung kontra produktif dan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara profesional bisa menurunkan kinerja seseorang. Sifat ini yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan strategis perusahaan secara efektif dan efisien.

Konflik organisasi adalah ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya, perbedaan pendapat dan persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu merupakan penyebab munculnya konflik. Konflik disebabkan kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan lemahnya sistem kontrol organisasi. Manajer harus dapat mengatasi konflik dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Terdapat lima manajemen konflik yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan cara mempersatukan (*integrating*), dengan cara kerelaan untuk membantu (*obliging*), dengan cara mendominasi (*dominating*), dengan cara menghindar (*avoiding*), dengan cara kompromi (*compromising*).¹²

Untuk karyawan, ekspektasi dapat dibentuk oleh dewan direktur, supervisor, atau rekan kerja profesional yang bergantung pada kinerja kerja karyawan. Individu atau entitas yang berbeda dapat membentuk ekspektasi yang saling bertentangan mengenai peran penting karyawan tersebut. Karena seorang individu secara bersamaan menduduki beberapa peran sosial, maka ada beberapa kemungkinan bahwa peran yang berbeda-beda dapat mengakibatkan peran yang menentang salah satu persyaratan di antara peran social yang dialami karyawan situasi yang seperti ini sebagai definisi konflik peran.¹³

Konflik peran (*role conflict*) dapat terjadi ketika seorang individu harus berinteraksi dengan kelompok-kelompok atau

¹² Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1, Universitas Brawijaya Malang (2015): 2.

¹³ Angga Prasetyo dan Marsono, “Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”, *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 154.

individu yang berbeda (misalnya, partner audit, anggota kelompok orang itu) dalam hal harapan-harapan yang selalu bertentangan dengan prinsip atau etika dari individu yang bersangkutan. Posisi fundamental dari peran karyawan dapat menciptakan penolakan atas kemampuan mereka terhadap komitmen dalam mempertahankan independensi. Peran karyawan ini sangat melekat akan munculnya konflik peran. Konflik peran seperti itu dapat berasal dari potensi pertentangan antara peran pengawasan audit dan peran jasa konsultasi manajemen, serta perbedaan potensial antara petunjuk etika profesional karyawan dan tuntutan manajemen organisasi mereka.¹⁴

Konflik peran merupakan kondisi dari pemegang peran yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran secara bersamaan, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi. Hal itu mengakibatkan individu yang mengalami konflik peran kesulitan untuk membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana menjalankan peran-peran tersebut dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai di perusahaan, karyawan akan berhubungan dengan bagian atau pegawai lainnya. Sebagai individu yang memiliki peran yang berbeda, maka hubungan tersebut memicu timbulnya konflik.¹⁵

2. Penyebab Terjadinya *Role Conflict*

Konflik dalam organisasi apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan disintegrasi organisasi atau organisasi

¹⁴ Angga Prasetyo dan Marsono, “Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”, *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 151.

¹⁵ Lusius Kharismawan Sindudisastra dan Rustiana, “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”, *Modus* Vol. 26 No. 1, ISSN 0852-1875, Universitas Atma Jaya Yogyakarta (2014): 54.

menuai kegagalan dalam mencapai tujuan. Konflik terjadi karena beberapa kemungkinan:¹⁶

- a. Konflik tujuan; adanya perbedaan misi organisasi atau tujuan antara anggota kelompok organisasi. Perbedaan persepsi tentang misi dan tujuan organisasi antaranggota dapat menyebabkan konflik. Konflik tujuan merupakan konflik yang sangat berat dalam organisasi karena antaranggota organisasi belum memiliki landasan tujuan organisasi yang sama, padahal ini merupakan hal mendasar dalam organisasi. Konflik ini dapat diatasi dengan pimpinan organisasi melakukan upaya serius dan intensif dengan melibatkan anggota organisasi secara partisipatif dalam menyamakan pemikiran dan persepsi. Kegagalan pemimpin organisasi mencari cara untuk mengelola konflik ini dapat berakibat organisasi berujung pada kegagalan mencapai tujuan bahkan eksistensi organisasi belum tentu bertahan.
- b. Terjadinya konflik peranan terjadi dengan beberapa sebab, yaitu:

Pertama, overload peran; hal ini terjadi ketika peran, tugas pokok dan fungsi tidak didefinisikan atau dijabarkan dengan jelas, sehingga ada seseorang atau divisi tertentu dengan beban menumpuk, sementara divisi lain tidak ada beban yang optimal sehingga menimbulkan gap dan kesalahpahaman; *kedua*, ambiguitas peran yaitu ketika peran, tugas pokok dan fungsi tidak dijabarkan dengan jelas, sehingga menimbulkan persepsi bahwa seseorang atau suatu pihak tidak yakin dengan peran yang mereka mainkan atau mungkin mereka justru merasa kebingungan dengan peran yang ia mainkan; *ketiga*, tumpang tindih peran, yaitu ketiga tugas, pokok dan fungsi saling tumpang tindih, sehingga ketugasan tertentu dikerjakan oleh beberapa atau banyak pihak yang menimbulkan tabrakan tanggungjawab; *keempat*, persaingan peran yaitu konflik yang terjadi ketika anggota organisasi sudah menonjolkan egonya masing-masing karena bersaing secara tidak sehat dengan melibatkan pertimbangan

¹⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 151.

politik, kepentingan jabatan atau kepentingan ekonomi pribadi atau kelompoknya.¹⁷

3. Jenis *Role Conflict*

Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai karyawan perusahaan misalnya seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik-konflik tuntutan dan konflik-konflik harapan. Lebih jauh Luthans mengatakan bahwa konflik peran terdiri dari 3 tipe utama:¹⁸

- a. Konflik antara Individu dengan Perannya
Konflik ini terjadi antara kepribadian individu dan harapan akan perannya.
- b. Konflik *Intrarole*
Konflik ini dihasilkan oleh harapan yang kontradiktif terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan.
- c. Konflik *Interrole*
Konflik ini dihasilkan dari persyaratan yang berbeda dari dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat bersamaan.

4. Pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Beberapa ancaman terhadap komitmen independensi yang dialami oleh karyawan salah satunya adalah ancaman konflik peran (*role conflict*). Konflik peran (*role conflict*) dapat terjadi ketika seorang individu harus berinteraksi dengan kelompok-kelompok atau individu yang berbeda (misalnya, *partner* audit, anggota kelompok orang itu) dalam hal harapan-harapan yang selalu bertentangan dengan prinsip atau etika dari individu yang bersangkutan.

Posisi fundamental dari peran karyawan dapat menciptakan penolakan atas kemampuan mereka terhadap komitmen dalam mempertahankan independensi. Peran karyawan ini sangat melekat akan munculnya konflik peran.

¹⁷ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 151.

¹⁸ Madziatul Churiyah, "Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Komitmen pada Organisasi", *Modernisasi*, Volume 3, Nomor 1, Universitas Negeri Malang (2007): 45.

Konflik peran seperti itu dapat berasal dari potensi pertentangan antara peran pengawasan audit dan peran jasa konsultasi manajemen, serta perbedaan potensial antara petunjuk etika profesional karyawan dan tuntutan manajemen organisasi mereka. Lingkungan organisasi mempengaruhi ekspektasi individu tentang perilaku peran mereka. Ekspektasi ini melibatkan norma-norma atau tekanan untuk bertindak dengan cara tertentu. Ekspektasi dapat berasal dari peran dirinya sendiri, orang-orang yang memegang jabatan penting, masyarakat dan orang lain yang menanyakan tentang peran.

5. Indikator *Role Conflict*

Dalam situasi organisasi yang demikian, tentunya konflik menjadi sesuatu yang inheren atau melekat dalam setiap organisasi, hanya perbedaannya terletak pada kompleksitas dan permasalahan apa yang menjadi penyebabnya. Dalam setiap konflik pasti ada perbedaan yang menyebabkan terjadinya pertentangan dari beberapa pihak atau kelompok. Tidak semua perbedaan pendapat atau sikap adalah konflik. Hanya perbedaan pendapat atau sikap yang disertai tindakan negatif atau menimbulkan dampak negatif saja yang disebut konflik. Konflik merupakan suatu proses yang diawali ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan segera memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama.¹⁹ Indikator *role conflict* dalam penelitian ini meliputi :

- a. Karyawan mengerjakan sesuatu yang harus diselesaikan dengan cara yang berbeda.
- b. Karyawan menerima penugasan tanpa adanya bantuan untuk menyelesaikannya.
- c. Karyawan harus melanggar suatu aturan atau kebijakan terlebih dahulu untuk dapat menjalankan suatu penugasan.
- d. Karyawan bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang menerapkan cara kerja yang berbeda.
- e. Karyawan menerima permintaan tugas yang bertentangan dari dua orang atau lebih.
- f. Karyawan mengerjakan sesuatu yang hasilnya bisa diterima oleh satu pihak namun ditolak oleh pihak lain.

¹⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 150.

