

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja karyawan

Definisi kinerja dapat diambil dari kamus bahasa Indonesia yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Sedangkan kinerja dalam kamus bahasa Inggris disebut *performance* yang memiliki arti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Simanjutak (2005 dalam penelitian Nurmatias, 2015) kinerja karyawan adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu juga sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002 dalam penelitian Murti dan Srimulyani, 2013) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada

perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Jadi kesimpulannya pengertian dari kinerja karyawan adalah suatu upaya pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan untuk menghasilkan suatu hasil yang baik bagi perusahaan.

b. Pentingnya kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan

Pentingnya kinerja pada perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan bersama, untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengukur pertumbuhan karyawan dan menetapkan tim. Dikatakan penting, karena reputasi perusahaan dapat dilihat pada kinerja karyawannya. Semakin karyawan itu berusaha melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan aturan maka reputasi perusahaan pun akan bagus dan bisa membuat karyawan tersebut menerima atau mendapatkan suatu penghargaan. Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Sysindo, 2019).

c. Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut pendapat (Davis, 1994 dalam Mangkunegara, 2017) merumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

d. Indikator kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006 dalam Putri dan Utami, 2017) mengungkapkan pengukuran kinerja karyawan dalam lima poin pengukuran yaitu :

1) *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan)

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja akan diukur berdasarkan banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang diberikan. Penilaian ini lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan bagian produksi atau teknis.

2) *Quality of output* (kualitas keluaran)

Dalam penilaian kualitas jika diterapkan pada penilaian pekerjaan produksi atau teknis penilaian dilihat dari hasil barang yang dihasilkan, misalnya tidak ada cacat dan sesuai standar. Namun penilaian ini dapat diperluas selain untuk bagian produksi atau teknis saja. Penilaian kualitas dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan. Jika karyawan teliti dan terampil dalam melakukan pekerjaannya maka hasil yang diberikan akan bagus.

3) *Timeline of output* (jangka waktu output)

Ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilihat dengan mudah. Penyelesaian sebuah *output* sesuai dengan waktu yang ditentukan merupakan pertanda kinerja yang baik, terlebih lagi bila karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja namun tetap menghasilkan produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.

4) *Presence of work* (kehadiran ditempat kerja)

Tingkat kehadiran biasa dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja. Dengan melihat daftar hadir perusahaan berasumsi bahwa jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tidak memberikan

kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Hal ini mudah dijadikan perhitungan kinerja perusahaan.

5) *Cooperativeness* (sikap kooperatif)

Penilaian sikap dalam kinerja juga diperhatikan dalam teori ini. Karyawan yang memiliki keinginan terlibat dalam segala perubahan yang terjadi dalam organisasi akan lebih kooperatif dalam beradaptasi. Kemampuan ini dinilai dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi.

2. Etika Kerja Islam

a. Definisi etika kerja Islam

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap, cara berfikir. Bentuk jamaknya adalah *ta etha*, yang berarti adat istiadat (Agoes dan Ardana, 2009 dalam Muthobaroh, 2018). Menurut Amaliah dkk (2013) etika mengacu pada aturan tentang mana yang benar dan mana yang salah, baik atau tidak baik. Dari pengertian aslinya, maka yang dikatakan baik atau tidak baik, salah atau benar itu bila sesuai dengan kebiasaan masyarakat. Tapi seiring berjalannya waktu pengertian itu berubah, bahwa etika adalah suatu ilmu yang

membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dinilai baik dan mana yang dinilai tidak baik.

Ali & Owaihan (2008) menerangkan bahwa konsep etika kerja Islam tidak hanya dikaitkan dengan perilaku baik buruk, namun didalamnya juga terkandung dimensi ekonomi, moral dan sosial. Dimensi ekonomi berhubungan dengan cara pemenuhan kebutuhan hidup yang memperhatikan kaidah etika Islam dalam pemenuhannya. Dimensi moral berkaitan dengan perilaku baik buruk individu dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya. Sedangkan dimensi sosial merujuk pada pemenuhan kebutuhan sosial seorang individu dalam berhubungan dengan sesamanya, sehingga tidak merugikan satu sama lain.

Menurut Ahmad dan Owoyemi (2012) etika kerja Islam adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Quran dan Sunnah/hadist mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam merupakan orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia. Sedangkan menurut (Al-Khayath, 2000 dalam Harmoko dan Sunaryo, 2017) menjelaskan bahwa etika kerja Islam menuntut adanya sikap baik, jujur dan amanah, kesesuaian upah, serta tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena. Hal ini sesuai penelitian Rokhman (2010) bahwa etika kerja Islam memberikan pengaruh yang

baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, atau orientasi yang menjadi pedoman suatu organisasi dalam melakukan tindakan dalam bekerja ataupun pengambilan keputusan yang sesuai dengan syariah yaitu Al-Quran dan hadist.

b. Parameter Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil. Misalnya, Nabi Muhammad SAW bersabda, “Perbuatan dicatat berdasarkan niat, dan seseorang akan diberikan pahala atau hukuman berdasarkan niatnya,” (Yousef, 2001). Instruksi yang diberikan oleh nabi Muhammad SAW secara inovatif banyak membantah praktik-praktik yang ada saat ini. Dalam penelitiannya Ali & Owaihan (2008) menjelaskan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun bisnis berdasarkan hadits-hadits nabi Muhammad SAW yang dikelompokkan sebagai berikut :

1) Pursuing legitimate business

Nabi Muhammad memerintahkan bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang memberikan manfaat pada masyarakat dan yang lainnya. Kemudian mereka yang bekerja dengan keras akan dibalas berupa pahala. Beliau bersabda bahwa,

“sebaik-baik manusia adalah yang paling memberikan manfaatnya kepada orang lain”.

