

BAB II LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangatlah di tentukan oleh keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Baik tinggi maupun rendahnya suatu komitmen organisasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja menyelesaikan perbaikan yang akan mendukung organisasi. Didalam dunia kerja sangatlah penting bagi karyawan memiliki komitmen dalam bekerja, bahkan ada yang mengusahakan yang tidak sesuai dengan komitmen yang salah. Seperti halnya posisi yang di tawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian tidak jarang pengusaha tetap tidak berhasil. Sementara dalam memahami komitmen itu sangat penting bagi organisasi agar tercipta kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan dengan fektif dan efisien.¹

Setiap karyawan mempunyai dasar serta komitmen yang sangat barbed-beda dan tergantung dari perusahaan dalam berkomitmen terhadap organisasi yang di miliknya. Tingginya komitmen organisasi yang di miliki oleh seorang karyawan akan mampu untuk melakukan usaha yang maksimal serta mempunyai keinginan yang kuat untuk meraih tujuan organisasi. Berharap karyawan yang mempunyai komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan persetujuan.

Komitmen organisasi berorientasi pada organisasi tertentu serta tujuan persetujuan, dengan minat dan niat untuk memenangkan persaingan orang tersebut.² Berikut adalah definisi komitmen organisasi berikut:

- a. Serta Keinginan usaha yang tinggi untuk organisasi.
- b. Satu persetujuan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

¹ Muhammad Rizki Nur Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*, (Semarang, 2011), 12.

² Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2013), 171.

- c. Berambisi kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.

Komitmen karyawan seringkali yang diambil sebagai bentuk keterikatan, negosiasi, dan pengumpulan dari individu. Dalam hal ini berkomitmen organisasi sangat penting untuk diperuntukkan bagi kepentingan serta tujuan organisasinya. Komitmen pegawai adalah hal yang penting bagi organisasi, yang diperuntukkan bagi kepentingan dan tujuan. Sehingga untuk mendapatkan komitmen yang tinggi, maka diperlukannya kondisi-persyaratan yang sesuai untuk meraihnya.

Seorang yang memiliki tantangan untuk organisasi agar tujuan serta keinginan untuk tetap bergabung dalam jangka waktu yang panjang adalah seorang yang memiliki komitmen yang tinggi dan sesaku memiliki perhatian khusus terhadap organisasinya serta melibatkan dirinya dalam pegawaiian dan loyal dalam organisasi serta sefektif dan positif dalam organisasi. Maka bisa dikatakan komitmen adalah suatu sikap yang loyal terhadap organisasi serta berpartisipasi terhadap organisasi.

Suatu aspek penting untuk meningkatkan motivasi manajer serta pegawai dalam meningkatkan motivasi di tempat bekerja yaitu salah satu aspek nya komitmen organisasi. Adapun pendapat dari Altem dan Mayer sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam ciri dari komitmen organisasi yang memiliki konstruk psikologis adalah adanya sebuah hubungan anggota dengan organisasinya yang mempunyai implikasi terhadap keputusan individu untuk meningkatkan kepemilikannya dalam organisasinya.³ Hal ini karyawan yang memiliki komitmen akan bisa lebih lama untuk bertahan sebagai bagian dari organisasinya, sehingga seorang karyawan merasa memiliki komitmen terhadap organisasinya di bandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen mempunyai arti keinginan yang kuat dalam individu terhadap nilai serta tujuan dalam perusahaan, sehingga keinginan kuat yang di miliki oleh seorang individu agar tetap bertahan pada sebuah perusahaan

³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 258-259.

tersebut. Berlandaskan kesimpulan dari komitmen terhadap organisasi menggambarkan percakapan yang efektif terhadap organisasi, beban moral untuk terus berada dalam organisasi serta pertimbangan kerugian jika menerima organisasi.

Komitmen organisasional merupakan hubungan keterlibatan antara individu dengan organisasional, akhirnya seorang individu ini merasa memiliki organisasional tersebut. Tercapainya sebuah harapan yang dicapai oleh organisasi menunjukkan bahwa dukungan terhadap nilai dan keyakinan berkomitmen. Suatu komitmen organisasional yang tinggi harus dimiliki oleh organisasi, sehingga terciptanya komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang profesional. Seorang individu yang mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi yang didukung oleh moral akan cepat berkembang serta menerima nilai yang ada dalam tekad dari dalam individu untuk mendukung sesuatu agar dapat mendukung organisasi sesuai dengan tujuan serta lebih sesuai dengan tuntutan organisasi dengan keinginan sendiri.⁴ Tumbuhnya komitmen organisasional lantaran individu mempunyai ikatan emosional kepada perusahaan yang menerima nilai serta mendukung moral yang ada diperusahaan dan seseorang yang memiliki tekad dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Kekhasan seorang yang memiliki komitmen organisasi adalah suatu keyakinan yang kuat serta penerimaan, keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi terhadap tujuan dan nilai organisasi serta kesiapan untuk bekerja keras.

Menurut Porter, Steers dan Mowday yang dikutip oleh Schultz dalam Sapitri berpendapat ada tiga komponen yang dimiliki dalam berkomitmen organisasi diantaranya adalah: Pertama, mempunyai hasrat keinginan kuat untuk tetap dalam organisasi, kedua, menerima tujuan organisasinya, tiga mempunyai tekad tetap tinggal dalam organisasi yang diikuti.⁵

Menurut Winner dalam Asriningati, Perwakilan dari organisasi yang mendukung individu guna mengajukan

⁴ Robbin, S.P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Gramedia, 2006), 187.

⁵ Ranry Sapitri, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru*, Vol. 3, No 2, oktober (2016), 3-4.

sesuatu supaya bisa membantu keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan serta lebih menyesuaikan kesesuaian organisasi dalam mendukung kepentingan sendiri. Seseorang yang memiliki redictor yang baik akan bertahan didalam organisasi sebagai keseluruhan dari pada kepuasan kerja sepenuhnya. Tidak semua puas oleh pekerjaan tertentu serta pertimbangan sementara, akan tetapi tidak puas terhadap organisasi keseluruhan serta akan puas saat menjaral ke organisasi karena seseorang akan terdorong untuk mempertimbangkannya.⁶

Robbins, mengutarakan tentang komitmen organisasi mewakili suatu keadaan di mana pengenalan terhadap karyawan dengan komponen-komponen terkait tujuan organisasi dan berkeinginan untuk meningkatkan partisipasi dalam berorganisasi. Pengenalan seorang yang mempunyai komitmen yang tinggi akan sepenuhnya percaya terhadap organisasi.⁷

Luthans, mengemukakan komitmen organisasi adalah sebuah sikap kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi ditempat mereka bekerja. Sehingga sikap yang seperti ini adalah suatu proses yang kontinyu atau berjangkung terus menerus di mana karyawan juga membahas kepedulian terhadap organisasi. Maka dari itu komitmen organisasi bisa stabil serta tahan lama. Komitmen organisasi, sebagai suatu sikap yang mencerminkan suatu tanggapan terhadap keseluruhan anggota organisasi serta bukan hanya pada salah satu pekerjaan tertentu.⁸

Menurut J. R schermerhon sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam berpendapat bahwa setuju orang yang setuju untuk mencapai tujuan bersama.⁹

Menurut Supriono, keputusan tersebut dapat diambil sehubungan dengan komitmen dan komitmen organisasi.

⁶ Asriningati, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran* (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta), Yogyakarta, (2006)

⁷ Robbins, S. P. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Applications*, Edisi Ke-7, (New Jersey: Prentice Hall, 1996), 181.

⁸ Luthans, *Organizational Behavior, Edisi Ke-9*, (New York: Mcgraw-Hill, 2002)

⁹ Khaerul Umam, *Manajemen Manajemen Organisasi*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2011), 94.