6. Role Conflict dalam Perspektif Islam

Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Atas dasar pandangan ini maka pengusaha muslim dalam melakukan aktivitas bisnis harus memperhatikan tiga hal, tidak diskriminasi terhadap pekerja, penjual, pembeli, mitra kerja atas dasar pertimbangan ras, warna kulit, jenis kelamin atau agama. Allah yang paling ditakuti dan dicintai. Tidak menimbun kekayaan atau serakah, karena hakikatnya kekayaan merupakan amanah Allah.²⁰

Ajaran Islam berorientasi pada terciptanya karakter manusia yang memiliki sikap dan prilaku yang seimbang dan adil dalam konteks hubungan antara manusia dengan diri sendiri, dengan orang lain (masyarakat) dan dengan lingkungan. Keseimbangan ini sangat ditekankan oleh Allah dengan menyebut umat Islam sebagai *ummatan wasathan*. *Ummatan wasathan* adalah umat yang memiliki kebersamaan, kedinamisan dalam gerak, arah dan tujuannya serta memiliki aturan-aturan kolektif yang berfungsi sebagai penengah atau pembenar. Dengan demikian keseimbangan, kebersamaan, kemoderenan merupakan prinsip etis mendasar yang harus diterapkan dalam aktivitas maupun entitas bisnis.²¹

وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ تَعَالَوْا إِلَىٰ مَا أَنزَلَ اللَّهُ وَإِلَىٰ الرَّسُولِ رَأَيْتَ الْمُتَنَافِقِينَ
يَصُدُّونَ عَنكَ صُدُودًا

Artinya : “Apabila dikatakan kepada mereka: “Marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah telah turunkan dan kepada hukum Rasul”, niscaya kamu lihat orang-orang munafik menghalangi (manusia) dengan sekuat-kuatnya dari (mendekati) kamu.” (QS. An-Nisa : 61)²²

Dalam konteks ini adalah hukum Allah yang sudah dimaktubkan dalam alQuran dan tunduk kepada as-Sunnah yang diimplementasikan oleh Rasulullah dalam kehidupan

²⁰ Akhmad Nur Zaroni, “Bisnis Dalam Perspektif Islam (Telaah Aspek Keagamaan Dalam Kehidupan Ekonomi)” *MAZAHIB* IV, no. 2, (2017): 179.

²¹ Muhammad dan Lukman Fauroni, *Visi al-Qur’an tentang Etika dan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Diniyah, 2012), 13.

²² Alqur’an, an-Nisa ayat 61, Alqur’an dan Terjemahannya, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 69.

bermasyarakat, termasuk dalam hal ini adalah ketundukannya dalam hal penyelesaian berbagai persoalan-persoalan hidup bagi dirinya sendiri atau bagi kelompok masyarakatnya.

Teori konflik memberikan pandangan kepada manusia sebagai koneksit terhadap perilaku dan kehidupan dalam bermasyarakat, masyarakat mempunyai peran dan ketentuan-ketentuan dalam menjalankan sebuah kehidupan dilingkungannya, dengan berbagai tujuan dan harapan yang menjadi capaiannya, konflik dalam kehidupan masyarakat tidak dapat dihindarkan dengan berbagai stigma yang ada didalamnya dengan berbagai gesekan-gesekan dan benturan-benturan yang muncul dari berbagai factor kehidupan manusia, keberadaan konflik mengimplikasikan terhadap sebuah perubahan dan ketidaksepahaman masyarakat atau individu dalam menjalankan konsepnya sebagai manusia. Pendewasaan masyarakat dituntut dalam penyelesaian terhadap konflik yang muncul dengan berbagai strategi dan konsep yang ada.

Pertimbangan-pertimbangan dalam penyelesaian konflik di tengah-tengah masyarakat atau individu diperlukan sebuah pendekatan hukum yang berdampak terhadap penyelesaian secara professional dan proporsional sesuai dengan kebutuhan dan harapan secara bersama.

Islam sebagai agama menjadikan konsepsi pemikiran melalui al-Quran dan Hadis dalam penerapan terhadap penyelesaian konflik. Ketentuan Allah terhadap hambanya untuk saling menghormati dan menghargai satu sama lain, terhadap individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok, atau sebaliknya. bagi kelompok masyarakatnya

C. Role Ambiguity

1. Pengertian *Role Ambiguity*

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn et al. 1964 dalam Dyah 2002).²³

²³ Lidya Agustina, "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta)", Jurnal Akuntansi Vol.1 No.1 2009, 42

Ambiguitas peran adalah keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Ambiguitas peran bisa terjadi akibat *job description* yang tidak tertulis atau tidak dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas. Ambiguitas peran dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi merasa tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, memutar balikkan fakta dan kinerjanya menurun. Ketika karyawan mengalami ambiguitas peran maka mereka akan cenderung untuk berkinerja lebih rendah.²⁴

Faktor lain yang mendukung produktivitas di dalam organisasi, yang dengan mudah sering diabaikan (*overlook*) adalah kejelasan tujuan. Pengukuran produktivitas di dalam penyediaan pelayanan sosial sering diganggu oleh gagasan-gagasan yang mendua dari apa yang merupakan *output* yang diterima.²⁵ Memberikan kejelasan dan arah/aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan anggota-anggotanya. Pada tingkat individu ada bukti yang meyakinkan bahwa kesuksesan kemungkinan besar terjadi ketika individu mempunyai tujuan terarah.²⁶

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun *private*. Dalam perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari faktor-faktor yang lain, seperti: modal, peralatan dan struktur.²⁷

²⁴ Lusius Kharismawan Sindudisastra dan Rustiana, "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal", *Modus* Vol. 26 No. 1, ISSN 0852-1875, Universitas Atma Jaya Yogyakarta (2014): 55.

²⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2017), 169.

²⁶ Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 138.

²⁷ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 3.

Role ambiguity atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Karenanya kekaburan peran adalah bersifat pembangkit stres sebab ia menghalangi individu untuk melakukan tugasnya dan menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dan tidak menentu. Seseorang dapat dikatakan berada dalam kekaburan peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut:²⁸

- a. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dimaksudkannya;
- b. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya;
- c. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya dan
- d. Tidak memahami benar peranan daripada pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Karyawan perlu mengetahui hak-hak istimewa dan kewajiban mereka. Ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggung jawabnya dan wewenang dalam perusahaan. Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakpastian tugas yang harus dikerjakan, bagaimana kompetensi tugas harus diprioritaskan, dan bagaimana cara terbaik melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan. Kejenuhan kerja mungkin merupakan akibat stres kerja yang paling umum. Gejala khusus pada kejenuhan kerja antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan dan kesakitan/penyakit.²⁹

²⁸ Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 320.

²⁹ National Safety Council, *Manajemen Stres* (Jakarta: EGC, 2013), 8.

2. Dimensi *Role Ambiguity*

Enam dimensi ambiguitas peran dari karyawan diusulkan dalam penelitian ini dikembangkan dari “kata kunci” yang diambil dari ukuran unidimensional ambiguitas peran adalah sebagai berikut :³⁰

a. *Guidelines*

Dimensi “*Guidelines/Pedoman*” ini dikembangkan untuk menguji apakah karyawan menerima atau mengembangkan aspek-aspek yang jelas. Sangat penting untuk mengetahui kebijakan yang ada telah ditulis dengan jelas dan terdapat pedoman dan kebijakan yang jelas mengenai pekerjaan. Selain itu, kebijakan sangat penting juga untuk menciptakan kejelasan kebijakan tertulis yang menggambarkan aktivitas dan tindakan yang dilarang ketika terjadi penyimpangan.

b. *Task*

Dimensi dari “*Task/Tugas*” berkembang untuk menanyakan apakah karyawan yang jelas tentang apa yang harus dilakukan pada penilaian pengendalian internal, dan apa yang harus dilakukan ketika melakukan kesalahan, penyimpangan, kelemahan dan pelanggaran yang ditemukan dalam menjalankan perannya.

c. *Authority*

Dimensi “*Authority/Wewenang*”, bahwasebagai seorang pekerja harus memiliki tingkat wewenang yang tepat serta memiliki keyakinan akan wewenangnya. Tanpa adanya keyakinan dan atau tidak adanya kejelasan atas tingkat wewenang yang dimiliki, pekerjaan dapat dipengaruhi oleh tekanan manajemen. Oleh sebab itu, dimensi wewenang memastikan bahwa seorang pekerja harus memahami dengan benar mengenai wewenangnya.

d. *Responsibilities*

Dimensi dari “*Responsibilities/tanggung jawab*” ini dikembangkan untuk menentukan apakah karyawan tahu apa tanggung jawab mereka di tempat kerja.

e. *Standards*

Dimensi “*standards*”, bahwa tujuan dari disusunnya standar adalah untuk menggambarkan prinsip dasardan untuk

³⁰ Angga Prasetyo dan Marsono, “Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”, *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 155-156.

menetapkan dasar bagi evaluasi kinerja seorang pekerja. Oleh karena itu standar bertindak sebagai referensi dalam pelaksanaan tugas, maka sangat penting untuk menyusun standar sejelas mungkin sehingga tidak menimbulkan berbagai interpretasi.

f. *Time*

Dimensi waktu, bahwa batasan waktu merupakan factor mendasar dalam lingkungan pekerjaan.