2) *Wealth must be earned*

Dalam Islam, diakui bahwa masing-masing orang memiliki kapasitas yang berbeda. Yaitu kapasitas dan keberadaan peluang yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan kesejahteraan. Melaksanakan kegiatan ekonomi, harus berdasarkan moralitas dan pondasi yang sah. Seperti yang dinyatakan dalam Al-Qur'an (QS 4: 29-30), “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh fitimu. Sungguh Allah Maha Penyayang kepadamu. Dan barang siapa berbuat *demikian* dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah.”

3) *Quality of work*

Bangsa Arab pada masa sebelum Islam kurang disiplin dan komitmen yang mereka miliki hanya terbatas pada kelompok utama. Nabi Muhammad mengetahui fakta ini, sebagai negarawan dan pembaharu, sehingga beliau mencoba

untuk mengubah komunitas arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanan yang dilakukan terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan diantara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya (melakukannya dengan benar)”.

4) *Wages*

Rasulullah SAW menyuruh umat Islam untuk memberikan gaji kepada karyawan secara adil, pantas dan tepat waktu. Sabda beliau, “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (tepat waktu), dan berikan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dia kerjakan” maka dari itu pembayaran gaji haruslah tepat waktu, adil dan mencukupi.

5) *Reliance of self*

Salah satu fungsi penting dalam bekerja adalah kepercayaan diri dan mengandalkan diri sendiri. Sabda Nabi Muhammad SAW, “Tiada makanan yang lebih baik daripada hasil usaha tangan sendiri.”

6) *Monopoly*

Monopoli dalam Islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan. Sehingga nabi Muhammad SAW melarangnya dengan hadist yaitu, “Barang siapa menimbun maka dia telah berbuat dosa.”

7) *Bribery*

Seperti monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat dikutuk dalam Islam. Nabi Muhammad bersabda, "Tuhan mengutuk orang yang memberi dan yang menerima penyuapan".

8) *Deeds and intentions*

Ini merupakan pilar penting dalam etika kerja Islam. Mereka jelas membedakan etika kerja Islam dari etika kerja agama lain. Salah satu pemikiran mendasar dalam Islam yang melihat pada hasil kerja yang memberikan manfaat bersama. Jika ada aktifitas yang membahayakan walaupun hal tersebut memberikan efek positif di kemudian hari, hal tersebut tetap melanggar aturan. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Allah SWT tidak melihat pada masalah (bentuk) dan kekayaan tetapi Allah memperhatikan pada tindakanmu”.

9) *Transparency*

Bisnis dan pekerjaan pada umumnya harus bergantung pada etika dan moral perusahaan. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Bahwa Nabi Muhammad pernah memeriksa tempat sampah buah kurma dan menemukan bahwa orang-orang yang tidak baik bersembunyi mencari kurma baru Nabi memerintahkan pedagang untuk membedakan kualitas kurma, kemudian berkata, "Siapa yang menipu kita bukan salah satu dari kita" dan jika pembeli dan penjual menyembunyikan dan berbohong, berkah dari transaksi mereka dilenyapkan". Pepatahnya: 'Mereka yang menyatakan hal-hal dengan terus terang, tidak akan mengarah pada masing-masing kehancuran lainnya' mendasari signifikannya transparansi dalam bisnis apapun transaksi, dan kebutuhan untuk meningkatkan kepercayaan dan mengurangi masalah dipasar.

10) *Greed*

Dalam Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman terhadap keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad dalam perjuangannya melawan elit Mekkah secara konsisten dan tanpa kenal lelah mengkritik keserakahan mereka. Dia bersabda, "Waspadalah terhadap keserakahan; ini adalah

kemiskinan hidup dan dua kualitas tidak ditemukan dalam orang percaya: keserakahan dan moralitas".

11) Generosity

Kemurahan hati adalah kebajikan dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda "Tidak ada yang lebih buruk dari pada kehebohan". Dia menyatakan, "orang yang dermawan adalah orang yang paling dekat dengan Tuhan, surga, dan dia jauh dari neraka" dan "Dia yang Maha menghapus sebuah kesusahan, Tuhan memberkahi dunia dan akhirat".

c. Teori utilitarianisme

Teori utilitarianisme disebut juga universalisme etis, teori ini menilai bahwa baik buruknya suatu tindakan dinilai berdasarkan manfaat, tujuan atau akibat dari tindakan itu kepada sebanyak mungkin orang. John Stuart Mill menilai prinsip kegunaan atau kebahagiaan untuk orang banyak diukur dari upaya memberikan kebahagiaan dan menghindari hal yang menyakitkan atau tidak menyenangkan bagi sebagian besar orang. Disini tujuan yang ingin dicapai adalah antara sesama manusia dapat bersatu dan hidup harmonis.

