

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Organizational Commitment*

1. Definisi *Organizational Commitment*

Menurut Tafzal Haque (2019) *organizational commitment* adalah ikatan psikologis yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja, yang membuat karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan tersebut sehingga karyawan ingin terus berkontribusi, selain itu *organizational commitment* merupakan bentuk cinta dan kesetiaan, dimana individu terikat dengan kemauan untuk berada dan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Organizational commitment juga sering diartikan sebagai ikatan emosional yang kuat antara seorang karyawan dengan perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya ingin bertahan lama di perusahaan, tetapi juga merasa terpanggil untuk turut serta dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Mereka memiliki keyakinan yang mendalam terhadap nilai-nilai dan visi perusahaan, sehingga merasa sejalan dengan arah perkembangan organisasi (Klein dan Park, 2015).

Sedangkan menurut Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan bahwa karyawan yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi, sehingga membuat

karyawan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga serta tanggung jawab untuk mendukung dan memajukan organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* dapat diartikan sebagai ikatan psikologis dan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi merasa terhubung dengan nilai-nilai, visi, dan tujuan organisasi, sehingga mereka memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi dan mendukung perkembangan perusahaan.

2. Dimensi - dimensi *Organizational Commitment*

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen karyawan terhadap perusahaan terdiri dari tiga dimensi utama yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi ini menggambarkan kondisi psikologis individu yang secara signifikan mempengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

a. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Affective Commitment adalah komitmen yang berupa rasa kasih sayang kepada organisasi, dimana setiap anggota organisasi merasa senang menjadi bagian dari suatu organisasi serta merasa senang jika berkerja didalamnya. Komitmen Afektif dibentuk oleh tiga unsur utama, yaitu adanya ketertarikan emosional yang kuat antara individu dengan

organisasi, adanya rasa identifikasi diri terhadap nilai-nilai organisasi, serta partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas organisasi. Komitmen afektif atau *Affective Commitment* didasari oleh tiga indikator hal yaitu perasaan emosional yang mendalam dari anggota organisasi terhadap organisasi, identifikasi yang kuat dengan organisasi, serta partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

- 1) Perasaan emosional, adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap organisasi. Individu mengambil keputusan untuk bertahan didalam suatu organisasi didasari oleh individu merasa bahwa organisasi merupakan bagian dari dirinya dan dirinya adalah bagian dari organisasi tersebut.
- 2) Identifikasi dengan organisasi, adalah pemahaman seorang individu mengenali organisasi tempat mereka bekerja, dimana akan membuat seorang individu mempunyai alasan yang kuat dalam bertahan diorganisasi.
- 3) Partisipasi aktif, adalah bentuk keterlibatan seorang individu dalam seluruh kegiatan atau aktivitas dari organisasi.

b. *Normative Commitment* (komitmen normative)

Komitmen normatif adalah bentuk dari kesetiaan yang merupakan tanggung jawab moral atau moralitas serta persepsi karyawan terhadap beban yang organisasi tersebut berikan. Komponen normatif terbentuk

melalui proses sosialisasi, bergantung pada sejauh mana karyawan merasakan tanggung jawab atau kewajiban yang dimilikinya, terdapat dua indikator dalam dimensi *normative commitment* yaitu;

- 1) Kesetiaan yang terbentuk karena pengaruh orang lain terjadi ketika seorang karyawan tetap bekerja di organisasi karena adanya tekanan dari pihak luar untuk tetap bertahan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi cenderung mempertimbangkan pandangan orang lain terhadap keputusan mereka, terutama jika berencana meninggalkan organisasi. Rasa loyalitas ini umumnya terbentuk melalui proses sosialisasi awal terhadap budaya organisasi. Sebagai hasilnya, individu merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan di dalam organisasi, meskipun terdapat peluang untuk berpindah ke organisasi lain yang mungkin menawarkan kondisi yang lebih baik. Sikap ini sering dipandang sebagai bentuk komitmen yang positif.
- 2) Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi merujuk pada perasaan tanggung jawab untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen ini mencerminkan perasaan karyawan bahwa mereka memiliki kewajiban untuk terus bekerja di organisasi saat ini. Karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi memiliki

rasa kewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi tempat mereka bekerja.

c. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Continuance commitment merupakan bentuk keterikatan individu terhadap organisasi yang didasarkan pada pertimbangan rasional mengenai keuntungan dan kerugian. Individu dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi cenderung memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mereka menyadari bahwa meninggalkan organisasi dapat menimbulkan kerugian, baik secara finansial, sosial, maupun profesional. Komitmen ini berkembang ketika seseorang merasa bahwa biaya yang harus ditanggung akibat keluar dari organisasi lebih besar dibandingkan manfaat yang diperoleh. Tindakan tersebut dapat dibedakan menjadi dua indikator, yaitu inventasi serta alternative

- 1) Inventasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang harus dibayarkan agar kesempatan untuk mendapatkannya tidak hilang misalnya uang, waktu serta usaha.
- 2) Alternatif diartikan sebagai taruhan atau ospi individu untuk berpindah ke organisai lainya. Alternatif ini bisa muncul karena kurangnya pengetahuan dari seorang individu terhadap pilihan organisasi lainya (Allen dan Meyer, 1990)

Selanjutnya, terdapat tiga aspek dari *organizational commitment* yang berbeda dari penjelasan sebelumnya, yang dikemukakan oleh Mowday (1979) sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

- a. Keyakinan serta penerimaan yang besar oleh seseorang terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- b. Kesiediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.
- c. Keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti memilih menggunakan aspek menurut menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu ada komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan yang mencerminkan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena adanya pertimbangan risiko yang tinggi jika meninggalkan organisasi. Dimensi-dimensi ini lebih terfokus pada aspek psikologis serta hubungan emosional karyawan dengan organisasi, yang dianggap relevan untuk menganalisis tingkat komitmen organisasi secara lebih mendalam.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational commitment*

Menurut Allen dan Meyer (1990) menjelaskan ada tiga factor komitmen organisai yaitu ada karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi serta pengalaman kerja.

a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu dapat dibedakan menjadi dua variabel yaitu variabel demografis dan disposisional. Variabel demografis adalah variabel yang mencakup antara lain usia, gender, tingkat pendidikan, status pernikahan serta seberapa lama seorang individu bekerja. Sementara variabel disposisional lebih mencakup kepada kepribadian dari seseorang serta nilai yang dimiliki anggota organisasi.

b. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi mencakup unsur-unsur seperti struktur organisasi, desain kebijakan, serta mekanisme penerapan kebijakan tersebut. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk tingkat komitmen organisasi karyawan. Komitmen dapat meningkat apabila organisasi menerapkan sistem desentralisasi yang adil, di mana kebijakan disusun secara transparan dan disampaikan dengan cara yang efektif kepada setiap individu dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1990).

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang individu dapat mempengaruhi ketiga dimensi komitmen. Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen afektif dan normatif, sementara pengalaman kerja yang negatif dapat menurunkan semua jenis komitmen.

Sedangkan menurut Hasibuan (1997) menjelaskan bahwa terbentuknya komitmen organisai dipengaruhi oleh beberpa faktor yaitu:

- a. Faktor kesadaran, kesadaran mencerminkan kondisi batin seseorang yang menjadi hasil dari berbagai pertimbangan, menghasilkan keyakinan, keteguhan hati, dan kesinambungan dalam diri individu tersebut.
- b. Faktor aturan, aturan adalah elemen penting dalam tindakan individu dan kehidupan bermasyarakat, yang perlu dibentuk dan diawasi agar tujuan manajemen dalam mengatur organisasi tercapai.
- c. Faktor organisasi, organisasi pelayanan seperti pelayanan pendidikan, pada dasarnya mirip dengan organisasi lainnya, tetapi berbeda dalam penerapannya karena sasarannya adalah manusia dengan karakter dan kehendak yang kompleks.
- d. Faktor pendapatan, pendapatan dapat diartikan sebagai penerimaan yang diperoleh seseorang sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada individu lain atau suatu organisasi, baik dalam bentuk uang atau lainnya.

B. *Workplace Spirituality*

1. Definisi *Workplace Spirituality*

Menurut Haldorai (2020) *workplace spirituality* dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang memberikan individu arah, makna, dan perasaan terhubung dengan sesuatu yang lebih besar. Dalam konteks kerja, spiritualitas

dapat diwujudkan melalui perasaan makna dan tujuan dalam pekerjaan serta hubungan yang positif dengan rekan kerja.