3. Penyebab Terjadinya *Role Ambiguity*

Penyebab terjadinya konflik dalam organisasi, antara lain:³¹

- a. koordinasi kerja yang tidak dilakukan,
- b. ketergantungan dalam pelaksanaan tugas,
- c. tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan),
- d. perbedaan dalam orientasi kerja,
- e. perbedaan dalam memahami tujuan organisasi,
- f. perbedaan persepsi,
- g. sistem kompetensi insentif (*reward*),
- h. strategi pemotivasian yang tidak tepat.

4. Cara Mengatasi *Role Ambiguity*

Manajemen konflik dapat dilakukan dengan cara antara lain:³²

- a. pemecahan masalah (*problem solving*),
- b. tujuan tingkat tinggi (*lipsordinate goal*),
- c. perluasan sumber (*expansion of resources*),
- d. menghindari konflik (*avoidance*),
- e. melicinkan konflik (*smoothing*),
- f. kompromi (*compromise*),
- g. perintah dari wewenang (*authoritative commands*),
- h. mengubah variabel manusia (*altering the human variables*),
- i. mengubah variabel struktural (*altering the structural variables*),
- j. mengidentifikasi musuh bersama (*identifying a common enemy*).

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 156.

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 156.

5. Indikator *Role Ambiguity*

Role ambiguity merupakan suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat.³³ Indikator *role ambiguity* dalam penelitian ini meliputi :

- a. Karyawan tidak mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan atasan.
- b. Karyawan tidak memahami tentang wewenang yang dimiliki saat ini untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan.
- c. Karyawan tidak jelas mengenai pekerjaan yang seharusnya dilakukan dalam memproduksi jenang.
- d. Karyawan merasa rencana dan tujuan pekerjaannya tidak jelas dalam memproduksi jenang.
- e. Karyawan tidak dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di bagian pencucian dan *finishing*.

6. *Role Ambiguity* dalam Perspektif Islam

Organisasi yang sehat adalah organisasi yang struktur wewenang (kekuasaan), sistem nilai, norma, sistem imbalan dan sanksi beroperasi dengan baik sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta kesejahteraan para anggotanya. Beberapa standar yang paling sering digunakan untuk mengukur kesehatan organisasi antara lain produktivitas, semangat kerja, komitmen, dan tingkat kepercayaan. Organisasi yang sehat memiliki visi dan misi yang jelas dan selalu konsisten dengan prinsip-prinsip dasar yang dianut bersama dalam organisasi. Lingkungan organisasi yang saling menghormati, percaya, terbuka, keadilan dalam pemberian imbalan dan memungkinkan anggota untuk menyalurkan kemampuan yang dimilikinya.³⁴

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting

³³ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 320.

³⁴ Fuad Mas’ud, *Survai Diagnosis Organisasional*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), 8.

serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak; apakah masuk golongan ahli syurga atau sebaliknya.

Ambiguitas peran adalah keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Ambiguitas peran dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi merasa tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, merasa ragu dalam melakukan pekerjaannya. Kecemasan bisa jadi datang dengan tiba-tiba dan hanya sementara sebagaimana yang dikenal pada saat ini dalam kehidupan manusia.

Sesungguhnya manusia tidak dilahirkan dengan penuh ketakutan ataupun kecemasan. Sesungguhnya ketakutan dan kecemasan itu hadir karena adanya emosi yang berlebih. Selain itu, keduanya pun mampu hadir karena lingkungan yang menyertainya dalam hal ini lingkungan organisasi.

Deskripsi umum akan kecemasan yaitu “perasaan tertekan dan tidak tenang serta berpikiran kacau dengan disertai banyak penyesalan”. Dalam hal ini, karyawan merasa tidak jelas, tidak faham, tidak bias membagi waktu, merasa cemas dalam pekerjaannya. Hal inipun mempengaruhi produktivitas dalam komitmen organisasi.

بَلَىٰ مَنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ فَلَهُ أَجْرُهُ عِنْدَ رَبِّهِ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya : “(Tidak demikian) bahkan barangsiapa yang menyerahkan wajahnya kepada Allah, sedang ia muhsin, maka baginya pahala pada sisi Tuhannya dan tidak ada rasa takut menimpa mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati.” (QS. al-Baqarah: 112)³⁵

Ulama Quraish Shihab dalam tafsir al-Misbah menjelaskan makna ayat tersebut. Melihat redaksi awal “siapa yang menyerahkan wajahnya..” Wajah adalah bagian termulia dari jasmani manusia. Pada wajah terdapat mata, hidung, dan mulut atau lidah. Kegembiraan dan kesedihan, amarah, rasa

³⁵ Alqur'an, al-Baqarah ayat 112, Alqur'an dan Terjemahannya, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 14 .

takut, dan sedih, bahkan semua emosi manusia tampak pada wajah. Wajah adalah gambaran identitas manusia, sekaligus menjadi lambing seluruh totalitasnya. Ayat ini jelas mengandung unsur psikologi mengenai bagaimana manusia menyerahkan seluruh “emosinya” kepada Allah SWT.

Penulis memahami makna ayat diatas adalah, dengan menyerahkan “wajah” kepada Allah, yang berarti adalah segala emosi takut, sedih, marah, khawatir dan sebagainya maka seseorang akan merasa tenang dan tidak akan merasa takut atas apa yang akan terjadi di kemudian hari. Tidak ada yang perlu dicemaskan atau ditakutkan, karena keyakinan terhadap ketetapan Tuhan dan penyerahan diri kepadaNya.

Geliat hati bermacam-macam dan akan senantiasa berbolak-balik sehingga muncul berbagai perasaan baik positif maupun negatif. Tugas kita sebagai manusia adalah untuk beradaptasi dengan geliat hati ini dengan berbagai cara yang telah dianjurkanNya. Allah SWT Mahatahu bahwa manusia akan mengalami berbagai kecemasan dan ketakutan karena banyaknya tekanan (*stressor*) dan bisikan-bisikan setan yang selalu menjerumuskannya. Oleh karena itu, Ia pun mempersiapkan berbagai obat untuk mencegah berbagai kecemasan dan ketakutan agar tidak sampai menjadi suatu gangguan jiwa yang akut.

Umat Islam telah mengetahui mengenai obat penyembuh berbagai penyakit jiwa ini. Yaitu: Sholat malam, Berdzikir malam, berkumpul dengan orang sholeh dalam artian orang sholeh disini adalah orang yang memiliki energi positif, karena energi akan menular makanya Ia memerintahkan kita untuk senantiasa berdekatan dengan orang yang berenergi positif (sholeh). Perbanyak membaca al-Quran, bukan hanya membaca tetapi juga merenungi makna dan mengamalkan ajarannya.

D. Work-Family Conflict

1. Pengertian Work-Family Conflict

Work-Family Conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya

dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.³⁶

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Asumsi yang terjadi adalah bahwa ada dua tuntutan permintaan yang memiliki tingkatan yang sama tetapi tidak dapat dilaksanakan seimbang dan berpotensi memunculkan ketidaksesuaian fungsi dan ketidaknyamanan di kedua posisi tersebut. Adanya ketidakseimbangan dan ketidaknyamanan ini akan memunculkan persoalan kepuasan kerja bagi individu yang bersangkutan.³⁷

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain. Pentingnya pengujian dari kedua sisi domain yang mereka sebut dengan: *work-family conflict* (*work family conflict*) dan *family-work conflict* (FWC). Hal ini karena keterhubungan antara satu tipe konflik tidak berarti bahwa jenis konflik yang lain juga harus selalu dihubungkan dengan hal tersebut. Sebagai contoh, *work-family conflict* boleh jadi dihubungkan dengan komitmen organisasi tetapi hubungan ini tidak berlaku untuk *family-work conflict*.³⁸

³⁶ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 17.

³⁷ Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 321.

³⁸ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai

Dalam setiap organisasi, konflik lazim atau biasa ditemui. Lebih-lebih dalam era modern ini yang ditandai dengan tingginya tuntutan kebutuhan orang dan tekanan sosial ekonomi yang cukup berat dan kompleks. Hal itu terjadi karena banyak orang dengan masing-masing pemikiran dan pendapat dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan/permasalahan yang dihadapi organisasi. Bahkan, konflik juga kadang-kadang muncul dari permasalahan individu yang berawal dari permasalahan keluarga yang dibawa dalam organisasi kerja. Permasalahan privat dan keluarga kemudian dapat berhimpit dengan permasalahan organisasi, sehingga eskalasi konflik menjadi lebih besar dan kompleksitas permasalahan menjadi luas dan rumit penyelesaiannya.³⁹

Work-Family Conflict (*work family conflict*) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga.⁴⁰

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan *work-family conflict* berada dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan. Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab dan pengaruh dari konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) tersebut.

Salah satu jenis dari konflik adalah konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan dalam

Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 17.

³⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 149-150.