Adanya hubungan komitmen organisasi dengan pekerjaan lain yang terkait. Hubungan ini kaitannya dengan keputusan keseluruhan, kinerja, berhenti dalam pekerjaan serta dengan kepuasan para pegawai.¹⁰

Sedangkan pendapat Mayer dan Allen dalam bukunya *Didit Darmawan*, menggunakan istilah, diantaranya adalah:¹¹

a. Komitmen afektif

Komitmen afirmasi mendukung pada keterkaitan emosional, mempertimbangkan juga partisipasi didalam sebuah organisasi. komitmen ini memiliki keterikatan emosional terhadap organisasinya, hal ini tercermin melalui perasaan senang, loyal serta keterlibatan didalam menikmati peranannya dalam organisasi.¹² Komitmen efektif, konsisten dalam berorganisasi merupakan salah satu pengalaman dimana seseorang menjadi kuat yang memiliki harapan-harapan serta memuaskan kebutuhan mendasar, berbeda dengan yang tidak memiliki pengalaman dalam organisasi secara konsisten. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang senang dan setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

b. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan konsep yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Muncul karena kebutuhan akan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dan memandang bahwa komitmen sebagai

¹⁰ Supriyono, R. A, *Pengaruh Komitmen Dan Keinginan Sosial Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran Dengan Kinerja Manager*, Symposium Nasional Akuntansi VII, Vol 7, (2004)

¹¹ Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: PT Jepe Press Media Utama, 2013), 168.

¹² Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 157.

suatu perilaku, yaitu tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

c. Normative commitment

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan. Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seorang dari pengalaman organisasinya. Komitmen normatif ini lebih lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

Berdasarkan pernyataan yang telah disampaikan maka terdapat simpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya:

Pertama, I'tikad untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

Ke-dua, Keberuntungan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai organisasi.

Ke-tiga, Penerimaan dan berkeyakinan kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

2. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi Kuat

Adapun ciri-ciri organisasi yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:¹³

¹³ Moh. Ppabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Pt Bumi Askara, 2006), 110-111.

- a. Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawan.
 - b. Menurunnya tingkat turunya karyawan.
 - c. Ditemui banyak ritual, mulai yang sangat sederhana hingga ritual yang mewah. Pemimpin organisai selalu mengalokasikan untuk menghadiri acara-acara ritual ini.
 - d. Ada persetujuan yang tinggi di antara anggota dewan tentang apa yang disetujui oleh organisasi.
 - e. Nilai-nilai skala yang di anut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi di hayati dan di nyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pimpinan paling tertinggi.
 - f. Ada pembinaan kohesif, kesetiaan, dan komitmen organisasi.
 - g. Organisasi atau perusahaan menyediakan tempat khusus untuk pahlawan-perusahaan dan sistematika yang mengumpulkan berbagai macam pahlawan, misalnya perusahaan dengan kinerja terbaik bulan ini.
 - h. Semua anggota royal terhadap organisasi serta tahu dan jelas apa tujuan organisasinya, dan bisa mengikuti tujuan baik dan tidak baik dalam menerimanya.
 - i. Sebagai panutan bertingkah laku kepada anggota didalam perusahaan agar dipatuhi, dipahami dengan jelas serta di laksanakan oleh anggota didalam perusahaan, sehingga anggota yang bekerja menjadi sangat kohesif.
3. Ciri-ciri Komitmen Organisasi Lemah
- Sementara itu komitmen organisasi yang lemah, antara lain:
- a. Kesetiaan lebih dari kesetiaan kepada organisasi.
 - b. Mudah dibentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
 - c. Anggota organisasi tidak meminta bantuan organisasi untuk kepentingan kelompok.¹⁴

¹⁴ Moh. Ppabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Askara, 2006), 111.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi
Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Faktor pribadi, yaitu ciri pribadi pekerja termasuk massa jabatannya dalam bekerja, usia serta disposisi individu seperti afektif positif atau negatif, serta kontrol atribusi baik internal maupun eksternal. Keluhan faktor ini akan membentuk fase awal.
- b. Sedangkan faktor organisasional, yaitu membahas tugas dan gaya kepemimpinan supervisor. Seluruh faktor itu akan menciptakan atau memunculkan tanggung jawab.¹⁵

5. Langkah-Langkah Kegiatan Untuk Memperkuat Komitmen Organisasi

Untuk meyakinkan komitmen organisasi, terdapat beberapa langkah yang bisa dilakukan oleh pemimpin organisasi, antara lain, sebagai berikut:¹⁶

- a. Menerima contoh atau teladan,
- b. Menerapkan nilai-nilai budaya organisasi
- c. Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi.
- d. Membuat acara-acara rutinitas.
- e. Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal.
- f. Menghargai dan penghargaan.
- g. Koordinasi dan control.

6. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesetiaan orang-orang yang bekerjasama dalam satu prinsip, berikut beberapa indikator komitmen organisasi, yaitu:¹⁷

a. Affective Commitment

Komitmen afirmasi mendukung pada keterkaitan emosional, mempertimbangkan juga partisipasi dalam suatu organisasi serta komitmen ini memiliki anggota dengan keterikatan emosional kepada organisasi, hal ini tercermin melalui

¹⁵ Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana 2013), 296-297.

¹⁶ Moh. Pandu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Askara, 2006), 111-114.

¹⁷ Rina Syahfitri, Rahmat Hidayat, Bambang W, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Ray Medan*, jurnal manajemen, Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Diakses melalui <https://osf.io/xf7jv/download>.

perasaan senang serta keterlibatan dalam loyalitas dalam peranannya di suatu organisasi.¹⁸ Sehingga seseorang menjadi kuat apabila telah melalui beberapa proses dalam suatu organisasi dengan konsisten maka dari pengalaman berorganisasi seseorang akan menjadi lebih memuaskan dalam kebutuhan mendasar serta harapan-harapan di dalam organisasi tersebut dan sebaliknya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan menunjukkan keinginan untuk terus bekerja terhadap organisasi karena ia memang senang serta setuju dengan organisasi tersebut tanpa paksaan dan memang berkeinginan melakukannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

b. Continuance commitment

Continuance commitment berkaitan dengan konsep yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Muncul karena kebutuhan akan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yaitu tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

18 Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 157.

c. *Normative commitment*

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secarap psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, pemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan. Komitmen normative bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seorang dari pengalaman organisasinya. Komitmen normative ini lebih lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

B. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani yakni Ethos yang memberikan sebuah arti karakter, watak, sikap, kepribadian dan keyakinan atas sesuatu.¹⁹ Maka sebuah karakter seperti ini tidak hanya dimiliki oleh individu, akan tetapi juga dimiliki oleh kelompok maupun masyarakat. Salah satunya terbentuknya Ethos yaitu adanya pengaruh budaya atau kebiasaan dan sistem nilai yang diyakininya. Selain itu ethos dengan kata lain dikenal dengan kata etiket atau etika yang memiliki arti nilai atau akhlak kaitannya dengan moral baik ataupun buruk, maka etos tersebut mengandung semangat dan gairah yang sangat kuat untuk mencapai kualitas dalam bekerja serta berupaya mengerjakan sesuatu secara optimal dan sempurna mungkin.

Ethos merupakan suatu etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar serta buruk ataupun baik.²⁰ Sehingga bisa disimpulkan etos merupakan pedoman seseorang dalam bertingkah laku yang berdasarkan norma atau aturan, dengan demikian seseorang yang memiliki aturan dalam dirinya akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan semaksimal mungkin.

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 15.

²⁰ Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), 63-64.

Kerja merupakan suatu aktivitas yang memiliki tujuan dan bersifat dinamis untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani. Untuk mencapai prestasi yang optimal, maka dilakukan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan yang telah direncanakan. Sebagai syarat mutlak untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat adalah seorang yang memiliki ethos kerja. Maka seseorang yang memiliki ethos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula serta berprestasi. Dengan demikian, tercapainya ethos kerja tinggi sebagai pendorong utamanya yakni motivasi ibadah dan disamping itu motivasi penghargaan, hukuman dan perolehan material.

Rahardjo dalam Sofyan mengemukakan bahwa etos kerja merupakan suatu pola atau sikap kebiasaan dalam memotivasi kinerja dengan konsisten secara terus-menerus.