Beekun mengemukakan bahwa teori etika itu terdiri atas berikut (Harahap, 2011 dalam Haerudin 2016) :

- 1) *Relativisme* yaitu etika dianggap relatif karena dilihat dari kepentingan atau kebutuhan pribadi.
- 2) *Utilitarisme* yaitu etika dilihat dari segi kegunaan atau manfaat (umumnya manfaat ekonomis atau material) bagi masyarakat, jika ada manfaatnya disebut etis.
- 3) *Universalisme* yaitu etika dianggap bernuansa universal, dianggap sama disemua tempat, dan standarnya dilihat dari motivasi keputusan atau tindakan.
- 4) *Rights (hak-hak)* yaitu etika ditentukan pada penghargaan hak-hak individu.
- 5) *Distributive justice (keadilan distributive)* yaitu etika ditekankan pada distribusi kekayaan yang adil.
- 6) *Eternal law* yaitu etika diukur dari wahyu atau kitab suci.

d. Dimensi dan indikator etika kerja Islam

Ali & Al-Owaihah (2008) mendefinisikan dasar-dasar etika kerja Islam terdiri dari 11 konsep yang sebelumnya telah dijelaskan yaitu, *pursuing legitimate business, wealth must be earned, quality of work, wages, reliance on self, monopoly, bribery, deeds and intention, transparency, greed, dan generosity*. Akan tetapi belum ada penelitian yang dengan jelas mendefinisikan dimensi etika kerja Islam, sehingga (Chanzanagh & Akbar nejad, 2011 dalam Muthobaroh, 2018)

menjelaskan ada tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu *work intention*, *trusteeship*, *work type*, *work result for Islamic Ummah*, *justice & fairness*, *cooperation & colaboration*, dan *work as the only source of ownership*.

- 1) *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan organisasi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam suatu pekerjaan dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud bekerja dan bermuamalah yaitu untuk mencapai ridha Allah.
- 2) *Trusteeship* adalah Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat muslim agar *amanah*, tidak hanya pada aktifitas pekerjaan akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.
- 3) *Work type* adalah banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.
- 4) *Work results for Islamic Ummah* adalah aktivitas perusahaan yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga suatu yang kita lakukan dalam pekerjaan kita yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi perusahaan.

- 5) *Justice and Fairness* adalah kebenaran dan keadilan dalam pembagian tugas kerja memberi kesejahteraan untuk seluruh anggota organisasi. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
- 6) *Cooperation & Collaboration* adalah karyawan dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam menyelesaikan tugas kantor yang berat dan hal itu di akui sebagai ciri orang-orang yang sholeh. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada karyawan.
- 7) *Work as the only source of ownership* adalah pekerjaan yang sukses adalah yang sesuai dengan deadline. Namun sebaliknya, hal ini akan berbeda hasilnya jika dikerjakan dengan tidak sungguh-sungguh.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi komitmen organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2001 dalam Busro, 2018) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan

untuk tetap ada di dalam organisasi. Pendapat pakar lain (Porter & Mowday dalam Busro, 2018) komitmen organisasi merupakan :

- 1) Suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi;
- 2) Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi;
- 3) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi;
- 4) Keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Robbin & Judge (2008 dalam penelitian Nurmatias, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan penerimaan seorang karyawan yang mempertahankan loyalitasnya di suatu organisasi guna untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

b. Pentingnya komitmen organisasi bagi sebuah perusahaan

Pentingnya komitmen bagi sebuah organisasi yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan berusaha melakukan suatu pekerjaan dengan kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Semakin karyawan berkeinginan untuk bertahan di dalam organisasi maka akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai (Dewi, 2017)

c. Cara meningkatkan komitmen organisasi

Menurut McShane & Von Glinow (2010), beberapa cara untuk membangun loyalitas terhadap organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) *Justice & Support*. Organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, rasa hormat, keinginan untuk memaafkan, dan integritas moral cenderung mendapatkan komitmen afektif yang tinggi dari para karyawannya.
- 2) *Shared values*. Definisi dari komitmen afektif merujuk pada identifikasi seseorang terhadap organisasi dan bahwa identifikasi yang paling tinggi adalah ketika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka sepadan dengan nilai dominan dalam organisasi.

Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman dan dapat diprediksi sikapnya jika mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari pengambilan keputusan pada perusahaan. Kenyamanan ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada pada organisasi.