⁴⁰ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, 18.

keluarga atau profesi (konflik peran/*role*). Kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi peran tuntutan peran yang lain (keluarga), harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika partisipasi dalam peran kerja dan peran keluarga terdapat dua peran yang tidak seimbang pada beberapa hal. Jadi *work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.⁴¹

Konflik pekerjaan-keluarga (*Work-family conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal : *“It is a form of inter-role conflict in which the pressures from the work and family domains are mutually noncompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role”*.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut

⁴¹ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 18.

dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.⁴²

Permintaan pekerjaan didefinisikan sebagai komitmen sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan, sedangkan permintaan keluarga mengacu pada tanggung jawab pemeliharaan dan perawatan anak di rumah. Karena terbatasnya sumber daya, tuntutan yang lebih tinggi dalam satu peran menghasilkan lebih sedikit sumber daya untuk peran lain, yang mungkin terkait dengan *work family conflict*. Penelitian telah memberikan dukungan empiris yang kuat untuk dampak negatif dari permintaan pekerjaan dan keluarga permintaan tentang *work family conflict*. Ketika tuntutan waktu dan energi di tempat kerja atau di rumah meningkat, kemungkinan tuntutan-tuntutan itu mengganggu domain yang berlawanan meningkat, yang mengarah ke *work family conflict*. Misalnya, ketika karyawan sangat sibuk dengan tugas keluarga seperti perawatan bayi baru lahir, renovasi rumah atau merawat anggota keluarga yang sakit, mereka mengalami beban psikologis dan tantangan fisik yang menguras waktu dan energi mereka dari sepenuhnya terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan. Karena meningkatnya tuntutan baik di rumah maupun di tempat kerja yang mengganggu komitmen mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka di peran lain, karyawan dapat mengalami persepsi negatif tentang waktu dan kehilangan energi. Hal ini dapat menyebabkan persepsi konflik yang timbul dari

⁴² Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 321.

bentrok dalam alokasi sumber daya untuk menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga.⁴³

2. Penyebab Terjadinya Work Family Conflict

Sebab-sebab munculnya konflik dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:⁴⁴

- a. Masalah komunikasi. Karena salah pengertian berkenaan dengan bahasa.
- b. Masalah struktur organisasi. Adanya pertarungan kekuasaan antardepartemen dengan kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan atau persaingan.
- c. Masalah pribadi. Karena tidak sesuainya tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang dipesankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

3. Indikator Work Family Conflict

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja.⁴⁵ Indikator *work family conflict* dalam penelitian ini meliputi :

- a. Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan.
- b. Tingginya waktu pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.
- c. Hal-hal yang ingin karyawan lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan.
- d. Pekerjaan karyawan menghasilkan kelelahan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga.
- e. Dikarenakan pekerjaan, membuat karyawan harus melakukan perubahan untuk kegiatan keluarga.
- f. Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaannya.

⁴³ Eko Yi Liao dan Victor P. Lau, "A resource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical findings", *Career Development International*, Vol. 24 No. 1, The Hang Seng University of Hong Kong (2018): 45.

⁴⁴ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 201.

⁴⁵ Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 321.

4. *Work-Family Conflict* dalam Perspektif Islam

Area dari keluarga dan kerja seringkali disimpulkan sebagai suatu area paling penting bagi seseorang dan aktivitas dalam area (keluarga dan kerja) ini secara umum membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga dibanding area atau peran lain. Oleh karena itu seringkali terjadi konflik peran antara dua area tersebut karena ketidakcocokan atau ketidakseimbangan antara tuntutan kerja di kantor dan tanggung jawab terhadap keluarga dalam beberapa hal.

Tata aturan rumah tangga dalam Islam merupakan aturan yang sangat penting karena adanya *tafaku'* yaitu sederajat atau serasi. Artinya, antara suami dan istri harus sederajat, sesuai dalam segala hal, tingkat sosial, budaya, dan ekonomi. Ketika beberapa aspek tersebut disejajarkan maka diharapkan akan mampu mendukung kekalnya hubungan dan keharmonisan rumah tangga.

Islam telah menetapkan ketentuan yang seimbang antara hak dan kewajiban, bukan hanya dalam rumah tangga tetapi juga dalam setiap permasalahan dan ketentuan yang ada. Islam adalah ajaran yang universal dengan mengatur hukum berkenaan dengan umatnya pada penempatan masalah secara adil dan profesional, tidak ditambah dan dikurangi. Karena setiap hamba memiliki hak dan kewajiban yang sama.

Jika keluarga adalah dasar yang amat prinsip dalam membina sebuah masyarakat, maka Islam mendasarkan pembentukan atas unsur taqwa kepada Allah serta keridhohan-Nya. Hal ini merupakan perantara menuju jalan kebahagiaan dan kemuliaan. Islam menganjurkan umatnya untuk mendirikan sebuah keluarga atas dasar iman, Islam, ihsan, di mana ketiga unsur ini didasari atas rasa cinta, kasih dan sayang. Hal ini akan menumbuhkan kerja sama yang baik antara suami-istri dengan modal utama cinta, kasih, sayang, saling percaya dan saling menghargai.

Berangkat dari kaidah usul fiqih bahwa, tidak melarang sebuah perbuatan tanpa ada nash syar'i yang melarang, di dalam Al-Quran Perempuan dan laki-laki memiliki hak sama untuk bekerja. Dalam Firman Allah:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (QS. At-Taubah: 71)⁴⁶

Islam tidak melarang perempuan untuk melakukan aktivitas ekonomi yang sesuai tabi'at dan kodratnya. Islam memberi tempat seorang perempuan sebagai pendamping kaum pria dalam mengurus bumi dan sosial.

Work family conflict, Prioritas mana yang sebaiknya wanita pilih? keluarga atau pekerjaan? Bisakah keduanya seimbang tanpa ada yang dikorbankan? Mungkin mengorbankan waktu yang sangat berharga untuk menunjukkan perhatian seorang ibu kepada anaknya atau sebaliknya, harus meninggalkan anak untuk suatu kepentingan kantor. Stres disebabkan peristiwa terganggu di lingkungan kerja, lingkungan sosial, dan dalam kehidupan rutin (pekerjaan, keluarga dan kehidupan sosial) dan juga disebabkan oleh emosional, psikologis, mental dan penyakit fisik ". Selain itu, "Stres berasal dari situasi atau keadaan yang membutuhkan penyesuaian perilaku perubahan baik atau buruk adalah stress atau apakah itu perubahan positif atau negatif, respon fisiologis yang sama". Bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.⁴⁷

⁴⁶ Alqur'an, at-Taubah ayat 71, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 158.

⁴⁷ Jane Y. Roboth, Analisis Work Family Conflict, "Stress Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia",

Jika nilai-nilai islami ini mampu diterapkan dalam kehidupan keluarga, maka tentunya dampak negative dari *work-family konflik* ini akan sangat berdampak minim terhadap keluarga maupun pekerjaan. Dan dampak positif akan timbul yakni hubungan dengan keluarga dan lingkungan social bertambah baik, tingkat kinerja dan produktivitas meningkat.

E. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), di mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*sitten*). Sehingga secara umum etika kerja atau moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang tingkah laku manusia atau tindakan manusia. Dengan demikian persepsi umum secara sederhana atas pengertian etika hanya dianggap sebagai pernyataan benar atau salah serta baik atau buruk.⁴⁸

Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari *Syari'ah* mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan. Di samping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktifitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal di mana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan.⁴⁹

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol.3, No.1, Universitas Sam Ratulangi (2015): 34.

⁴⁸ 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)", *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, Nomor II / Edisi II, STAIN Pekalongan (2010): 95.

⁴⁹ 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)", *Jurnal*

Promosi kepuasan kerja dan komitmen organisasi selalu menjadi salah satu perhatian utama semua organisasi dan manajer mereka. Pentingnya kedua variabel ini sedemikian rupa sehingga organisasi mencoba mempromosikannya melalui berbagai program yang mahal. Namun, gugus tugas dengan motivasi internal melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan cara sebaik mungkin tanpa insentif moneter. Motivasi intrinsik secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Akibatnya, efek positif dari motivasi intrinsik pada komitmen organisasi. Tipe motivasi ini berasal dari karakteristik pekerjaan dan karyawan. Salah satu faktor terpenting yang memengaruhi perilaku dan tindakan karyawan adalah nilai-nilai dan keyakinan mereka. Etos kerja Islami (etika kerja Islam) dapat dipertimbangkan dalam kategori faktor ini yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.⁵⁰

Dalam memilih pekerjaan, haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik (amal saleh) atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tanpa mendiskriminasikannya, apakah itu pekerjaan otak atau otot, pekerjaan halus atau kasar, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral di hadapan Allah. Pekerjaan itu tidak boleh bertentangan dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan untuk dirinya dan memberi dampak positif secara sosial dan kultural bagi masyarakatnya. Karena itu, tangga seleksi dan skala prioritas dimulai dengan pekerjaan yang manfaatnya bersifat primer, kemudian yang mempunyai manfaat pendukung dan terakhir yang bernilai guna sebagai pelengkap.⁵¹

Etika Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu Al Qur'an, Hadits yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan Nabi Muhammad SAW, Ijma dan Qiyas. Bahwa hukum dan ketetapan etika itu dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, itu hanya dapat diperoleh pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT. Tujuan organisasi

Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam, Nomor 11 / Edisi II, STAIN Pekalongan (2010): 94.