Ethos kerja adalah suatu bagian dari konsep islam tentang manusia. Oleh karena itu, ethos kerja yaitu suatu bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam kehidupannya yang sangat luas serta kompleks. Pada hakikatnya ethos kerja dibentuk dengan nilai-nilai kepribadian seseorang dalam bekerja atau nilai-nilai yang di anut seseorang dalam bekerja. Sehingga terbentuknya semangat yang berbeda antara satu dengan yang lain. Dengan demikian ethos kerja islam adalah seorang kolifah yang bekerja secara konseptual dan didalam dirinya terdapat sifat yang kreatif serta inovatif.²¹

Menurut Asifudin ethos kerja islam merupakan suatu pancaran dari sistem keimanan atau akidah islam yang berkenaan dengan kerja. Terbentuknya aqidah dari kerjasamanya antara wahyu dan akal, maka terpancarlah aqidah tersebut, sehingga dapat di bangun etos kerja yang islami. Sedangkan menurut majid etos kerja islami merupakan bekerja yang tidak berfikir-fikir adalah bentuk dari bekerja dalam menerapkan ahlak yang sesuai dengan nilai-nilai islami, sehingga dalam bekerja tidak perlu dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai suatu yang benar dan baik. Dari kata ethos atau biasa disebut dengan kata etika atau etis yang merujuk pada akhlak serta bersifat akhlaqi. Maka, bisa di simpulkan bahwa etos kerja

21 Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigm Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), 35

islami merupakan suatu sikap hidup mendasar terhadap kebiasaan kerja yang identic dengan sistem keimanan serta aqidah islam.²²

Etos kerja islam dapat ditentukan sebagai sikap keyakinan yang memunculkan keyakinan yang sangat mendalam tentang pekerjaan ini, bukan untuk memuliakan dirinya, menampakkan manfaat, itu juga merupakan manifestasi dari amal saleh dan oleh karena itu memerlukan bantuan agama yang sangat luhur.²³

Etos kerja islam adalah suatu bentuk dari kebiasaan atau karakter manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Ethos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.²⁴

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja islam merupakan suatu keyakinan yang melahirkan keyakinan yang lebih baik dalam bekerja untuk memuliyakan dirinya dan menampakkan kemanusiaannya serta juga bisa sebagai pertanggung jawaban ibadah yang sangat luhur dan sebagai manifestasi dari amal saleh.²⁵

2. Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Pendapat dari Tanjung dan Hafidhudin adapun ciri-ciri seorang yang beretos kerja islam, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:²⁶

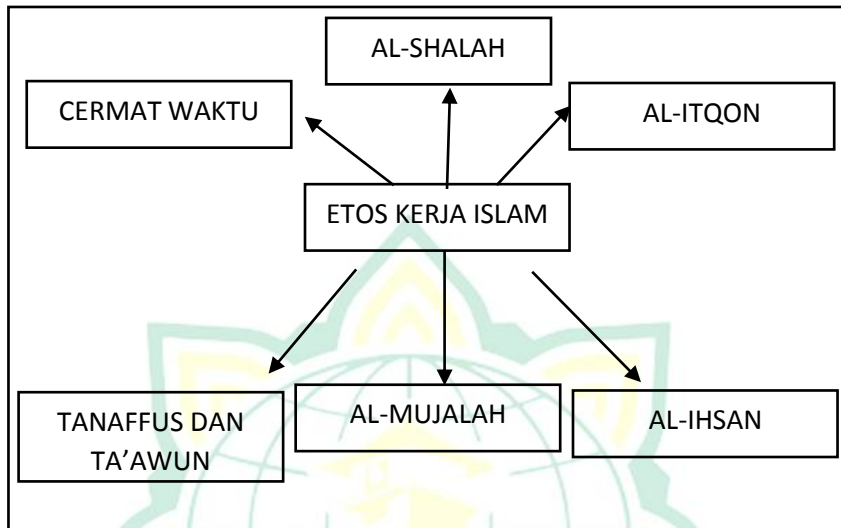
²² Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Pres, 2004), 32.

²³ Moh Ali Azizi Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigm Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), 27.

²⁴ Ahmad Janan Asifudi, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 234.

²⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 27.

²⁶ Didin Hafidhidin dan Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 40-42.



Gambar 2.1; Ciri Etos Kerja Islam

a. AL-Shalah

مَنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِّمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya: *Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada yang telah mereka kerjakan (an-nahl: 97).*²⁷

b. AL-Itqon atau Kemantapan dan Perfectnes

عن عائشة رضي الله عنها قالت: قال رسول
الله صلى الله عليه وسلم: ان الله تعالى يحب اذا

²⁷ Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97, *Al-Qur'an Terjemah Standar Penulisan Dan Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia*, Jakarta Timur: Pustaka Al-Mubtin, 2013, 278

عمل احكم عملا ان يتقنه (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: *Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan itqon/sempurna (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).*

c. Al-ihsan, bisa di sebut dengan melakukan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin, ada dua makna pesan dalam kualitas al ihsan diantaranya adalah:

- 1) Melaksanakan yang terbaik dari yang bisa di lakukan, dengan demikian makna ini sama dengan pengertian itqon. Pesan yang di kandungnya di samping agar setiap Muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk melakukan yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, lebih ditujukan untuk kepentingan umat.
- 2) Memiliki makna lebih dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan peningkatannya pengetahuan, waktu dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

3) (Al-Mujahadah) kerja yang optimal
 وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ٦٩

Artinya: *“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari kerhidaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta dengan orang-orang yang berbuat baik.” (al-anlabut:69)²⁸*

²⁸ Al-Qur'an Surat Al-Ankabut Ayat 69, *Al-Qur'an Terjemah Standar Penulisan Dan Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia*, Jakarta Timur: Pustaka Al-Mubtin, 2013, 404.

- 4) Berkompetisi dan tolong menolong (Tanafus dan Ta'awun)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعًا يُرَىٰ لِلَّهِ وَلَا
 الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا
 آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ
 وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا
 يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ
 الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى
 الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
 وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan janganlah melanggar bulan-bulan haram, jangan mengganggu binatang-binatang had-Nya, dan binatang-binatang qaala-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan kerhidaan dari Tuhannya dan apanila kamu telah telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian (mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya

Allah amat berat siksa-Nya.” (Al-Maidah: 2)²⁹

5) Memperhatikan Waktu

Mencermati nilai waktu adalah dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.

وَالْعَصْرِ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۲ إِلَّا الَّذِينَ
ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۳

Artinya: “Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menepati kesabaran.” (Al-Asr: 1-3)³⁰

Ayart di atas menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam keadaan kerugian, apabila tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja.

Sedangkan toto asmara menjelaskan ciri-ciri seorang yang beretos kerja islam, diantaranya adalah:³¹

a. Kecanduan kejujuran

Imam al-qusairi mengungkapkan kata ‘shadiq’ orang yang jujur dari kata shidiq kejujuran, Kata shiddiq adalah bentuk persetujuan (mubalaghah) dari shadiq dan artinya orang yang mengerti kejujuran

b. Memperkaya jaringan silaturahmi

Silaturrohim merupakan lampu penerang dalam tatanan pergaulan kehidupan yang apabila dilakukan dengan penuh tanggung jawab, maka

²⁹ Al-qur’an Surat Al-Maidah, Ayat 2, *Al-Qur’an Terjemah Standar Penulisan Dan Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia*, Jakarta Timur: Pustaka Al-Mubtin, 2013, 106.

³⁰ Al-Qur’an Surat Al-Asr Ayat 1-3, *Al-Qur’an Terjemah Standar Penulisan Dan Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia*, Jakarta Timur: Pustaka Al-Mubtin, 2013, 601.

³¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 73-134.

dalam perkembangan selanjutnya dapat mengangkat martabat diri seseorang dihadapan manusia

- c. Yang memiliki moral yang bersih (ikhlas)
Suatu kompetensi moral yang merupakan hak milik berbudaya kerja islami adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa Arab memiliki arti: murni, bersih, sebagai antonim dari syirik (tercampur). Ibarat ikatan kimia air (H₂O), dia menjadi murni karena tidak tercampur apapun
- d. Mereka mempunyai komitmen (aqad, aqidah, itiqad)
Maksud dari *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 (itiqad).
- e. Berorientasi pada produktivitas
Produktivitas adalah seorang yang tak tinggal diam dan melakukan sesuatu yang bermanfaat.
- f. Kuat Pendirian (Istiqomah)
Seorang muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (dari bahasa Latin *consistere; harmony of conduct or practice with profession ability to be asserted together without contradiction*), yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat.
- g. Mereka kecanduan terhadap waktu
Suatu esensi dan hakikat dari etos kerja merupakan cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik

berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia orang kaya atau miskin. Penjahat atau orang alim akan memperoleh jatan deposito waktu yang sama, yaitu 24 jam atau 1.440 menit atau sama dengan 86400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan depositonya tersebut.³²

- h. Tipe orang yang bertanggungjawab
Senada dengan kata amanah adalah iman yang terambil dari kata amnun yang berarti keamanan atau ketenteraman, sebagai lawan kata dari "khawatir, cemas, atau takut". Sesuatu yang merupakan milik orang lain dan berada di tangan anda disebut sebagai amanah karena keberadaannya di tangan anda tidak membuat khawatir, cemas, atau takut bagi pemilik barang tersebut, ia merasa aman tenteram bahwa anda akan memeliharanya dan bila di minta anda rela mengembalikannya
- i. Mereka mempunyai sikap percaya diri
Seorang muslim yang percaya diri akan tampil bagaikan lampu yang benderang memancarkan raut wajah yang dibuka dan berkhairisma.
- j. Kecanduan Disiplin
Disiplin atau bisa disebut dengan konsisten merupakan sikap berdisiplin (latin: *discipulus, disciple, murid, mengikuti dengan taat*), adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan (*calm controlled behavior: the ability to behave in a controlled and calm way even in a difficult or stressful situation*).
- k. Berani menghadapi tantangan *challenge* dan Konsekuen
Salah satu ciri dari pribadi seorang muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya

³² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 73-134.

menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan (life is a choice) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak mana pun karena pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri. Rasa tanggung jawabnya mendorong perilakunya yang bergerak dinamis, seakan-akan di dalam dadanya ada nyala api.³³

- l. Mereka orang-orang yang kreatif
Seorang pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba hal baru seperti halnya metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif.
- m. Kecanduan belajar dan haus mencari ilmu
Seorang pribadi muslim diajarkan untuk mampu membaca lingkungan mulai dari yang mikro (dirinya sendiri) sampai pada yang malkro (universe), bahkan memasuki ruang yang lebih hakiki yaitu metafisik, falsatah keilmuan dengan menempatkan dirinya pada posisi sebagai subjek yang mampu berpikir radikal (radix artinya akar), yaitu mempertanyakan, menyangsikan, dan kemudian mengambil kesimpulan untuk memperkuat argumentasi keimanannya.
- n. Bahagia karena menyalami
Melayani dengan cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar, melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa aku bahagia karena melayani.
- o. Mereka mempunyai harga diri
Pejabat yang profesional dan berakhlak akan berpikir dalam format tiga dimensi, yaitu konsep diri, citra diri, dan harga diri. Konsep diri merupakan rujukan utama bagi hidup seseorang.
- p. Mereka mempunyai jiwa kepemimpinan (leadership)

³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 73-134.

Pemimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan memberikan inspirasi teladan bagi orang lain, serta berani mengambil peran sebagai pemimpin dalam kehidupan di muka bumi ini.

- q. Berorientasi atau berkiblat kemasa depan
Rasulullah bersabda dengan ungkapannya yang paling indah, "bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selama-lamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok."
- r. Mereka hidup berhemat dan efisien
Mereka akan selalu berhemat karena seorang mujahid adalah seorang pelari maraton, lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh.
- s. Tangguh dan pantang menyerah
Sa'ad al-anshori bercerita, bahwa pada suatu hari. Seorang sahabat nabi memperlihatkan tangannya yang hitam dan melepuh, ketika ditanyakan nabi tentang hal ini, sahabat itu mengatakan bahwa tangannya melepuh karena dia bekerja keras dengan cara menggali tanah serta mencangkul tanah, demi mencari nafkah untuk keluarganya.³⁴
- t. Mereka mempunyai jiwa wiraswasta (entrepreneurship)
Seorang yang mempunyai jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (ulil albab) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistik.
- u. Mereka mempunyai insting bertanding (fastabiqul khairat)
Semangat bertanding adalah sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan rasa penuh tanggung jawab.

³⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 73-134.

- v. Ketinginan untuk mandiri *Independent*
Keyakinan akan nilai tauhid penghayatannya terhadap ikrar *iybaka na'budu*, menyebabkan setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerjanya adalah jiwa yang merdeka.
- w. Mereka mempunyai semangat perantauan
Suatu dari ciri pribadi muslim yang memiliki etos kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan perantauan. Mereka ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia. Jiwa perantauannya mengantarkan dirinya untuk mampu mandiri menyesuaikan diri, dan pandai menyimak dan menimbang budaya orang lain. Hal ini menyebabkan dirinya berwawasan universal, tidak terperangkap dalam fanatisme sempit, apalagi chauvinisme yang merasa bahwa hanya bangsa dan negaranya sajalah yang paling unggul
- x. Mereka memperhatikan kesehatan dan gizi
Dia sangat memperhatikan sabda rasulullah saw, "sesungguhnya jasadmu mempunyai hak atas dirimu," yang tentu saja konsekuensinya harus dipelihara dan diperhatikan sesuai dengan ukuran-ukuran normatif kesehatan
- y. Mempunyai semangat juang perubahan (spirit of change)
Seorang yang mempunyai etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri.

Dalam konsep iman dan amal shaleh berpendapat bahwa ciri-ciri etos kerja islam adalah sebagai berikut.³⁵

a. Kerja di landasi Ilmu

Ilmu berada dalam posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan *synnatullah* atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap ilmiah, produktif,

³⁵ Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Pres, 2004), 101-129.

- berdisiplin tinggi, profesional, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik
- b. Kerja dilandasi dengan sifat-sifat ilahi dan mengikuti petunjuk-petunjuknya

Kepribadian mulia yang bersifat universal dan teridentifikasi sebagai sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang kuat dengan jiwa manusia. Seorang manusia yang memiliki pancaran energi positif-Nya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat itu ada dalam jiwa manusia, ketika sifat itu ada pada diri orang lain. Maka seorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut, memiliki energi positif yang berpengaruh pada orang tersebut yang akhirnya berpengaruh pada lingkungan kerja. Ayat-ayat Alquran dan Hdist Rasulullah sebagai petunjuk-petunjukNya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya umat Islam giat dan aktif bekerja. Artinya agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunnatullah di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah sama dengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepada-Nya

- c. Kerja merupakan penjabaran dari aqidah
Sebuah kepercayaan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Bahwa kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu ciri etos kerja Islami, karena rizki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang yang giat bekerja
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam
Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:³⁶

³⁶ Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Pres, 2004), 44

a. Faktor Internal

Faktor internal bisa berupa faktor psikis seperti halnya dorongan akan kebutuhan, dampaknya mencari kebermaknaan kerja, frustrasi serta faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.

b. Faktor Eksternal

Sedangkan faktor eksternal, faktor fisik munculnya dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, diantaranya adalah:³⁷

1) Agama

Agama pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang di anut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung di pengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Budaya adalah bagian dari tekad, disiplin, sikap mental serta semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak mempunyai etos kerja.

3) Sosial politik

Tinggi dan rendahnya etos kerja pada masyarakat di pengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk

³⁷ Panji Anaroga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2009), 52

bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4) Kondisi lingkungan atau geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil 27 manfaat, dan bahkan bisa mendatangkan secara otomatis pada para pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Struktur Ekonomi

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

6) Motivasi intrinstik individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsic.