- 3) *Trust*. Hal ini berkenaan dengan ekspektasi positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. *Trust* yaitu menempatkan rasa yakin kepada orang lain ataupun kelompok. Selain itu kepercayaan merupakan hasil dari timbal balik, misalnya karyawan akan merasa berkewajiban dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dari perusahaan ketika mereka mempercayai pemimpinnya.
- 4) *Organizational Comprehension*. Hal ini berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami dengan baik arahan strategis, dinamika sosial dan rancangan fisik organisasi. Kesadaran akan hal tersebut merupakan prasyarat yang dibutuhkan untuk membangun komitmen afektif karena akan sulit untuk mengidentifikasi sesuatu yang tidak diketahui dengan baik.
- 5) *Employee involvement*. Keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen afektif dengan menguatkan identitas sosial karyawan dengan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah

bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang akan mengarahkan masa depan perusahaan.

d. Teori komitmen organisasi

Tiga model komponen komitmen organisasi yang di ajukan oleh Allen & Meyer (1993) dalam Robbin & Judge (2008), adalah sebagai berikut :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan pekerjaannya karena mereka memang ingin melakukannya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang terikat dengan organisasi berlandaskan komitmen berkelanjutan tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Untuk karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi, mereka akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus tetap berada di dalam organisasi.

Masing-masing komponen tersebut dipengaruhi oleh beberapa kumpulan anteseden yang berbeda pula. Anteseden merupakan sesuatu yang menyebabkan bagian-bagian komitmen tersebut dapat terjadi. Menurut McShane & Von Glinow (2010), komitmen afektif (*affective commitment*) berhubungan dengan berbagai macam karakter personal dan *locus of control*, pengalaman kerja terdahulu, dan kesesuaian nilai-nilai. Sementara itu, karena komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merefleksikan perbandingan antara biaya dan manfaat yang didapatkan dibandingkan dengan jika meninggalkan organisasi, antesedennya adalah apapun yang mempengaruhi biaya dan manfaatnya. Misalnya saat seseorang tidak cukup mendapatkan informasi mengenai alternatif pekerjaan dan jumlah investasi riil ataupun psikologis yang mereka berikan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan akan memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi jika mereka tidak memiliki alternatif pilihan pekerjaan lain, secara aktif terlibat pada komunitasnya, memiliki saham pada perusahaan, ataupun membutuhkan bantuan kesehatan untuk keluarganya. Ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*) dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang disebut kontrak psikologis (*psychological contract*).

Kontrak psikologis merupakan persepsi seseorang mengenai kondisi timbal-balik di antara dirinya dengan pihak lain. Pada lingkungan kerja, kontrak psikologis menggambarkan kepercayaan karyawan terhadap apa yang berhak mereka terima atas apa yang

mereka berikan terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan seorang karyawan yang melanggar kontrak psikologis cenderung berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja yang rendah serta keinginan yang tinggi untuk keluar dari perusahaan (McShane & Von Glinow, 2010).

4. *Organization Cityzenship Behavior* (OCB)

a. Definisi *Organization Cityzenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins (2008) dalam penelitian Putri dan Utami (2017) *organization cityzenship behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Pendapat dari pakar lain (Organ, 1988 dalam Alizadeh, *et all*, 2012) OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. Menurut (Jahangir, Akbar, dan Haq, 2004 dalam penelitian Kusumajati, 2014) OCB merupakan perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja. Menurut (Organ, Podsakoff dan MacKenzie, 2006 dalam penelitian Kusumajati, 2014) mengatakan OCB adalah kebebasan perilaku individu yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* dan memberi kontribusi pada

keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Berdasarkan definisi pendapat pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah suatu perilaku karyawan pada perusahaan yang mempunyai kemampuan bekerja melebihi kewajiban secara formal yang bertujuan untuk mencapai cita-cita perusahaan.

b. Pentingnya *organization citizenship behavior* bagi perusahaan

Titisari (2014) Pentingnya OCB adalah mendorong karyawan untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan pada pekerjaan, mencari prestasi dari tugas, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan rekan kerja yang lain serta dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan dari rekan kerja. Lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

c. Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*)

Menurut John Thibaut dan Harlod Kelley (1959) *et al* berdasarkan teori ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena darinya kita mamperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang

lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*).

Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung rugi. Misalnya, pola-pola perilaku di tempat kerja, percintaan, persahabatan – hanya akan langgeng manakala kalau semua pihak yang terlibat merasa teruntungkan. Jadi perilaku seseorang muncul karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan. Berdasarkan keyakinan tersebut Homans dalam bukunya “*Elementary for ms of social behavior, 1997*” mengeluarkan beberapa proporsi dan salah satunya berbunyi : Semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang, makin sering satu bentuk tindakan tertentu memperoleh imbalan, makin cenderung orang tersebut menampilkan tindakan tertentu. Proposisi ini secara eksplisit menjelaskan bahwa satu tindakan tertentu akan berulang dilakukan jika imbalannya. Proposisi lain yang juga memperkuat proposisi tersebut berbunyi: “Makin tinggi nilai hasil suatu perbuatan bagi seseorang, makin besar pula kemungkinan perbuatan tersebut diulangnya kembali”.

Bagi Homans, prinsip dasar pertukaran sosial adalah “*distributive justice*” aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi. Proposisi yang terkenal sehubungan dengan prinsip tersebut berbunyi “seseorang dalam hubungan pertukaran dengan orang lain akan mengharapkan imbalan yang diterima oleh setiap pihak sebanding dengan pengorbanan yang dikeluarkannya – makin tinggi pengorbanan, makin tinggi imbalannya – dan keuntungan yang diterima oleh setiap pihak harus sebanding dengan investasinya – makin tinggi investasi, makin tinggi keuntungan”.