⁵⁰ Alborz Gheitani, "Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Islamic Azad University (2018): 3.

⁵¹ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), 63.

menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi hidup sejati manusia. Tujuan itu, pada hakekatnya bersifat transedental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi pada kehidupan sesudah dunia ini (*akherat*). Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif adalah di jalan yang benar.⁵²

Etika kerja Islam bahwa etika dianggap sebagai hasil dari iman (kepercayaan) yang tercermin dalam semua bidang kehidupan. Karena itu, etika kerja umumnya dikaitkan dengan nilai-nilai agama. Akibatnya, etika kerja Islam dikaitkan dengan sekolah etis yang berasal dari Islam. etika kerja Islam adalah bagian dari keyakinan (keyakinan) individu. Oleh karena itu, perspektif etika kerja Islam memiliki asal-usul mereka dalam Alquran, dan kata-kata dan perbuatan Nabi telah memberikan kehormatan dan kebajikan untuk bekerja, yang dianggap ibadah. Di sisi lain, Islam menekankan kerja sama dalam pekerjaan dan konsultasi sebagai cara untuk menghindari kesalahan dan masalah. Dengan cara yang sama, dapat dinyatakan bahwa dasar fundamental dari etika kerja Islam adalah premis bahwa setiap manusia terikat untuk melakukan hal-hal yang baik dan tidak buruk. Prinsip-prinsip etika Islam meliputi dimensi ekonomi, psikologis dan sosial dan menyatakan bahwa pekerjaan pada umumnya harus bermakna bagi individu dan masyarakat. Ini karena dalam Islam, pekerjaan dianggap sebagai aktivitas dan kebajikan yang tak terhindarkan dan perlu yang merupakan sumber signifikan dari kemandirian individu yang mendorong pertumbuhan pribadi, harga diri, kepuasan dan aktualisasi diri. Secara umum, etika kerja Islam menyiratkan seperangkat perilaku dan teknik, kebaikan dan prinsip-prinsip moral yang membantu dalam membedakan antara hak dan kesalahan yang

⁵² 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)", *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, Nomor 11 / Edisi II, STAIN Pekalongan (2010): 96.

terkait dengan pekerjaan dan mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.⁵³

Etika itu terekspresikan dalam bentuk *syari'ah*, yang terdiri dari *Al Qur'an, Hadist, Ijma dan Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, etika *syari'ah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Di dalam penelitian ini dimensi etika kerja Islam menggunakan 3 konstruk yang berpedoman pada surat Al Baqarah ayat 282 yang merupakan landasan kerja bagi karyawan Islam yaitu pertanggungjawaban, keadilan, kebenaran.

Dalam Islam, pekerjaan dipandang sebagai upaya tulus dan berdedikasi yang mendorong individu untuk memperoleh manfaat bagi diri mereka sendiri, untuk orang lain, dan bagi masyarakat secara keseluruhan. Untuk mendukung pandangan ini, seorang sosiolog Arab abad pertengahan, menyebutkan bahwa terlibat dalam kegiatan kerja dan bisnis dapat mencapai empat tujuan: “Meningkatkan kolaborasi dan saling pengertian di antara orang-orang, memuaskan kebutuhan orang, meningkatkan kekayaan, dan mendorong pengembangan kota”. Terlibat dalam pekerjaan dapat mengurangi kemiskinan, mencapai perilaku yang baik dan keterampilan penting, mendapatkan pengetahuan dan mencapai keselamatan. Para peneliti telah menekankan konsep kerja dalam Islam. Dia menunjukkan bahwa dalam lebih dari 50 ayat; pekerjaan disebutkan dalam Al Qur'an. Kewajiban setiap Muslim untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas untuk membangun dunia ini. Selain itu, Islam menekankan pentingnya “kualitas kerja” (*itqan*). Sekali lagi, fakta bahwa keterlibatan orang dalam kegiatan ekonomi adalah kewajiban. Di sisi lain, pengangguran ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan tingkat kejahatan dan kekerasan. Misalnya narkoba, perampokan, pengrusakan, penggelapan, dan jenis

⁵³ Alborz Gheitani, “Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector”, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Islamic Azad University (2018): 3.

kejahatan lainnya dapat terjadi di masyarakat mana pun karena keadaan pengangguran.⁵⁴

Seorang muslim yang memiliki kepribadian Qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sangat bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan segala sesuatu setengah hati (*mediocre*). Dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Qur'ani, ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, "Aku ini seorang muslim, aku ini wakil Allah di muka bumi; apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah telah berbuat ihsan, mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat ihsan juga? Sebagaimana firman-Nya:⁵⁵

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "...dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan". (QS. al-Qashash: 77).⁵⁶

Ruhul Jihad dalam bekerja mempersyaratkan mobilisasi dan optimalisasi pemberdayaan segenap potensi di jalan Allah untuk kebaikan setiap orang. Ruhul mujahadah menuntut kesabaran dan kontinuitas kerja, bahkan menuntut tingkat kesabaran ekstra yang mampu mengungguli kesabaran para pesaing. Semua itu didukung dengan ketekunan untuk murabathah, yakni pantang meninggalkan pekerjaan sebelum selesai.⁵⁷

⁵⁴ Jihad Mohammad and Farzana Quoquab, "The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach", *Personnel Review*, University of Technology, Malaysia (2018): 4.

⁵⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2012), 16.

⁵⁶ Alqur'an, al-Qashah ayat 77, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 315.

⁵⁷ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), 63.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung” (QS. ali Imran: 200).⁵⁸

Ruhul jihad menolak setiap bentuk ketidakcermatan dalam manajemen waktu yang begitu berharga; ketidakprofesionalan dalam mengelola sumber daya yang demikian mahal. Dengan tegas pula, ia menolak setiap perasaan dan sikap lemah, malas dan kurang serius, mengandalkan kemampuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri, lebih-lebih mencatut prestasi orang lain sebagai hasil karya sendiri. Sebab cara itu ibarat memakan harta orang lain secara batil.⁵⁹

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِيَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, Padahal kamu mengetahui” (QS. al-Baqarah: 188).⁶⁰

2. Konsep Utama Etika Kerja Islam

Secara teoretis, kaum muslimin mempunyai etos kerja yang demikian kuat dan mendasar karena ia bermuara pada iman, berhubungan langsung dengan kekuatan Allah dan merupakan persoalan hidup dan mati. Tetapi, tidak diingkari kalau kenyataannya masih “jauh panggang dari pada api”. Sebaliknya,

⁵⁸ Alqur'an, ali Imran ayat 200, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 61.

⁵⁹ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), 63.

⁶⁰ Alqur'an, al-Baqarah ayat 188, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 23.

kaum muslimin belum tahu kalau mereka itu mempunyai kekuatan etos kerja yang sangat dahsyat dan ketika melihat prestasi suatu bangsa atau umat lain;⁶¹

Etika Kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Empat konsep utama yang membangun etika kerja Islami. Keempat konsep tersebut adalah: usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggungjawab moral.⁶²

- a. Usaha. Usaha merupakan salah satu prinsip yang dipegang teguh oleh ajaran Islam. Islam mendorong manusia untuk mengasah ketrampilan dan teknologi, dan sangat menghargai orang yang mau bekerja keras seperti yang ditulis dalam Hadits :

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقَدَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya : “Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”(H.R Bukhari).

Dari hadits diatas dapat diketahui bahwa, Islam mengajarkan bekerja dengan keringat sendiri dan memakan hasilnya lebih nikmat daripada mendapat pemberian hasil warisan atau sedekah yang diberikan orang lain. Islam juga mengajarkan bahwa untuk meraih suatu tujuan terutama dalam bekerja maka harus dengan usaha nya sendiri dan dengan upaya yang semaksimal mungkin. Dengan adanya usaha tersebut, menjadikan manusia untuk lebih banyak

⁶¹ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), 64.

⁶² Yundi Wahyudi, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)”, *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Purworejo (2014): 5.

- bersyukur daripada mengeluh tanpa melakukan suatu upaya maupun perbuatan.
- b. Kompetisi. Di dalam Islam tidak ada batasan dalam arena pasar untuk kompetisi, namun kompetisi dilarang bila berkaitan dengan barang terlarang (misalnya alkohol dan judi), kegiatan yang berhubungan dengan barang terlarang dan manipulasi harga. Dalam kompetisi menghindari pendekatan destruktif.
 - c. Transparansi, yaitu kebutuhan atas kepercayaan dan kejujuran dalam transaksi atau dalam kegiatan ekonomi yang berhubungan dengan barang dan jasa.

Allah S.W.T telah menjelaskan secara detail dalam Al'Qur'an mengenai kejujuran, yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar” (QS. at-Taubah: 119).⁶³

Dalam hadits tersebut dapat diketahui bahwa Allah.S.W.T menganjurkan manusia untuk selalu bersama orang-orang yang jujur. Islam memandang bahwa jujur merupakan pondasi untuk terciptanya kebaikan diantara manusia.

Dalam bekerja jujur bukan hanya berlaku untuk bawahan saja. Akan tetapi, jujur juga berlaku pada atasan. Misalnya, atasan memberi evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya dengan terbuka dan transparan tanpa ada yang dimanipulasi.