7) Pendidikan

Ethos kerja tidak bisa di pisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya

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

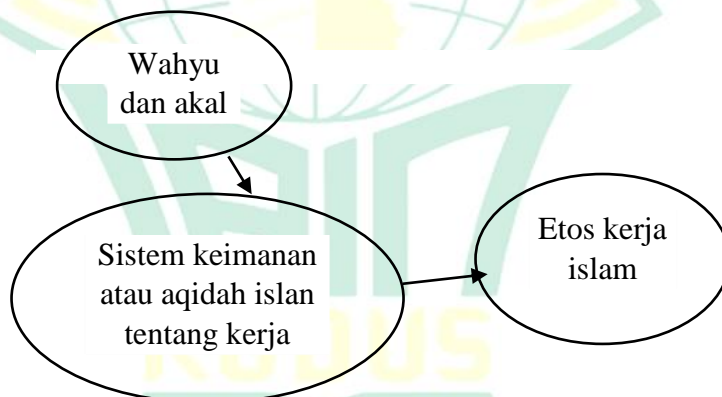
4. Faktor Pendorong Etos Kerja Islam

Adapun faktor yang mendorong seorang beretos kerja islam, diantaranya:³⁸

- a. Keharusan saling mengingatkan antara manusia
- b. Ajaran ihsan dan pengarahan agar orang islam bersikap mandiri dalam bekerja
- c. Kesadaran tentang tugas manusia adalah sebagai khalifah
- d. Sistem keimanan serta ajaran dalam agam islam

5. Terbentuknya Etos Kerja Islam

Terbentuknya etos kerja yang Islami dapat digambarkan sebagai berikut:³⁹



Keterangan gambar :

Ethos kerja islam terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam tentang kerja, keimanan atau aqidah tersebut timbul dari ajaran wahyu serta rasio yang bekerjasama

³⁸Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University, Press, 2004), 178.

³⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University, Press, 2004), 32.

secara profesional sebagaimana dungsi dari masing-masing tersebut. Terbentuknya ethos kerja islam tanpa adanya penyertaan mengenai persoalan ataupun faktor yang mempengaruhi yaitu seperti yang mendorong, menghambat atau menggagalkan. Sehingga etos kerja islam bukan sesuatu yang didominasi oleh urusan fisik lahiriyah, namun etos kerja islam adalah sebuah pancaran dari dinamika kejiwaan dari pemiliknya atau sikap batin orang itu.

6. Indikator Etos Kerja Islam

Etos kerja islam adalah suatu kebiasaan atau karakter manusia yang berkaitan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sifat yang mendasar terhadapnya, Indikasi orang yang beretos kerja tinggi diantaranya adalah:⁴⁰

- a. Kerjasama
- b. Dedikasi
- c. Kreatif
- d. Punya rasa ikhlas
- e. Bekerja dengan jujur, adil, bermoral

7. Penerapan Etos Kerja Islam

Di era modern masyarakat cenderung berlaku bebas dalam lingkungan kehidupan maupun di dalam organisasinya serta berjalannya perkembangan yang semakin modernisasi seperti sekarang ini nilai etika semakin luntur. Sehingga etos kerja yang berkaitan erat dengan nilai kejiwaan seorang muslim harusnya di isi sebagai kebiasaan yang positif serta harus berkepribadian sebagai seorang muslim yang di tunjukkan dalam hasil kerja dan baik sikap maupun perilaku yang mengarah pada hasil yang sempurna. Adapun cara untuk menerapkan ethos kerja islam adalah salah satunya dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya untuk menghindari hal yang negative serta bersungguh-sungguh dalam berupaya untuk menerapkan etika tersebut. Hal semacam ini dapat di

⁴⁰ Sutono, Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Issn: 1411-1799, Vol. 4 No. 1 Desember (2009), 21.

lakukan dengan menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapat keuntungan, sebagaimana penerapan ethos kerja islam tersebut sesuai dengan Al-qur'an dan hadis. Maka faktor tersebut di anggap sangat penting sebagai salah satu standar etos kerja Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan atau dalam penelitian ini adalah Perbankan Syariah.

C. Ketidakpastian Lingkungan

1. Pengertian Ketidakpastian Lingkungan

Ketidakpastian merupakan terjadinya lingkungan yang berubah-ubah, sehingga terjadi problem mengenai tersedianya informasi dengan informasi yang telah diharapkan serta ketidakpastian dalam organisasi juga disebabkan oleh keputusan yang berubah-ubah, sedangkan lingkungan merupakan seluruh totalitas baik secara fisik serta faktor social yang di perhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu system.⁴¹

Ketidakpastian lingkungan merupakan lingkungan yang selalu berubah-ubah, oleh karena itu organisasi melakukan penyesuaian yang selalu berubah-ubah. Seorang yang mengalami ketidakpastian merasa dirinya tidak mempunyai informasi yang cukup sehingga tidak dapat untuk menganalisa situasi yang akan terjadi tidak akurat (Luthans, 1998) dalam Asriningati (2006).⁴² Jadi, seseorang akan mengalami hambatan untuk memprediksi keadaan yang ada di sekitarnya karena ketidakpastian lingkungan.

Ketika seseorang tidak memiliki informasi lengkap terkait kondisi lingkungan sekitarnya, maka orang tersebut akan mengalami ketidakpastian lingkungan dan itu akan berdampak pada tidak mengetahuinya keberhasilan atau kegagalan yang akan dicapai.

Salah satu yang menjadi sumber utama ketidakpastian berasal dari lingkungan, karenanya individu tidak dapat

⁴¹ Donni Juni Priansa, *Manajemen Organisasi Publik*, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2018), 172.

⁴² Asriningati, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran* (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta), Yogyakarta, (2006)

memahami komponen lingkungan yang ada jika mengalami ketidakpastian yang tinggi. Sedangkan individu dapat menganalisa keadaan yang akan terjadi jika ketidakpastian lingkungan yang rendah, ini berdampak pada ketetapan pengambilan langkah yang akurat.⁴³

Kemampuan untuk memprediksi situasi masa depan dengan ketidakpastian rendah memiliki dampak yang baik pada kinerja organisasi. Di mana informasi pribadi yang dimiliki dapat mengatasi ketidakpastian yang dapat di gunakan untuk memprediksi peristiwa di masa depan. Namun, untuk manajer puncak, tidak semua ketidakpastian rendah akan menguntungkan bahkan jika manajer memiliki kesempatan untuk mengakses informasi dengan lebih mudah.⁴⁴

Miliken berpendapat adanya tiga tipe dalam ketidakpastian lingkungan diantaranya (*response uncertainty*, *sated uncertainty*, *effect uncertainty*) *Response uncertainty* merupakan ketidakmampuan memprediksi konsekuensi dari pilihan-pilihan keputusan untuk merespon lingkungan. *Sated uncertainty* adalah suatu hal yang selalu dihubungkan dengan ketidakpastian lingkungan yang di perspektifkan, sedangkan *Effect uncertainty* adalah ketidakpastian memprediksi pengaruh lingkungan di masa yang akan datang terhadap organisasi.⁴⁵

Ada tiga jenis lingkungan dalam top organisasi manajemen, mereka dapat memahami, merasakan dan mengatasi kondisi eksternal.⁴⁶ Dari definisi diatas dapat dikatakan dikatakan bahwa ketidakpastian adalah ketidakpastian dalam memprediksi sesuatu yang akan terjadi dan sebagai persepsi individu serta berasal dari lingkungan organisasi. Beberapa ketidakpastian lingkungan

⁴³ Fitri Fauziah A, *Pengaruh Organizational Commitment, Information Asymmetry Dan Budget Emphasis Dalam Hubungan Antara Partisipasi Dan Slack Anggaran*, Tesis S2, Universitas Gadjah Mada (2000)

⁴⁴ Fitri Fauziah A, *Pengaruh Organizational Commitment, Information Asymmetry Dan Budget Emphasis Dalam Hubungan Antara Partisipasi Dan Slack Anggaran*, Tesis S2, Universitas Gadjah Mada (2000)