Workplace spirituality adalah pengalaman subjektif yang melibatkan perasaan terhubung, belas kasih, kesadaran penuh, dan pencarian makna dalam konteks pekerjaan. Pengalaman ini memungkinkan individu untuk melampaui batas-batas ego dan mencapai tingkat kesadaran yang lebih tinggi (Petchsawang dan Duchon, 2012).

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) *workplace spirituality* dapat diartikan sebagai pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batin yang terpelihara dan dipelihara melalui pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan *workplace spirituality* adalah suatu kondisi psikologis ditempat kerja yang mencerminkan pengalaman subjektif individu dalam menemukan makna, tujuan, dan koneksi baik secara internal maupun eksternal. Spiritualitas ini tercermin dalam rasa memiliki pekerjaan yang bermakna, kondisi ini menciptakan rasa keterhubungan baik dengan diri sendiri, maupun rekan kerja.

2. Aspek – aspek *Workplace Spirituality*

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) *workplace spirituality* terhadap perusahaan terdiri dari tiga aspek utama yaitu kehidupan batin (*inner life*),

kebermaknaan kerja (*meaning of work*) serta perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of connection to community*).

a. *Inner life* (kehidupan batin)

Inner life, diartikan sebagai bagaimana individu mendapatkan kesempatan ditempat kerja untuk mengekspresikan keberadaanya dilihat semua aspek, tidak hanya dari kemampuannya dalam tugas-tugas fisik atau kemampuan intelektualnya. Kehidupan batin merupakan aspek penting dari keberadaan manusia yang perlu terus dikembangkan. Dengan memahami dan mengembangkan kehidupan batin, individu dapat mencapai kehidupan yang lebih bermakna dan produktif.

b. *Meaning of Work* (kebermaknaan kerja),

Meaning of Work adalah terwujud ketika individu dapat menghubungkan nilai-nilai pribadi dan aspirasi hidup dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pemahaman yang mendalam tentang tujuan pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan individu.

c. *Sense of connection to community* (perasaan terhubung dengan komunitas)

sense of connection to community adalah ekspresi kehidupan batin melalui pekerjaan yang bermakna dapat mempengaruhi kualitas hubungan sosial individu. Pekerjaan yang memberikan makna dapat membentuk identitas sosial individu dan cara mereka berinteraksi dengan orang lain dalam lingkungan sosialnya.

Selanjutnya terdapat tiga aspek dari *workplace spirituality* yang berbeda dari penjelasan sebelumnya, yang dikemukakan oleh Milliman (2003), yang dibagi menjadi tiga level yakni *individual level*, *group level*, serta *organizational level* sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. *Meaningful work* (pekerjaan yang bermakna)

Meaningful work pada level individu dikarenakan aspek ini merupakan dasar dari *workplace spirituality* yang dapat diartikan sebagai kesanggupan seseorang untuk menghayati nilai yang terdalam dan tujuan dari suatu pekerjaan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia itu mempunyai motivasi terdalam, kebenaran serta hasrat untuk melakukan aktivitas yang mendatangkan makna bagi dirinya.

b. *Sense of Community* (rasa kebersamaan)

Sense of community pada level kelompok menggambarkan tingkat interaksi antara karyawan dan rekan kerja, yang mencakup koneksi mental, emosional, dan spiritual antar anggota tim dalam organisasi.

c. *Alignment Of Values* (keselarasan nilai)

Alignment of values pada level organisasi menggambarkan keselarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan organisasi. Dimensi ini mencerminkan keyakinan bahwa tujuan organisasi melampaui kepentingan individu, dan bahwa manajer serta karyawan memiliki nilai yang sejalan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti memilih menggunakan aspek menurut menurut Ashmos dan Duchon (2000) yaitu *meaningful work* (pekerjaan yang bermakna), *sense of community* (rasa kebersamaan) dan *alignment of values* (keselarasan nilai) yang menggambarkan hubungan emosional dan sosial karyawan dengan lingkungan kerjanya. Ketiga aspek ini dianggap lebih relevan dalam memahami dimensi spiritualitas dalam konteks individu dan interaksi mereka dengan lingkungan kerja.