Inti dari teori pertukaran sosial adalah perilaku sosial seseorang hanya bisa dijelaskan oleh sesuatu yang bisa diamati, bukan oleh proses mentakistik (black-box). Semua teori yang dipengaruhi oleh perspektif ini menekankan hubungan langsung antara perilaku yang teramati dengan lingkungan.

d. Faktor-faktor Organization Cityzenship Behavior (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain :

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pernyataan yang sangat logis bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang perusahaan, membantu rekan kerja, dan

membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal (Titisari, 2014).

2) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat meningkatkan OCB dan meningkatkan perilaku OCB karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi OCB karyawan. (Busro, 2017)

3) Kepribadian

Kepribadian juga bisa sebagai variabel pembentuk OCB. Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut menunjukkan OCB mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan OCB (Titisari, 2014).

e. Motif yang mendasari *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara rasional. Salah satu pendekatan

motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian (McClelland *et al* dalam Titisari, 2014).

Menurut (McClelland *et al* dalam Titisari, 2014), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

- 1) Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- 2) Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan mempengaruhi dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- 3) Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

f. Manfaat *Organization Citizenship Behavior* dalam Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian - penelitian mengenai pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja organisasi, hal tersebut diadaptasi oleh Podsakoff *et al* (Titisari, 2014), dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut:

- 1) *Organization Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja.

- 2) *Organization Cityzenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas manajer.
- 3) *Organization Cityzenship Behavior (OCB)* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) *Organization Cityzenship Behavior (OCB)* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 5) *Organization Cityzenship Behavior (OCB)* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- 6) *Organization Cityzenship Behavior (OCB)* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 7) *Organization Cityzenship Behavior (OCB)* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8) *Organization Cityzenship Behavior (OCB)* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

g. Indikator *Organization Cityzenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al* (1990) indikator *Organization Cityzenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

- 1) *Alturism* yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
- 2) *Conscientiousness* yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.
- 3) *Sportsmanship* yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi.
- 4) *Courtesy* yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal.
- 5) *Civic Virtue* yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara Etika kerja Islam, Komitmen Organisasi, *Organization Cityzenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian terdahulu dengan Penelitian ini
Etika Kerja Islam terhadap Kinerja				
1	Amaliah, dkk (2013)	Pengaruh dari nilai-nilai Islam terhadap kinerja kerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung melalui Etika Kerja Islam MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pengembangan, volume 29, nomor 2, halaman 165-174, ISSN 0215-8175	Nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung melalui Etika Kerja Islam	1. Indikator 2. Populasi 3. Model penelitian 4. Alat analisis 5. Objek penelitian
2	Harmoko, dkk (2017)	Pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, volume 6, nomor 5	Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	1. Populasi 2. Indikator 3. Alat analisis 4. Model penelitian 5. Objek penelitian

3	Hana dan Ghufron (2016).	<p>Pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UKM yang ada di wilayah desa Singocandi kecamatan Kota kabupaten Kudus</p> <p>Equilibrium: Jurnal ekonomi Syariah, volume 3, nomor 3, halaman 340-361, ISSN : 2502-8316</p>	<p>Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM yang ada di wilayah desa Singocandi kecamatan Kota kabupaten Kudus</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian
4	Ardhiyyan dan Setiaji (2017)	<p>Peningkatan kinerja karyawan bank umum syariah dengan etika kerja Islam melalui komitmen organisasi dan <i>organization citizenship behavior</i> (OCB) di Kudus</p> <p>Equilibrium: Jurnal ekonomi Syariah, volume 5, nomor 1, halaman 150-171, P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316</p>	<p>Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank umum syariah di Kudus</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Indikator 4. Objek penelitian
5	Nurmatias (2015)	<p>Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai</p> <p>Jurnal Tamaddun Ummah, volume 1,</p>	<p>Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Objek penelitian

		nomor 1, halaman 1-14, ISSN : 2477 - 3131		
6	Sukri dan Owoyemi (2012)	The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. Journal of Business and Social Science. Volume 3, nomor 116.	Analisis etika kerja Islam	
7	Ali dan Al-Owaihah (2008)	Islamic work ethic: a critical review <i>Cross cultural management: An international Journal</i> , volume 15, nomor 1, halaman 5-19.	Menyajikan perlakuan yang koheren tetapi kritis etika kerja Islam (IWE)	
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja				
1	Fathoni dan Warso (2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Gelora Persada Mediatama Semarang <i>Journal of</i>	Komitmen organisasi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang	1. Populasi 2. Indikator 3. Alat analisis 4. Objek penelitian

		<i>Management</i> , volume 2, nomor 2, ISSN : 2502-7689		
2	Sapitri dkk (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 2016	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian
3	Saryanto dan Amboningtyas (2017)	Pengaruh rotasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Ace Hardware Semarang <i>Journal of Management</i> , volume 3, nomor 3, ISSN : 2502-7689	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ace Hardware Semarang.	1. Populasi 2. Alat analisis 3. Indikator 4. Model penelitian 5. Objek penelitian
4	Dewi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika, volume 14, nomor 2, ISSN: 2679-2704	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.	1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian

5	Sutrisno dkk (2018)	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening</p> <p><i>Journal of Management</i>, volume 4, nomor 4, ISSN : 2502-7689</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh terhadap karyawan PT. Furima Semarang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian
Organization Cityzenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja				
1	Ticoalu (2013)	<p><i>Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional</i></p> <p>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, volume 1, nomor 4, ISSN 2303-1174</p>	<p>OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian
2	Damaryanthi dan Dewi (2016)	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB Universitas Udayana Bali</p> <p>E-Jurnal manajemen, volume 5, nomor 2,</p>	<p>OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FEB Universitas Udayana Bali</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian

		ISSN : 2302-8912		
3	Putri dan Utami (2017)	<p>Pengaruh <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) terhadap kinerja (Studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis, volume 46, nomor 1, halaman 27-34, ISSN: 2548-4923</p>	<p>OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian
4	Noviyanti dan Sulistiyani (2019)	<p>Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen afektif dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara</p> <p>Jobs, volume 4, nomor 2, halaman 179-190, ISSN: 2461-0704, eISSN: 2467-8790</p>	<p>OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Objek penelitian
5	Defrionaldo dan Rivai (2019)	<p>Pengaruh dukungan organisasi dan persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan Beacukai Pekanbaru</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, volume 4, nomor 3, E-ISSN: 2598-635X</p>	<p>OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Beacukai Pekanbaru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian

Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi				
1	Mari <i>et al</i> (2013)	Measuring Islamic work ethics and its consequences on organizational commitment and turnover intention an empirical study at public sector of Pakistan <i>International journal of management science and business research</i> , volume 2, nomor 2, ISSN: 2226-8235	Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian
2	Rokhman (2010)	The effect of Islamic work ethics on work outcomes. <i>EJBO- Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies</i> <i>EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies</i>	Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	1. Populasi 2. Alat analisis 3. Model penelitian 4. Objek penelitian
3	Ardhiyyan dan Setiaji (2017)	Peningkatan kinerja karyawan bank umum syariah dengan etika kerja Islam melalui komitmen organisasi dan <i>organization citizenship behavior</i> (OCB) di Kudus Equilibrium: Jurnal ekonomi Syariah, volume 5, nomor 1,	Etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan bank umum syariah di Kudus	1. Populasi 2. Alat analisis 3. Indikator 4. Objek penelitian

		halaman150-171, P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316		
Etika kerja Islam terhadap <i>Organization Cityzenship Behavior</i> (OCB)				
1	Abbasi dan Rana (2012)	Pengaruh Etika Kerja Islam, Sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap OCB <i>Science International-Lahore</i> , volume 24, nomor 4, halaman 513-519, ISSN: 1013- 5316	OCB berpengaruh signifikan terhadap etika kerja Islam.	1. Populasi 2. Alat analisis 3. Objek penelitian
2	Ardhiyyan dan Setiaji (2017)	Peningkatan kinerja karyawan bank umum syariah dengan etika kerja Islam melalui komitmen organisasi dan <i>organization citizenship behavior</i> (OCB) di Kudus Equilibrium: Jurnal ekonomi Syariah, volume 5, nomor 1, halaman150-171, P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316	OCB berpengaruh terhadap etika kerja Islam.	1. Populasi 2. Alat analisis 3. Indikator 4. Objek penelitian

Sumber : Dari berbagai jurnal (2019)

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Menurut (Ahmad dan Owoyemi, 2012) etika kerja Islam adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Quran dan Sunnah/hadist mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam merupakan orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia. Ali & Owaihan (2008) menerangkan bahwa konsep etika kerja Islam tidak hanya dikaitkan dengan perilaku baik buruk, namun didalamnya juga terkandung dimensi ekonomi, moral dan sosial. Dimensi ekonomi berhubungan dengan cara pemenuhan kebutuhan hidup yang memperhatikan kaidah etika Islam dalam pemenuhannya. Dimensi moral berkaitan dengan perilaku baik buruk individu dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya. Sedangkan dimensi sosial merujuk pada pemenuhan kebutuhan sosial seorang individu dalam berhubungan dengan sesamanya, sehingga tidak merugikan satu sama lain.

Teori *utilitarisme* yaitu etika dilihat dari segi kegunaan atau manfaat (umumnya manfaat ekonomis atau material) bagi karyawan dalam perusahaan, jika ada manfaatnya disebut etis. John Stuart Mill menilai prinsip kegunaan atau kebahagiaan untuk orang banyak diukur dari upaya memberikan kebahagiaan dan menghindari hal yang menyakitkan atau tidak menyenangkan bagi sebagian besar orang. Disini tujuan yang ingin dicapai adalah antara sesama karyawan dapat bersatu dan hidup harmonis.