⁴⁵ Akbar, Fakhri, *Pengaruh Komitmen dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Medan, (2010)

⁴⁶ Akbar, Fakhri, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Medan, (2010)

termasuk: percaya diri dalam praktik kerja terbaik di tempat kerja, memiliki semua keputusan yang sangat penting di tempat kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpastian Lingkungan

Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpastian lingkungan adalah sebagai berikut.⁴⁷

a. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan mempengaruhi struktur organisasi sehingga mempengaruhi tingkat tekanan kerja dikalangan karyawan organisasi tersebut. Perubahan dan siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, bila kecenderungan ekonomi menurun menyebabkan organisasi sulit untuk mengembangkan usahanya sehingga karyawan semakin tertekan karena mencemaskan prestasi dan posisinya dalam perusahaan.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi pencapaian target dalam waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang cenderung menuntut pencapaian target dan memberikan beban yang berlebihan merupakan penyebab tekanan kerja.

c. Faktor Individual

Faktor individual meliputi persoalan keluarga, masalah ekonomi keluarga dan karakteristik kepribadian bawaan merupakan penyebab tekanan kerja bagi karyawan dan sering terbawa ke tempat kerja. Tekanan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Bentuk lain dari efek psikologis dari tekanan kerja adalah ketegangan, kecemasan, mudah marahm kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

⁴⁷ Tri Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Gaya Evaluasi Atasan Terhadap Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Bawahan (Studi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Wilayah Kantor BI Solo)*, (Tesis: Magister Akuntansi, 2005), 25.

3. Pengambilan Keputusan Dalam Ekonomi

Menurut George R.Terry dan Brinckloe disebutkan dasar dari pengambilan keputusan dalam ekonomi yang bisa digunakan adalah:⁴⁸

a. Intuisi

Pengambilan keputusan yang didasarkan atas intuisi atau perasaan memiliki sifat subjektif sehingga mudah terkena pengaruh. Pengambilan keputusan berdasarkan intuisi ini mengandung beberapa keuntungan dan kelemahan.

b. Pengalaman

Pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman memiliki manfaat bagi pengetahuan praktis, karena pengalaman seseorang dapat memperkirakan keadaan sesuatu, dapat diperhitungkan untung ruginya terhadap keputusan yang akan dihasilkan. Orang yang memiliki banyak pengalaman tentu akan lebih matang dalam membuat keputusan akan tetapi, peristiwa yang lampau tidak sama dengan peristiwa yang terjadi kini.

c. Fakta

Pengambilan keputusan berdasarkan fakta dapat memberikan keputusan yang sehat, solid dan baik. Dengan fakta, maka tingkat kepercayaan terhadap pengambilan keputusan dapat lebih tinggi, sehingga orang dapat menerima keputusan-keputusan yang dibuat itu dengan rela dan lapang dada.

d. Wewenang

Pengambilan keputusan berdasarkan wewenang biasanya dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya atau orang yang lebih tinggi kedudukannya kepada orang yang lebih rendah kedudukannya. Pengambilan keputusan berdasarkan wewenang ini juga memiliki kelebihan dan kekurangan.

d. Logika/Rasional

Pengambilan keputusan yang berdasarkan logika ialah suatu studi yang rasional terhadap semua unsur pada setiap sisi dalam proses pengambilan keputusan. Pada pengambilan keputusan yang berdasarkan rasional,

⁴⁸ Zahra Hayati, *Teori-Teori Pengambilan Keputusan*, Padang: Artikel, 2019, 1-

keputusan yang dihasilkan bersifat objektif, logis, lebih transparan, konsisten untuk memaksimalkan hasil atau nilai dalam batas kendala tertentu, sehingga dapat dikatakan mendekati kebenaran atau sesuai dengan apa yang diinginkan.

4. Indikator Ketidakpastian Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut:⁴⁹

- a. Memiliki seluruh informasi penting untuk membuat keputusan-keputusan di tempat bekerja
- b. Yakin tentang metode kerja yang terbaik ditempat saya bekerja
- c. Sangat sulit bagi saya untuk mengukur apakah saya membuat keputusan yang benar dalam mengerjakan pekerjaan

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam kata lain yaitu performance, kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵⁰

Dalam artian yang lain kinerja adalah gambaran program mengenai tingkat tercapainya suatu pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang jadi program tersebut agar tercapainya prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu.

Kinerja sendiri dapat di ketahui manakala seorang atau kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah di tetapkan. Dalam kriteria keberhasilan ada target-target atau berupa tujuan tertentu yang akan dicapai. Tidak adanya

⁴⁹ Dian Ayu Ardhini, *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Manajeral Pada Kabupaten Blora*, Skripsi: Akuntansi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, (2015), Diakses melalui <http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/17172>.

⁵⁰ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2011), 135.

target dan tujuan tertentu maka kinerja seseorang atau kelompok organisasi tidak bisa diketahui karena tidak adanya tolak ukurnya. Kinerja adalah salah satu faktor yang meningkatkan keefektifan sebuah organisasi.⁵¹

Pada dasarnya kinerja adalah suatu hasil kegiatan yang bisa di capai ataupun dilanjutkan baik oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, dalam artian mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan bisa melebihi standar yang telah di tentukan organisasi pada priode tertentu.⁵²

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan memberikan kontribusi pada ekonomi, strategis organisasi serta kepuasan konsumen. Maka dari itu, kinerja adalah suatu aktivitas pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi, kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya.⁵³

Menurut Mohoney dalam inrianto, kinerja manajeral merupakan kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan majaneral seperti supervise, investigasi, perencanaan, koordinasi pengaturan staf (staffing), representative dan negosiasi. Menurut (Vroom, 1964) dalam Indrianto (1998) kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Apabila dilihat dari banyak penelitian yang mengaitkan dengan kinerja pada suatu organisasi, kinerja dapat dibagi menjadi Operasional, keuangan dan kinerja manajeral. Kinerja manajerial menjadi salah satu faktor yang dapat di gunakan untuk meningkatkan pengelolaan organisasi secara efektif.⁵⁴ Sedangkan indrianto berpendapat bahwa kinerja dikatakan efektif apabila tujuan tercapai dan bawahan mendapat kesempatan dalam keterlibatan

⁵¹ Soedjono, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya*, Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol.7, No.1, Maret, (2005), 22-47

⁵² Hani Handoko , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2011), 135

⁵³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 7

⁵⁴ Indrianto, Nur dan Suomon Bambang, *Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional terhadap keefektifan anggaran partisipatif dalam peningkatan kinerja manajerial: Studi Empiris pada perusahaan manufaktur Indonesia*, (1998), 61-84.

berpartisipasi serta memotivasi bawahan untuk dapat mengidentifikasi dan melakukan negosiasi dengan atasan serta melaksanakannya. Sehingga dapat menghindarkan dampak negatif. Penciptaan pekerjaan yang menantang akan menarik keinginan intrinsik yang dimiliki orang untuk menangani pekerjaannya dan menghindari rasa bosan, kegiatan-kegiatan yang melelahkan untuk menghasilkan sedikit hasil positif. Sesungguhnya semua organisasi atau instansi memiliki sarana-saran formal dan informal untuk menilai kinerja karyawannya.

Kinerja dipandang sebagai suatu proses pekerjaan ataupun hasil pekerjaan, kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.⁵⁵ Kinerja karyawan dapat di artikan juga dengan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁶

Dari uraian diatas mengenai beberapa pendapat tentang kinerja, dapat diambil kesimpulan bekerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya berdasarkan klemampuan kerja, baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan jobdesk masing-masing.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor kinerja yang mempengaruhi setiap karyawan dan digolongkan menjadi tiga kelompok diantaranya adalah:⁵⁷

a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu yaitu setiap yang mempunyai keterampilan atau kemampuan dalam melakukan kerja. Setiap orang memiliki kompetensi yang dibedakan oleh dua golongan, diantara faktornya yaitu:

- 1) Kompetensi kerja dan ketrampilan kerja setiap orang yang terkait dengan pendidikan fisik serta kesehatan jiwa tiap individu yang memiliki

⁵⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Wali Press, 2013), 81.