3. Faktor - faktor yang mempengaruhi *Workplace Spirituality*

Ashmos dan Duchon (2000), menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dalam *Workplace Spirituality* yaitu :

- a. Lingkungan kerja atau kelompok, yang mendukung keterhubungan dan solidaritas antar anggota.
- b. Makna dalam pekerjaan, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai yang signifikan bagi diri mereka dan organisasi.
- c. Kehadiran nilai-nilai batin, yang dirasakan secara mendalam, mencerminkan hubungan individu dengan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.
- d. Pemahaman spiritualitas, yang jelas, yang memandu karyawan dalam berperilaku dan mengambil keputusan.

- e. Tanggung jawab pribadi, dalam menjalankan tugas, di mana karyawan merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka.
- f. Hubungan yang harmonis, dengan rekan kerja, ditandai dengan adanya ikatan sosial yang positif.
- g. Perenungan diri atau kontemplasi, yang memungkinkan karyawan untuk merefleksikan diri dan mencari makna dalam pengalaman mereka sehari-hari.

Adapun dampak positif yang ditimbulkan dari adanya *Workplace Spirituality* yaitu pada kreativitas, kejujuran, kepercayaan, pemenuhan personal, serta komitmen (Houghton, 2016)

a. Kreativitas

Spirituality sendiri dapat menumbuhkan kesadaran, dimana kesadaran ini menimbulkan intuisi dan intuisi akan menumbuhkan kreativitas. *Spiritual* sendiri dapat menimbulkan kegembiraan serta kepuasan pada karyawan sehingga karyawan akan lebih kreatif.

b. Kejujuran serta kepercayaan

Kejujuran dan kepercayaan adalah hal yang paling penting dalam dunia berbisnis hubungan saling percaya antara perusahaan serta karyawan merupakan peran yang sangat penting dalam menentukan kepercayaan suatu organisasi.

c. Pemenuhan personal

Penerapan nilai-nilai *Spirituality* ditempat akan membantu karyawan merasakan kelengkapan diri saat berada dilingkungan professional. Dampak positif dari *Workplace Spirituality* tidak hanya terbatas pada seorang karyawan saja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

d. Komitmen

Penerapan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui pembentukan atmosfer kerja yang sarat dengan rasa saling percaya. Loyalitas ini termanifestasi dalam bentuk keterikatan emosional, di mana para pekerja dapat menyelaraskan diri dengan visi dan misi perusahaan

e. Performa dan organisasi

Implementasi konsep *Spirituality* di tempat kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan keberhasilan finansialnya. Fenomena ini terjadi karena perusahaan yang secara aktif mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam budayanya mendorong karyawan untuk menghadirkan keseluruhan aspek diri mereka dalam menjalankan tugas.

C. *Islamic Work Ethics*

1. Definisi *Islamic Work Ethics*

Istilah etika atau *etos* berasal dari bahasa Yunani dan memiliki makna terkait dengan keyakinan, cara bertindak, sikap, serta pandangan terhadap nilai kerja. Dengan demikian, "*etos*" atau "*ethos*" mengacu pada norma, nilai, aturan, dan standar yang menjadi pedoman untuk perilaku yang baik (Abdul Aziz, 2019).

Menurut Ahmad dan Owoyemi (2012) *islamic work ethics* adalah kumpulan nilai atau sistem kepercayaan yang berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah, yang menekankan pentingnya kerja dan usaha keras. Etos kerja Islami tidak hanya menekankan pada kerja keras, tetapi juga mengandung unsur ibadah dengan tujuan utama untuk memperoleh ridha Allah. Selain memberikan manfaat materi, etos ini memiliki dimensi spiritual yang kuat, mencerminkan hubungan manusia dengan Tuhan dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankan oleh umat Islam.

Sedangkan menurut Menurut Ali dan Al-Owaihian (2008), *islamic work ethic* merupakan pandangan hidup yang dapat membentuk serta mempengaruhi tingkat keterlibatan serta partisipasi penganutnya di tempat kerja. Konsep *islamic work ethics* memiliki ciri khas, yaitu meliputi hubungan antara manusia dengan Tuhan, sesama manusia, lingkungan, dan masyarakat. Konsep *islamic work ethics* berakar pada ajaran Al-Qur'an (Ali, 1992).