- d. Perilaku bertanggungjawab.

Seseorang yang dapat dipercaya merupakan individu yang mandiri. Individu tersebut akan bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya. Dia juga akan melakukan tugas yang diberikan walaupun atasannya tidak ada. Sikap tertentu ini sesuai dengan Al-Qur'an :

⁶³ Alqur'an, at-Taubah ayat 119, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 164.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”(QS. an-Nisa: 58).⁶⁴

Dalam ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Allah S.W.T memerintahkan manusia untuk menyampaikan amanat kepada orang yang mempunyai hak untuk menerimanya. Amanat merupakan sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang baik harta, benda maupun perintah-perintah.

Bekerja merupakan salah satu amanat yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan harus mengemban amanat yang telah diberikan. Sebagai contoh, seorang karyawan diberikan tugas oleh atasannya untuk dilaksanakan. Maka karyawan tersebut harus mengalokasikan waktunya untuk melaksanakan tugas yang diberikan, agar tugas tersebut selesai dengan tepat waktu.

Setiap tindakan individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, setelah berinteraksi dengan pengalaman-pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, akan menentukan harapan-harapan atau tujuan-tujuan dalam setiap perilakunya, sebelum akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan dilakukan.⁶⁵

Islam senantiasa menekankan pada saling membantu dan mendukung dalam konteks sosial seperti tempat kerja. Seperti yang dinyatakan dalam Al-Qur'an, “Tolong satu sama lain dalam Al-Birr dan At-Taqwa (kebajikan, kebenaran dan kesalehan);

⁶⁴ Alqur'an, an-Nisa ayat 58, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 69.

⁶⁵ 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)”, *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, Nomor 11 / Edisi II, STAIN Pekalongan (2010): 96.

tetapi jangan saling membantu dalam dosa dan pelanggaran” (QS. al-Maidah: 2).⁶⁶

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا
الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ
فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ
تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “2. Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.”(QS. al-Maidah: 2).⁶⁷

Lebih jauh, Islam menekankan pentingnya keadilan, “Kami mengutus para Rasul Kami dengan tanda-tanda yang jelas dan mengirimkan kepada mereka Kitab dan Ukuran untuk menegakkan keadilan di antara orang-orang. Selain itu, Islam menekankan pentingnya pekerjaan dan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan cara terbaik. Alquran menyatakan

⁶⁶ Jihad Mohammad and Farzana Quoquab, “The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach”, *Personnel Review*, University of Technology, Malaysia (2018): 3.

⁶⁷ Alqur’an, al-Maidah ayat 2, *Alqur’an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 85.

apa artinya bahwa orang beriman yang melakukan kebenaran, dan sepenuhnya kemampuan seseorang akan masuk Surga.⁶⁸

Dengan ruhul jihad, setiap muslim akan mampu mengukir prestasi dengan penuh kegairahan, kemudian akan mengembalikan 'izzah atau harga dirinya secara pasti sehingga disegani umat lain. Sebab kemuliaan dan gengsi itu adalah milik Allah, rasul-Nya, serta orang-orang beriman.

يَقُولُونَ لَئِنْ رَجَعْنَا إِلَى الْمَدِينَةِ لَيُخْرِجَنَّ الْأَعَزُّ مِنْهَا الْأَذَلَّ وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ
وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ وَلَكِنَّ الْمُنَافِقِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “mereka berkata: "Sesungguhnya jika kita telah kembali ke Madinah, benar-benar orang yang kuat akan mengusir orang-orang yang lemah dari padanya." Padahal kekuatan itu hanyalah bagi Allah, bagi Rasul-Nya dan bagi orang-orang mukmin, tetapi orang-orang munafik itu tiada mengetahui” (QS. Al-Munaafiqun: 8).⁶⁹

3. Indikator Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja.⁷⁰ Indikator etika kerja Islami dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kemalasan merupakan musuh dalam Islam.
- b. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan.
- c. Bekerja dengan baik dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama.
- d. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama.
- e. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan.

⁶⁸ Jihad Mohammad and Farzana Quoquab, “The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach”, *Personnel Review*, University of Technology, Malaysia (2018): 3.

⁶⁹ Alqur'an, al-Munafiqun ayat 8, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 443.

⁷⁰ Yundi Wahyudi, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)”, *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Purworejo (2014): 8.

F. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Ada beberapa tokoh yang menggunakan pendekatan perilaku untuk mendefinisikan komitmen organisasi, diantaranya adalah Salancik. Salancik mengartikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang menjadikan individu bersedia bertindak berdasarkan kepercayaan, yang dibuktikan dengan aktivitas dan keterlibatan. Komitmen organisasi itu sendiri memiliki dasar yang berbeda-beda secara psikologis. Untuk itu perlu meneliti komitmen organisasi dengan menggunakan pendekatan secara multidimensional. Komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.⁷¹

Komitmen organisasi (*organizational commitment*), kadang-kadang disebut dengan komitmen kerja, mencerminkan identifikasi dan ikatan seorang individu pada organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan (sebagai contoh, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi seperti “kami membuat produk berkualitas tinggi”), mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi.⁷²

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggungjawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau telah ditentukan sebelumnya. Komitmen juga memiliki peranan penting dalam terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya. Namun pada kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan

⁷¹ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 322.

⁷² Gregory Moorhead dan Ricky Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 73.

mengenai komitmen/loyalitas karyawan sehingga kinerja mereka kurang maksimal.⁷³

Terdapat beberapa pendekatan yang berbeda untuk mendefinisikan komitmen organisasi. Pendekatan-pendekatan tersebut antara lain pendekatan perilaku, pendekatan sikap dan pendekatan multidimensional. Pendekatan sikap berfokus pada proses berpikir individu tentang hubungan mereka dengan organisasi. Individu akan mempertimbangkan kesesuaian nilai dan tujuan mereka dengan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan pendekatan perilaku berhubungan dengan proses dimana individu itu telah terikat dengan organisasi tertentu. Komitmen individu tersebut ditunjukkan dengan adanya tindakan. Contohnya individu dengan komitmen yang tinggi akan tetap berada di organisasi dan akan mempunyai pandangan yang positif tentang organisasinya. Selain itu individu akan menunjukkan perilaku yang konsisten untuk tetap mempunyai persepsi diri yang positif.⁷⁴

Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:⁷⁵

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

⁷³ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 19.

⁷⁴ Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 321-322.

⁷⁵ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 19.

- b. Kesiediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.⁷⁶

Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap. Dan sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar : emosional, informasional dan berperilaku. Dalam *Organization behavioral* atau perilaku organisasi, komitmen organisasi adalah komponen dari perilaku. Sikap adalah pernyataan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang-orang atau kejadian. Dan dibagi

⁷⁶ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 19.

dalam 3 komponen yaitu : *cognitive, affective and behavioral* (kognitif, afektif dan berperilaku).⁷⁷

Komponen emosional/afeksi melibatkan perasaan orang (positif, netral atau negatif) terhadap suatu objek. Komponen informasional/kognisis terdiri dari keyakinan/iopini dan informasi/pengetahuan yang dimiliki seseorang atas objek. Komponen itensi/keperilakuan meliputi tendensi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap suatu objek. Termologi sikap pada dasarnya merujuk kepada komponen afektif/emosi. Dari 3 komponen sikap, hanya komponen itensi/keperilakuan yang dapat diamati langsung. Komponen emosi dan keyakinan tidak dapat dilihat orang lain, hanya dapat diduga.

Secara definisi, komitmen organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Secara umum, komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu: *pertama*, kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; *kedua*, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; *ketiga*, keinginan kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dalam kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.⁷⁸

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

⁷⁷ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, 20.

⁷⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 102.

2. Konsep Utama Komitmen Organisasi

Ada tiga pilar besar yang membentuk komitmen organisasi. Ketiga pilar itu meliputi:⁷⁹

- a. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*).

Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pekerja:

- 1) Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
- 2) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut.
- 3) Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
- 4) Merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

- b. Perasaan bergairah terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*)

Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara:

- 1) Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
- 2) Kualitas kepemimpinan.
- 3) Kemauan dari manajer dan *supervisor* untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bisa meningkat jika ada perhatian yang terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.

- c. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*)

Rasa memiliki bisa muncul jika pekerja merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan pekerja. Jika pekerja merasa dirinya dilibatkan dalam membuat keputusan

⁷⁹ Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 320.

dan jika mereka merasa idenya didengar serta kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan-perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

3. Jenis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan tingkat keterkaitan karyawan pada sasaran perusahaan. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Unsur-unsur komitmen organisasional terdiri dari kepercayaan, kemauan, keinginan, bahwa ada tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:⁸⁰

- a. *Affective commitment*, yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
- b. *Continuance commitment*, komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka tahu bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.
- c. *Normative Commitment*, yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki.

⁸⁰ Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1, Universitas Brawijaya Malang (2015): 3.