⁵⁶ Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT. Reflika Aditama, 2005), 67.

⁵⁷ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori Dan Penerapan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 25.

kalifikasi, memperoleh pelatihan, pendidikan dan pengalaman bertarung serta kebugaran fisik membuat seseorang mampu bekerja keras, sedangkan pekerja yang kekurangan gizi akan cepat kekurangan dan lelah, juga tidak mampu mengerjakan pekerjaan berat.

2) Etos Kerja Dan Motivasi Kerja

Sesorang yang beretos kerja serta motivasi kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Sehingga seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

b. Dukungan Organisasi

Suatu bentuk pengorganisasian yang di atur oleh organisasi adalah hasil dari kinerja setiap karyawan dan tak lupa penyediaan lingkungan kerja, prasarana kerja, pemilihan teknologi, serta persyaratan dan persyaratan kerja. Dikatakan berhasil pengorganisasian harus memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang tujuan yang harus disetujui dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai target tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan mengatasi uraian tugas dan uraian tugas yang jelas.

Begitu juga penyediaan prasarana dan prasarana kerja yang dapat digunakan setiap orang. Pengaplikasian peralatan baik teknologi maju seperti sekarang ini bukan saja mendukung untuk meningkatkan akan tetapi juga mendukung untuk menyediakan kemudahan dan kenyamanan kerja. Ketentuan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja dan kesehatan, persyaratan kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industri. Perihal itu berpengaruh terhadap kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Programa

keselamatan serta kesehatan perlu ditingkatkan, bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, dan kerusakan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggungjawab.

c. Dukungan Manajemen

Setiap orang yang bekerja di sebuah perusahaan sangat tergantung dengan kinerja para pimpinan baik dengan membangun sistem kerja, hubungan industry yang aman dan harmonis, serta dengan mengembangkan motivasi dan mobilisasi semua perusahaan untuk bekerja secara optimal. Untuk pengembangan kompetensi pekerja, yang dilakukan manajemen adalah:

- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan potensi, keunggulan dan kekuatan yang dimiliki setiap pekerja.
- 2) Membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberikan penyuluhan, pelatihan, bimbingan serta pendidikan.⁵⁸
- 3) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan pengetahuan dan wawasannya.
- 4) Membuka kesempatan seluas-luasnya bagi pekerja untuk belajar baik swasta maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Wibowo berpendapat bahwa suatu hasil dapat dikatakan benar pada waktu yang tepat adalah kinerja tingkat tinggi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

⁵⁸ Payaman J Simanjuntak, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), 13.

- a. Faktor Kemampuan
Secara umum faktor kemampuan dibagi menjadi tiga diantaranya adalah pertama kemampuan potensi (IQ), kedua kemampuan reality atau *knowledge* dan ketiga skill.
 - b. Faktor Motivasi
Sedangkan faktor motivasi adalah suatu sikap atau *attitude* dan karyawan terhadap situasi kerja *situation* di lingkungan organisasinya.
4. Indikator Kinerja Karyawan
- Suatu hasil kerja yang telah di capai oleh sekelompok orang atau individu dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja karyawan. Di antara indikatornya adalah:⁵⁹
- a. Inisiatif (*intiatipe*)
 - b. Kecakapan (*capability*)
 - c. Komunikasi (*communicat*)
 - d. Ketepatan waktu (*prompt ness*)
 - e. Kualitas kerja (*quality of work*)

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung dengan penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	P.Okto Abrivanto, Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD Pt Artha	Didalam penelitian ini, jumlah populasi 130 karyawan dengan pengambilan sampel dengan menggunakan propotional

⁵⁹ Rina Syahfitri, Rahmat Hidayat, Bambang W, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Ray Medan*, Jurnal Manajemen, Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Diakses melalui <https://osf.io/xf7jv/download>.

		Sakti Gemilang Malang)	<p>random sampling dengan sampel 57 karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial, baik motivasi maupun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2.	Suharto, Suyanto dan Nedi Hendri	The Impact Of Organization Commitment On Job Performance	<p>Komitmen organisasi berpengaruh positif langsung kinerja pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki keyakinan yang kuat, terimalah nilai yang ditetapkan oleh organisasi, memiliki kemauan untuk melakukan banyak upaya untuk organisasi, tetap bekerja dengan komitmen yang tinggi, maka hasil kerja tercapai akan meningkat. Komitmen</p>

			<p>organisasi mempengaruhi kinerja pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi yang mencakup keyakinan dan penerimaan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi semakin baik, kemudian pekerjaan karyawan dicirikan dengan keterampilan, upaya dan sifat kondisi kerja yang akan lebih baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi sudah sesuai dengan harapan karyawan.</p>
	<p>Rina Syahfitri, Rahmat Hidayat, Bambang W (Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma)</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bmt Amanah Ray Medan</p>	<p>Secara parsial variable komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen</p>

			organisasi oleh Bmt Amanah Ray tb simatupang dapat dikatakan sudah cukup baik.
	Ranty Sapitri	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru	Hasil penelitian di peroleh bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen efektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normative memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik Negara area pecan baru. Hal ini tentunya komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan di hasilkan oleh karyawan perusahaan listrik area pekan baru.
	Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw	The Influence Of Work Ethic, Work Discipline Dan Organizational Commitment On	Bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT hasjrat abadi cabang

		Employee Performance At PT Hasjrat Abadi Branch Manado	manado, akan tetapi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT hasjrat abadi cabang manado.
	Andri Hadiansyah Dan Rini Purnamasari Yanwar	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AE	Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan statistic yang telah dilakukan, maka terdapat tujuh aspek yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pt. ae, aspek kerja adalah rahmat, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE dan merupakan

			<p>aspek paling dominan. Pandangan kerja adalah amanah ialah kepercayaan karyawan bahwa pekerjaan adalah titipan berharga dari orang lain yang harus dijaga dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.</p>
	<p>Deasy Rinarti Dan Muindro Renyowijoyo</p>	<p>Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajeral</p>	<p>Berdasarkan penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajeral.</p>
	<p>Nurbaity Fahmia (Magister Manajemen, Universitas Brawijaya Malang)</p>	<p>Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Bisnis Dengan Strategic Flexibility Sebagai Variabel Mediasi</p>	<p>Hasil penelitian yang di lakukan oleh nurbaity fahmia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja bisnis, ketidakpastian</p>

			<p>lingkungan terhadap strategic flexibility, strategic flexibility terhadap kinerja bisnis, dan flexibility strategic memediasi ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja bisnis secara parsial. Secara keseluruhan hasil studi ini mengindikasikan bahwa bila ketidakpastian lingkungan sebagai kombinasi antara state uncertainty, effect uncertainty dan response uncertainty dapat dijadikan dasar oleh UKM developer dalam membentuk strategic flexibility, maka UKM developer akan mampu memperbaiki atau meningkatkan kinerja bisnisnya.</p>
	Lia Nurmalitasari	Persepsi Manajer Tentang Pengaruh	Ketidakpastian lingkungan mempunyai

		<p>Informasi Akuntansi, Ketidakpastian Lingkungan Dan Kepribadian Wirausaha Terhadap Kinerja (Studi Empiris Pada Manajer PT Askrindo Kanwil Semarang Dan Yogyakarta)</p>	<p>pengaruh terhadap kinerja manajer PI Askrindo, karena koordinasi yang dilakukan antar manajer berbagai divisi di PT Askrindo untuk mendapatkan informasi akan memudahkan adaptasi secara proaktif terhadap perubahan dengan mengelola ketidakpastian menjadi efektivitas serta memanfaatkan ketersediaan informasi akuntansi yang baik sehingga meningkatkan kinerja manajerial PT Askrindo pada saat kondisi ketidakpastian seperti perlemahan nilai tukar rupiah, perubahan harga minyak dunia, pertumbulhan ekonomi dan kredit perbankan yang rendah.</p>
--	--	--	---

Berdasarkan tabel yang telah diuraikan diatas dapat diambil sebuah pemahaman bahwasanya persamaan diantara penelitian

terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel etos kerja islam tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, kemudian metode penelitian yang digunakan adalah propotional random sampling. Sedangkan yang menekankan perbedaan diantara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel ketidakpastian lingkungan, dimana seseorang akan mengalami hambatan untuk memprediksi keadaan yang ada di sekitar karena kedipastian lingkungan yang berubah-ubah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti lingkungan yang diambil sebagai sampel penelitian terletak di Rumah Mode Dwichy Kudus.