Pendekatan untuk meningkatkan kualitas kinerja di sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan menerapkan etika kerja Islam. Sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut penelitian Nurmatias (2015) etika kerja Islam dalam organisasi berpengaruh positif maka komitmen organisasinya pun akan meningkat. Etika kerja Islam tersebut berperan aktif dalam suatu organisasi karena etika kerja Islam dapat meningkatkan keefektifan dan kinerja karyawan. Penelitian lainnya yaitu Amaliah, dkk (2013), Hana dan Ghufron (2016), Harmoko, dkk (2017), Ardhiyyan dan Setiaji (2017) menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi

Komitmen Organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Nurmatias (2015) adalah suatu keadaan ketika seseorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi. Kesimpulannya komitmen organisasi adalah keterkaitan antara karyawan dengan atasan, hubungan kerja yang baik antara karyawan, kesetiaan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Othman *et al* (2004) menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional dan menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan tingkat yang berbeda dari persepsi terhadap etika kerja Islam akan menunjukkan dimensi komitmen yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan etika kerja Islam yang tinggi cenderung membangun komitmen afektif terhadap organisasi. Sementara di sisi lain, seorang karyawan dengan tingkat persepsi etika kerja Islam yang lebih rendah akan cenderung memelihara komitmen normatif, dan bagi karyawan yang memiliki tingkat etika kerja Islam jauh lebih rendah akan menunjukkan bentuk kalkulatif atau komitmen berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh Mari *et al* (2013), Rokhman (2010) Ardhiyandan Setiaji (2017) mengemukakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan alur pemikiran tersebut secara sederhana dan jelas menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang diterapkan oleh para anggota organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi (Mathis dan Jackson, 2001 dalam Busro, 2018). Menurut McShane & Von Glinow (2010), komitmen dibagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative*

commitment). Pentingnya komitmen organisasi pada perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan berusaha melakukan suatu pekerjaan dengan kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Hasil penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan diberbagai obyek seperti: Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru yang dilakukan oleh Sapitri dkk, (2016); PT. Gelora Mediatama Semarang oleh Fathoni dan Warso, (2016); Ace Hardware Semarang oleh Saryanto dan Amboningtyas, (2017); Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju oleh Dewi, (2017); PT. Fumira Semarang oleh Sutrisno (2018) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan alur pemikiran tersebut secara sederhana dan jelas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* (OCB)

Oranizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang berkontribusi individu melebihi formal peran kerjanya. OCB menurut Organ dalam Putri dan Utami (2017) adalah perilaku individu

yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi afektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Karyawan mengembangkan perilaku baik terhadap rekan kerja dan organisasi melebihi tanggung jawabnya, sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Sementara itu, etika kerja Islam sendiri juga menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan.

Dalam teori *utilitarisme* yaitu etika dilihat dari segi kegunaan atau manfaat (umumnya manfaat ekonomis atau material) bagi karyawan, jika ada manfaatnya disebut etis. John Stuart Mill menilai prinsip kegunaan atau kebahagiaan untuk orang banyak diukur dari upaya memberikan kebahagiaan dan menghindari hal yang menyakitkan atau tidak mengenakan bagi sebagian besar orang. Disini tujuan yang ingin dicapai adalah antara sesama karyawan dapat bersatu dan hidup harmonis.

Menurut John Thibaut dan Harlod Kelley (1959) *et al* berdasarkan teori pertukaran sosial ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena darinya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi

(*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*).

Penelitian etika kerja Islam terhadap OCB dilakukan oleh Zaman et al (2012) dan Ardhiyyan (2017) yang meneliti pengaruh etika kerja Islam terhadap OCB. Hasilnya adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, Abbasi & Rana (2012) meneliti pengaruh etika kerja Islam, sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap OCB. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan lebih tinggi terhadap OCB dibandingkan kedua variabel lainnya.

5. Pengaruh *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang berkontribusi individu melebihi formal peran kerjanya. OCB menurut Organ dalam Putri dan Utami (2017) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi afektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya.

Berdasarkan teori pertukaran sosial ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena darinya kita memperoleh

imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*).

Karyawan mengembangkan perilaku baik terhadap rekan kerja dan organisasi melebihi tanggung jawabnya, sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Berdasarkan penelitian Damaryanthi dan Dewi (2016), Ticoalu (2017), Putri dan Utami (2017), Noviyanti dan Sulistyani (2019) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Kesuksesan dan perkembangan dalam pekerjaan bergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang pada pekerjaannya. Ketika bekerja dipandang sebagai sebuah kebajikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Seseorang akan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki, dan merasa hidup tidak

berarti tanpa bekerja (Ali, 2008). Komitmen pada pekerjaan dapat menghasilkan peningkatan pada kesejahteraan masyarakat dan umat Muslim khususnya. Masyarakat akan menghadapi lebih sedikit masalah jika terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dengan pekerjaannya dan menghindari metode yang tidak etis dalam mendapatkan kekayaan.

Dalam teori *utilitarisme* yaitu etika dilihat dari segi kegunaan atau manfaat (umumnya manfaat ekonomis atau material) bagi karyawan, jika ada manfaatnya disebut etis. John Stuart Mill menilai prinsip kegunaan atau kebahagiaan untuk orang banyak diukur dari upaya memberikan kebahagiaan dan menghindari hal yang menyakitkan atau tidak mengenakan bagi sebagian besar orang. Disini tujuan yang ingin dicapai adalah antara sesama karyawan dapat bersatu dan hidup harmonis.