Istilah yang paling mendekati makna *Islamic work ethic* dalam konteks Islam adalah '*akhlak*'. Dalam Al-Qur'an, istilah yang secara langsung berkaitan dengan etika adalah '*khuluq*'. Kata '*khuluq*' berasal dari akar kata '*khalaqakhuluqan*' yang bermakna tabiat, budi pekerti, kesatria, atau sifat kepahlawanan (Abdullah, 2014).

Islamic work ethic memberikan pengaruh positif terhadap perilaku individu dalam dunia kerja karena dapat mendorong terbentuknya sikap kerja yang konstruktif. Sikap kerja yang positif ini berpotensi menghasilkan berbagai hal yang menguntungkan, seperti etos kerja tinggi, komitmen, dedikasi terhadap tugas, serta perilaku kerja lainnya yang tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberikan kontribusi bagi organisasi secara keseluruhan (Giusti & Cahyono, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan *Islamic work ethic* adalah seperangkat nilai dan keyakinan yang bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Sunnah, yang menekankan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh. Etos ini tidak hanya menitikberatkan pada kerja keras semata, tetapi juga menjadikan aktivitas kerja sebagai bentuk ibadah yang bertujuan meraih ridha Allah. Selain memberikan hasil secara materi, etos kerja Islami juga memiliki dimensi spiritual yang mendalam, mencerminkan kedekatan dan hubungan antara manusia dengan Tuhan dalam setiap aspek kehidupan umat Muslim.

2. Aspek – aspek *Islamic Work Ethics*

Terdapat tujuh aspek *Islamic work ethics* yang dikemukakan oleh Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) yaitu *work intention, trusteeship, work type, work for Islamic ummah, justice and fairness, cooperation & collaboration* dan *work as the only source of ownership*. Ketujuh aspek *Islamic work ethics* dijelaskan sebagai berikut:

a. *Work intention* (niat dalam bekerja)

Niatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam Islam, pekerjaan dilakukan dengan tujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan memperkuat keimanan. Oleh karena itu, aktivitas ekonomi dalam Islam bertujuan utama untuk meraih ridha Allah SWT.

b. *Trusteeship* (amanah)

Kepercayaan (amanah) merupakan prinsip penting bagi umat Muslim yang dianjurkan untuk membangun modal sosial yang kuat dalam hubungan sosial dan ekonomi. Islam menekankan bahwa sikap amanah tidak hanya berlaku dalam kegiatan ekonomi, tetapi juga mencakup seluruh aspek kehidupan.

c. *Work type* (jenis pekerjaan)

Dapat diartikan sebagai tipe pekerjaan dimana umat islam sendiri dianjurkan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya dan yang terpenting jangan sampai bertentangan dengan syariat islam

d. Justice and fairness (kebenaran dan keadilan dalam ekonomi)

Dapat diartikan sebagai kebenaran dan keadilan di dalam perekonomian islam dengan memberikan kesejahteraan kepada seluruh umat islam, dimana islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau haram

e. Work result for Islamic ummah (bekerja untuk umat islam)

Dalam Islam, kegiatan ekonomi yang tidak memberikan manfaat langsung bagi umat Islam atau merugikan saudara dari agama lain sangat tidak disarankan. Oleh karena itu, aktivitas ekonomi yang ideal adalah yang membawa keuntungan, memperkuat, dan meningkatkan potensi umat Islam.

f. Cooperation and collaboration (kerja sama dan kolaborasi)

Dalam islam dianjurkan agar umatnya untuk saling membantu dan bekerja sama dalam kegiatan ekonomi, yang juga menjadi salah satu tanda orang yang salih. Kolaborasi dan saling mendukung dalam pekerjaan dapat memperkuat kerja tim dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam perusahaan.

g. *Work as the only source of ownership* (kerja sebagai satu satunya sumber kepemilikan)

Dalam anjuran islam Bekerja merupakan salah satu cara untuk mendistribusikan kekayaan secara merata di antara umat Muslim melalui hasil usaha mereka