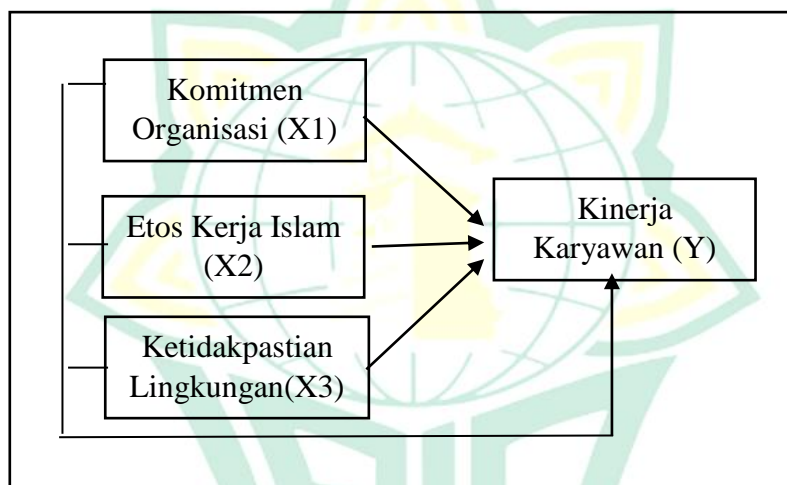
F. Kerangka Berfikir

Kinerja basic pada dasarnya merupakan kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang telah ditetapkan sesuai standar yang telah berlaku dan komitmen organisasi bisa kuat dalam sebuah organisasi akan memiliki dampak yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat akan mewujudkan individu berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi yang telah menjadi target dalam menggapai tujuan organisasi tersebut. Di samping komitmen organisasi terdapat faktor etos kerja islam yang berpengaruh pada kinerja serta terdapat juga kondisi lingkungan yang selalu berubah-ubah dan kekurangan informasi yang dimiliki pegawai untuk memprediksi situasi lingkungan juga akan mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah organisasi. Maka dari itu dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, etos kerja yang tinggi serta diikuti dengan kondisi ketidakpastian yang rendah akan berdampak baik terhadap keefektifan kinerja. Sehingga strategi planning dalam organisasi bisa terwujud dalam pencapaian kinerjanya. Didalam ketidakpastian lingkungan terdapat individu yang mengalami keterbatasan dalam memperoleh suatu informasi dari lingkungan. Ketidakpastian adalah sebuah rasa ketidakmampuan individu dalam memprediksi sesuatu secara tepat dan ketidakpastian lingkungan sebagai persepsi individual atas ketidakpastian yang berasal dari lingkungan organisasi. Dalam ketidakpastian lingkungan yang rendah (lingkungan relatif stabil), individu dapat memprediksi keadaan di masa

datang sehingga langkah-langkah yang dilakukannya dapat direncanakan dengan lebih akurat maka berdampak baik terhadap kinerja organisasi. Bersumber pada uraian yang sudah di jelaskan diatas, maka dapat di gambarkan kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antara variable-variable tersebut yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Berfikir



Keterangan :Variabel Independent : Komitmen Organisasi (X1), Etos Kerja Islam (X2), Ketidakpastian Lingkungan (X3)
 Variabel Dependent : Kinerja Karyawan

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan tentang fenomena pengujian secara empiris dengan menggunakan sebuah konsep yang dapat disetujui benar atau salah.⁶⁰

Anggapan dasar atau biasa disebut dengan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus di buktikan kebenarannya atau jawaban sementara berdasarkan teori yang

⁶⁰ Donald R. Cooper dan C. William Emory, *Metode Penelitian Bisnis Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 1996), 42.

relevan dan belum berdasarkan fakta-fakta empiric yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat menjawab sebagai jawaban terhadap rumusan masalah penelitian belum menjawab yang empiric.⁶¹

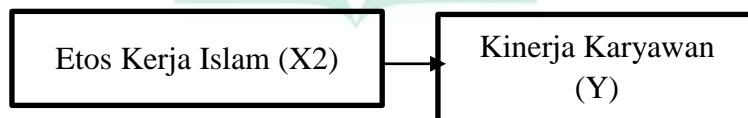
1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



Stela Timbuleng dan Jacky S. b. Sumarauw mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, upaya dalam meningkatkan kinerja menjadi dorongan juga dimana perusahaan melakukan upaya dalam mempertahankan karyawan yang ada, meyakinkan karyawan agar tetap bertahan dan bekerja sama dengan perusahaan dalam bentuk dengan berbagai cara perusahaan harus perlu penambahan komitmennya supaya karyawan yang bekerja tetap bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan harapan dari perusahaan yang ada,⁶² penelitian ini didukung penelitian sebelumnya dari tindow yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan



Sutono dan fuad ali budiman mengemukakan seseorang yang mempunyai etos kerja tinggi akan selalu

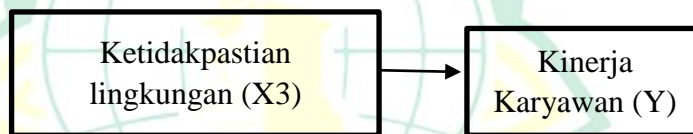
⁶¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2004), 51.

⁶² Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw, *The Influence Of Work Ethic, Work Discipline Dan Organizational Commitment On Employee Performance At, Pt Hasjrat Abadi Branch Manado*, Jurnal: EMBA, Vo.3 No.2 Juni (2005), 1051-1060

taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Sehingga implementasinya kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga akan memperoleh produktivitas kerja.⁶³ Hasil penelitian Sutono dan fuad ali budiman secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan



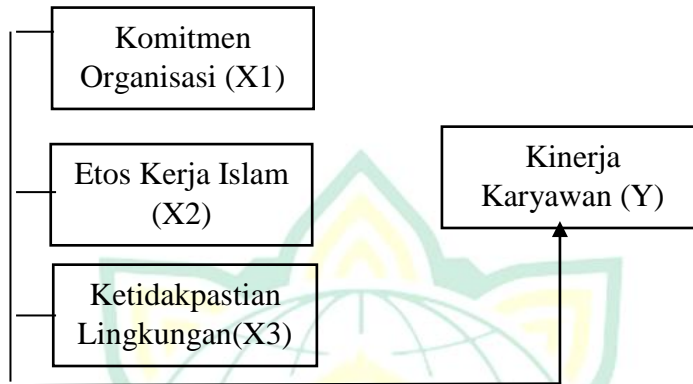
Miliken dan Duncan mengemukakan bahwa ketidakpastian lingkungan adalah sebagai rasa ketidakmampuan individu untuk memprediksi sesuatu secara akurat, sedangkan di lingkungan rendah, individu dapat memprediksi keadaan sehingga dapat menentukan langkah untuk membantu organisasi menyusun rencana yang akurat.⁶⁴ Begitu juga hasil dari penelitian Deast Rianti dan Muindro Renyowijoyo menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan terdapat pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

⁶³ Sutono dan Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 4 No. 1, Issn: 1411-1799, (2009), 11-28

⁶⁴ Deasy Rinarti dan Muindro Renyowijoyo, *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Budaya Organisasi Terhadap Partisipasi Penganggaran Dan Kinerja Manajeral*, Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, Vol 9 No 2, Agustus (2007), 124-135

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan.



Komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan adalah sebuah kebutuhan dari perusahaan dalam memproses produksi serta untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja karyawan.