4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Terjadinya komitmen melewati tiga fase yang dijelaskan oleh Mincer, yaitu:⁸¹

- a. Initial Commitment
Pada fase awal ini, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah factor personal yang meliputi karakteristik individu, harapanharapan 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 system 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 karyawanpada 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.

5. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi; termasuk di dalamnya rasa keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan kepercayaan akan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sehingga individu tersebut berusaha untuk menjaga keanggotaannya di dalam organisasi.⁸² Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini meliputi:

- a. Karyawan akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karirnya dengan organisasi ini.

⁸¹ Fathiyatul Limanihtada, "Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus", *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol.6, No.1, IAIN Kudus (2018) : 179

⁸² Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 322.

- b. Karyawan menikmati membahas organisasi dengan orang-orang diluar organisasi ini.
- c. Karyawan merasa masalah organisasi ini adalah masalah baginya.
- d. Karyawan berpikir bahwa tidak bisa dengan mudah pindah pada organisasi lain.
- e. Organisasi ini memiliki banyak makna bagi pribadi karyawan.
- f. Karyawan memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi ini.

6. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Yang dimaksudkan dengan *commitment* (dari bahasa latin: *committere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (I'tiqad).⁸³

Daniel Goldman melaporkan hasil penelitiannya bahwa orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan. Mereka bersedia menempuh perjalanan lebih panjang. Seperti kerikil yang dilontarkan ke tengah kolam, karyawan yang berkomitmen tersebut menyebarkan riak-riak perasaan kebahagiaannya ke seluruh lingkungan perusahaan. Komitmennya yang sangat tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan yang bagi orang yang tidak memiliki komitmen dirasakannya sebagai beban berat dan menimbulkan stress.

Kegiatan bisnis membutuhkan kerja keras. Dalam kerja keras tersebut terdapat kemauan keras (azam) yang dapat menggerakkan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Orang – orang yang berhasil adalah individu yang mau kerja keras, tahan uji dan pantang menyerah memperbaiki nasibnya.⁸⁴ Sahabat Ali Karramawallahu wajah memiliki sebuah kata mutiara sebagai berikut:

عَنْ عَلِيٍّ كَرَّمَ اللَّهُ وَجْهَهُ : الْحَقُّ بِأَنْظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَأْسُ بِالْأَنْظَامِ

⁸³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 85.

⁸⁴ Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 317.

Artinya : “*Kebenaran yang tidak terorganisir dengan baik dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir dengan baik*”.

G. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian mengenai pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict* dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia. antara lain sebagai berikut :

Penelitian Alborz Gheitani yang berjudul *Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak etika kerja Islam (etika kerja Islam) pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara karyawan Bank Maskan dengan memeriksa peran mediasi motivasi intrinsik. Temuan mengungkapkan efek langsung etika kerja Islam pada kepuasan kerja, tetapi tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara variabel ini dan komitmen organisasi. Juga, motivasi intrinsik memainkan peran parsial dan sepenuhnya mediator dalam hubungan antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja dan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi.⁸⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai etika kerja Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

Penelitian Jihad Mohammad dan Farzana Quoquab yang berjudul *The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara etika kerja Islam (etika kerja Islam) dan sikap dan perilaku karyawan dalam hal persepsi keadilan organisasi, kepemilikan psikologis (PSY), dan kinerja karyawan di lembaga keuangan Islam di Malaysia. Desain / metodologi / pendekatan - Penelitian ini menggunakan sampel 301 karyawan lembaga keuangan Islam dan menggunakan pemodelan persamaan struktural-teknik partial least square untuk menganalisis data.

⁸⁵ Alborz Gheitani, “Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector”, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Islamic Azad University (2018): 2.

Temuan menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki efek langsung dan tidak langsung pada sikap dan juga hasil perilaku.⁸⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai etika kerja Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini tidak menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel independen.

Penelitian Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.⁸⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai *Work-Family Conflict* sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian Febrianty berjudul “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Role Conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional auditor KAP. *Role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap koimitmen organisasional auditor KAP. *Work family conflict* berpengaruh terhadap koimitmen organisasional auditor KAP. *Role Conflict*, *role ambiguity*, dan *Work family conflict* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap koimitmen organisasional auditor KAP.⁸⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai *role conflict*, *role ambiguity*, dan

⁸⁶ Jihad Mohammad and Farzana Quoquab, “The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach”, *Personnel Review*, University of Technology, Malaysia (2018): 2.

⁸⁷ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 15.

⁸⁸ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 315.

work-family conflict terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini menggunakan penambahan variabel independen yaitu etika kerja Islam.

Penelitian Angga Prasetyo dan Marsono berjudul “Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ambiguitas peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi karyawan. Konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi karyawan.⁸⁹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai *role conflict* dan *role ambiguity* sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini tidak menggunakan komitmen independensi sebagai variabel independen.

Penelitian I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. *Work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja.⁹⁰

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai *work family conflict* sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini tidak menggunakan stres kerja sebagai variabel intervening.

⁸⁹ Angga Prasetyo dan Marsono, “Pengaruh *Role Ambiguity* Dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”, *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 151.

⁹⁰ I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 11, ISSN : 2302-8912, Universitas Udayana (2016): 6994.

Penelitian Madziatul Churiyah berjudul “Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Komitmen pada Organisasi”. Hasil penelitian ini adalah konflik peran terhadap kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan, konflik peran berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen pada organisasi, konflik peran berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap komitmen pada organisasi, kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan langsung terhadap komitmen pada organisasi dengan koefisien path.⁹¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai *role conflict* sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Liao dan Victor P. Lau yang berjudul *A resource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical findings*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan meta-analisis yang diperbarui dan digerakkan oleh teori konflik kerja-keluarga (*work family conflict*). Para penulis secara kuantitatif meninjau hubungan antara *work family conflict* dan tiga pasang anteseden dan beberapa konsekuensi. Temuan meta-analisis umumnya mendukung hipotesis. Tuntutan pekerjaan dan keluarga secara positif terkait dengan *work family conflict*, sementara memiliki kontrol di tempat kerja atau keluarga akan berhubungan negatif dengan *work family conflict*. Memahami tingkat otonomi yang tinggi di tempat kerja berhubungan negatif dengan *work family conflict*, dan jam yang dihabiskan di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan *work family conflict*. Kelebihan peran di pekerjaan dan keluarga terkait dengan *work family conflict*, sementara memiliki fleksibilitas dari jadwal kerja akan berhubungan negatif dengan *work family conflict*. Selain itu, *work family conflict* berhubungan negatif dengan hasil pengembangan karir karyawan.⁹²

⁹¹ Madziatul Churiyah, “Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Komitmen pada Organisasi”, *Modernisasi*, Volume 3, Nomor 1, Universitas Negeri Malang (2007): 43.

⁹² Eko Yi Liao dan Victor P. Lau, “A resource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical findings”, *Career Development International*, Vol. 24 No. 1, The Hang Seng University of Hong Kong (2018): 37.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai *work family conflict* sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini tidak menggunakan hasil pengembangan karir karyawan.

Penelitian Darwish Yousef yang berjudul *The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity A study in an Islamic country setting*. Peran etika kerja secara umum dan etika kerja Islam khususnya sebagai mediator hubungan antara *locus of control*, konflik peran dan ambiguitas peran belum mendapatkan perhatian yang memadai dalam literatur Barat maupun dalam literatur non-Barat. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menyelidiki peran etika kerja Islam khususnya sebagai mediator hubungan antara *locus of control*, konflik peran dan ambiguitas peran dalam lingkungan multikultural dan Islam.⁹³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas mengenai etika kerja Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini tidak menggunakan *locus of control*.

H. Kerangka Berpikir

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen anggota organisasi mencerminkan keberpihakan anggota organisasi pada tujuan organisasi sehingga mereka mau terlibat dengan tugas-tugas di dalam organisasi. Komitmen profesional mencerminkan tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersiapkan oleh individu tersebut sehingga ia dapat bersikap profesional. Anggota organisasi yang dapat menjaga komitmen profesionalnya merupakan aset sumber daya manusia yang berharga bagi organisasi karena diharapkan ia akan dapat bekerja secara profesional. Hal ini tentunya akan membawa pengaruh positif bagi organisasi. Fungsi-fungsi di dalam organisasi juga akan berjalan dengan baik karena para profesional yang bekerja di dalam

⁹³ Darwish Yousef, "The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity A study in an Islamic country setting", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 4, United Arab Emirates University (2018): 283.

organisasi tersebut menunjukkan kinerja yang baik yaitu dengan menjaga profesionalismenya.⁹⁴

Konflik merupakan gejala psikologis yang dialami seseorang yang menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan dapat menurunkan komitmen karyawan pada perusahaan. Konflik disebabkan oleh tekanan organisasional di tempat kerja atau ketidaksesuaian antara harapan dan pencapaian hasil. Tekanan organisasional muncul saat karyawan merasa terbebani dan tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Konflik mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan.⁹⁵

Ambiguitas peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tentang tanggungjawabnya dan wewenang dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk menilai peran dari profesi internal karyawan itu apakah terdapat unsur ambiguitas atau tidak, internal karyawan diminta untuk menyatakan tingkat kejelasan yang mereka alami dalam melaksanakan berbagai aspek dari pekerjaan mereka.⁹⁶

Promosi kepuasan kerja dan komitmen organisasi selalu menjadi salah satu perhatian utama semua organisasi dan manajer mereka. Pentingnya kedua variabel ini sedemikian rupa sehingga organisasi mencoba mempromosikannya melalui berbagai program yang mahal. Namun, gugus tugas dengan motivasi internal melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan cara sebaik mungkin tanpa insentif moneter. Motivasi intrinsik secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Akibatnya, efek positif dari motivasi intrinsik pada komitmen organisasi. Tipe motivasi ini berasal dari

⁹⁴ Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 315.