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif menurut (Mathis dan Jackson, 2002 dalam penelitian Murti dan Srimulyani, 2013). Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pentingnya kinerja pada perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan bersama, untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengukur pertumbuhan karyawan dan menetapkan tim. Dikatakan penting, karena reputasi perusahaan dapat dilihat pada kinerja karyawannya. Semakin karyawan itu

berusaha melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan aturan maka reputasi perusahaan pun akan bagus

Penelitian yang dilakukan oleh Othman *et al* (2004) menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional dan menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan tingkat yang berbeda dari persepsi terhadap etika kerja Islam akan menunjukkan dimensi komitmen yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan etika kerja Islam yang tinggi cenderung membangun komitmen afektif terhadap organisasi. Sementara di sisi lain, seorang karyawan dengan tingkat persepsi etika kerja Islam yang lebih rendah akan cenderung memelihara komitmen normatif, dan bagi karyawan yang memiliki tingkat etika kerja Islam jauh lebih rendah akan menunjukkan bentuk kalkulatif atau komitmen berkelanjutan. Penelitian lainnya yaitu Rokhman, Marri *et al* (2012), Ardhiyyan (2017) bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga akan menghasilkan *output* pekerjaan yang memuaskan.

7. Pengaruh etika kerja Islam, *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

OCB dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan. OCB merupakan perilaku kerja seseorang di luar tugas formalnya sehingga individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar *job description* yang telah ditetapkan.

Karyawan tersebut mengembangkan perilaku baik terhadap rekan kerja dan organisasi melebihi tanggung jawabnya, sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Sementara itu, etika kerja Islam sendiri juga menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Hubungan sosial di tempat kerja sangat didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial (Yousef, 2001).

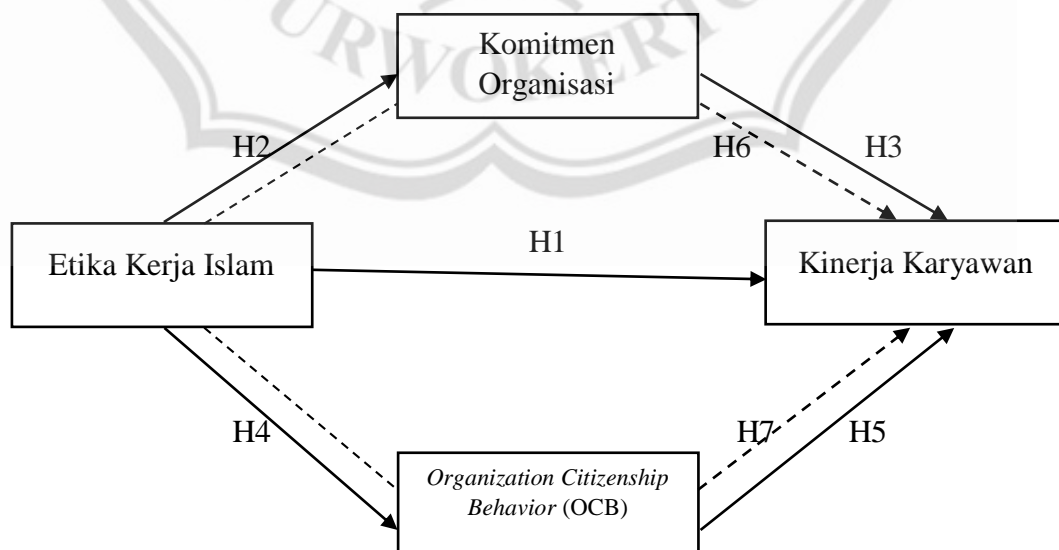
Dalam teori utilitarisme mengungkapkan etika dilihat dari segi kegunaan atau manfaat (umumnya manfaat ekonomis atau material) bagi karyawan, jika ada manfaatnya disebut etis. Prinsip kegunaan atau kebahagiaan untuk orang banyak diukur dari upaya memberikan kebahagiaan dan menghindari hal yang menyakitkan atau tidak mengenakan bagi sebagian besar orang. Disini tujuan yang ingin dicapai adalah antara sesama karyawan dapat bersatu dan hidup harmonis.

Menurut John Thibaut dan Harlod Kelley (1959) *et al* berdasarkan teori pertukaran sosial ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena darinya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain,

maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*).

Secara empiris, penelitian etika kerja Islam terhadap OCB dilakukan oleh Zaman *et al* (2012) dan Ardhiyyan (2017) yang meneliti pengaruh etika kerja Islam terhadap OCB. Hasilnya adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, Abbasi & Rana (2012) meneliti pengaruh etika kerja Islam, sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap OCB. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan lebih tinggi terhadap OCB dibandingkan kedua variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan atau hubungan keempat jenis variabel dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————— : Pengaruh secara langsung

----- : Pengaruh secara tidak langsung

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2018) hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar. Selain itu juga, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

H5 : *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

H7 : *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