⁹⁵ Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1, Universitas Brawijaya Malang (2015): 3.

⁹⁶ Angga Prasetyo dan Marsono, "Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal", *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 156.

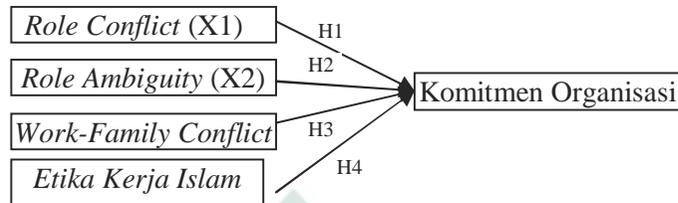
karakteristik pekerjaan dan karyawan. Salah satu faktor terpenting yang memengaruhi perilaku dan tindakan karyawan adalah nilai-nilai dan keyakinan mereka. Etos kerja Islami (etika kerja Islam) dapat dipertimbangkan dalam kategori faktor ini yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.⁹⁷

Komitmen profesi diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika. Komitmen juga didefinisikan dalam literatur akuntansi sebagai berikut: (1) Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai suatu profesi, (2) Kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi, (3) Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada suatu profesi. Komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik karyawan berhubungan dengan tingginya komitmen karyawan pada profesi. Dalam hal menjalankan profesi akan ada pertanggungjawaban tidak hanya pada pimpinan tetapi juga bertanggungjawab pada Allah, karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosio ekonomi di dunia dan di akhirat.⁹⁸ Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini akan digambarkan melalui kerangka berpikir sebagai berikut:

⁹⁷ Alborz Gheitani, “Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector”, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Islamic Azad University (2018): 3.

⁹⁸ 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)”, *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, Nomor 11 / Edisi II, STAIN Pekalongan (2010): 97.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan :

→ : Uji secara parsial

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.⁹⁹ Menurut pola umum metode ilmiah, setiap riset terhadap suatu obyek hendaknya di bawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*) atau praktek (*implementation*).¹⁰⁰ Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadinya antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang, yaitu: *Pertama*, padangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. *Kedua*, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang biasa bermanfaat (*konflik fungsional*) dan bisa

⁹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 110.

¹⁰⁰ Husein Umar, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), 61.

pula merugikan organisasi (*konflik disfungsional*). Ketiga, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.¹⁰¹ Berdasarkan ketiga pandangan tentang konflik tersebut, pihak pemimpin organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi di organisasi, apakah konflik itu fungsional atau disfungsional dan bagaimana manajemen konflik agar berpengaruh positif bagi kemajuan organisasi.

Keunggulan bersaing suatu organisasi (lembaga) sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut di dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik, akan dapat diraih jika produktivitas dari karyawan yang bekerja dalam organisasi itu mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dalam hal ini organisasi (lembaga) harus mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tepat.¹⁰²

Agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Karyawan perlu mengetahui hak-hak istimewa dan kewajiban mereka. Ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan.¹⁰³ Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

¹⁰¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 155.

¹⁰² Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2015), 117.

¹⁰³ Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, VOL. 2 NO. 3, Politeknik PalComTech (2012): 320.

H₁ : Terdapat pengaruh *role conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

2. Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Organisasi

Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen, tetapi tersedia beberapa panduan spesifik. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, karyawannya lebih berkemungkinan untuk merasa puas dan berkomitmen. Mengizinkan karyawan untuk mengemukakan pendapatnya mengenai cara melakukan berbagai hal juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini. Merancang pekerjaan sehingga menggairahkan juga dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen.¹⁰⁴ Ketidakpuasan bisa disebabkan oleh ketidakserasian hubungan kerja dalam organisasi baik vertikal maupun horisontal, ketidakjelasan tugas dan otoritas yang dimiliki. Mendesain kembali jabatan berarti melihat kembali isi (*content*), fungsi-fungsi (*functions*) dan hubungan-hubungan (*relationship*) dari suatu jabatan.¹⁰⁵

Role ambiguity atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Karenanya kekaburan peran adalah bersifat pembangkit stres sebab ia menghalangi individu untuk melakukan tugasnya dan menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dan tidak menentu. Seseorang dapat dikatakan berada dalam kekaburan peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut: tidak jelas benar apa tujuan peran yang dimamkannya; tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya; tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya dan tidak memahami benar peranan daripada pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan

¹⁰⁴ Gregory Moorhead dan Ricky Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 73.

¹⁰⁵ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2016), 128.

secara keseluruhan.¹⁰⁶ Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan menghadapi tantangan dan tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam menghadapi antarmuka kerja dan keluarga. Misalnya, tugas pekerjaan menjadi lebih rumit seperti komunikasi multi-budaya telah menjadi norma. Karyawan sering diharapkan untuk bekerja dari rumah dengan tugas-tugas seperti berurusan dengan pesan instan atau konferensi video pada malam hari dengan klien luar negeri, yang dapat mengorbankan waktu mereka bersama keluarga. Demikian juga, perubahan karakteristik keluarga seperti peningkatan pasangan pencari nafkah ganda atau orang tua tunggal dapat menghambat kehidupan kerja sehingga karyawan akan menemukan lebih sedikit energi dan waktu yang disediakan untuk tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, orang mungkin mengalami konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) lebih dari sebelumnya. *work family conflict* mengacu pada persepsi karyawan tentang konflik yang timbul dari bentrokan dan tantangan masalah pekerjaan dan keluarga, yang dapat terjadi dalam dua arah, dengan pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) atau keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW).¹⁰⁷

Work-family conflict memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Hubungan negatif antara *work-family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Individual yang mengalami konflik antara

¹⁰⁶ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, VOL. 2 NO. 3, Politeknik PalComTech (2012): 320.

¹⁰⁷ Eko Yi Liao dan Victor P. Lau, “A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings”, *Career Development International*, Vol. 24 No. 1, The Hang Seng University of Hong Kong (2018): 37.

pekerjaannya dan keluarganya akan mengalami “kekaburan” dan menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasional pada individual tersebut.¹⁰⁸

Beban pekerjaan yang berat yang mengharuskan karyawan melakukan lembur pekerjaan sehingga pulang larut malam menyebabkan perhatiannya kepada keluarga berkurang. Hal ini membawa konsekuensi bahwa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban pada pekerjaan di kantor menyebabkan karyawan sulit untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab pada keluarga. Misalnya, tidak dapat mengikuti makan malam bersama keluarga karena masih berada di kantor ataupun tidak dapat menemani dan mengawasi anaknya dalam belajar.¹⁰⁹ Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia.

4. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Etika kerja Islam mengacu pada seperangkat prinsip moral yang mengatur dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja sehingga mereka sesuai dengan ajaran Alquran dan perkataan Nabi Muhammad SAW. Studi sebelumnya menemukan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan di tempat kerja dalam hal komitmen, kepuasan, keterlibatan dan niat untuk meninggalkan karyawan, perubahan organisasi, kemampuan inovasi dari suatu organisasi, produktivitas dan kompetensi dari suatu organisasi, dan kualitas keseluruhan dari suatu organisasi.¹¹⁰

¹⁰⁸ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 22.

¹⁰⁹ I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 11, ISSN : 2302-8912, Universitas Udayana (2016): 6999.

¹¹⁰ Jihad Mohammad and Farzana Quoquab, “The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach”, *Personnel Review*, University of Technology, Malaysia (2018): 3.

Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh teori orientasi lainnya. Teori ini menjelaskan sejauh mana individu peduli dengan kesejahteraan orang lain (individu, kelompok, dan organisasi). Dalam teori ini, individu yang lebih berorientasi pada orang lain, baik karena karakteristik disposisi atau karena pengaruh faktor kontekstual cenderung membuat penilaian rasional dari konsekuensi kegiatan mereka. Berdasarkan teori ini, penelitian ini berpendapat bahwa individu yang tinggi pada nilai-nilai berorientasi lain seperti etika kerja Islam tidak hanya mencoba untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan cara yang sempurna, juga mereka berusaha lebih keras untuk bekerja lebih keras untuk membantu organisasi mereka untuk maju dan sejahtera.¹¹¹

Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil kerja yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Ketika karyawan meraih apa yang sesuai harapannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam organisasinya. Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat.¹¹² Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄ : Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

¹¹¹ Jihad Mohammad and Farzana Quoquab, "The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach", *Personnel Review*, University of Technology, Malaysia (2018): 6.

¹¹² Yundi Wahyudi, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)", *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Purworejo (2014): 7.