Sedangkan menurut Ali dan Al-Owaihan (2008) ada empat aspek utama yang mempengaruhi *Islamic work ethics* yaitu daya upaya, kompetisi, transparansi serta tanggung jawab.

a. *Effort* (usaha)

Dapat diartikan sebagai sikap melayani diri sendiri serta masyarakat dimana pekerjaan dianggap sebagai tempat untuk mengembangkan diri dan hubungan social.

b. *Competition* (kompetisi)

Dapat diartikan sebagai sikap seorang karyawan dalam berkerja yang melihat persaingan sebagai sesuatu yang positif untuk meningkatkan kulaitas dan hasil kerja.

c. *Transparency* (transparan)

Dapat diartikan sebagai sikap yang berfokus kepada pentingnya kepercayaan dan keterbukaan dalam lingkungan kerja

d. *Morally responsible conduct* (bertanggung jawab secara moral)

Dapat diartikan sebagai sikap bertanggung jawab secara moral dari karyawan untuk memberikan kontribusi positif pada lingkungan kerja melalui inovasi serta serta memaksimalkan kinerja sehingga berguna bagi masyarakat.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti memilih menggunakan aspek menurut menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) yaitu *work intention, trusteeship, work type, work for Islamic ummah, justice and fairness, cooperation & collaboration* dan *work as the only source of ownership*. Aspek-aspek ini memberikan gambaran yang lebih luas mengenai etika kerja Islam, yang relevan untuk memahami nilai-nilai yang diterapkan dalam konteks kerja di organisasi.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Islamic Work Ethics*

Menurut Anoraga (1992) etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Agama, merupakan dasar dari suatu system nilai, dimana system ini lah yang akan memepengaruh atau menentukan pola hidup cara penganutnya. Cara berfikir serta bertindak pastilah di pengaruhi oleh agamanya, jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragamanya. Secara tidak langsung etika kerja yang rendah dapat dipengaruhi oleh rendahnya kualitas agama serta nilai budayanya.
- b. Budaya, Sikap mental, disiplin, tekad, dan semangat kerja masyarakat disebut sebagai etos budaya. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat

dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dianut. Masyarakat dengan budaya yang progresif cenderung memiliki etika kerja yang tinggi, sedangkan masyarakat yang budayanya konservatif memiliki etos kerja rendah, atau bahkan tidak ada sama sekali.

- c. Kondisi lingkungan dan geografis, juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi etos kerja. Jika masyarakat terdorong untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja mereka, maka etos kerja akan meningkat. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap masa depan bangsa, disertai penghargaan terhadap kompetisi dan pencapaian, dapat mendorong orientasi profesionalisme.
- d. Pendidikan, etos kerja memiliki kaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang merata dan berkualitas akan meningkatkan keahlian, keterampilan, serta produktivitas masyarakat.
- e. Struktur ekonomi, struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi masyarakat berperan penting dalam meningkatkan etos kerja. Dengan adanya peluang untuk menikmati hasil kerja keras secara penuh, masyarakat akan terdorong untuk lebih produktif.
- f. Motivasi intristik individu, motivasi intrinsik individu adalah salah satu faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya etos kerja. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap nilai-nilai tertentu akan terdorong untuk bekerja keras.

D. Karyawan

Berdasarkan Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Pasal 1, karyawan diartikan sebagai individu yang bekerja dan menyerahkan hasil kerjanya kepada pengusaha, di mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan profesi atau bidang keahliannya dan menjadi sumber mata pencahariannya.

Menurut Hasibuan (1997) mendefinisikan karyawan sebagai individu yang memberikan kontribusi fisik dan mental kepada suatu perusahaan dan menerima imbalan atas jasa yang mereka berikan. Karyawan, sebagai aset sosial terpenting, berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Selain itu Wiliandari (2019) menekankan bahwa karyawan adalah individu yang memiliki tujuan, pemikiran, dan perasaan, yang semua itu dapat memengaruhi pandangan dan sikap mereka terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

E. Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Commitment*

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2021) mengenai hubungan antara *workplace spirituality* dan *organizational commitment* terhadap 80 orang pegawai di 12 lembaga perkreditan desa di Kabupaten Badung menemukan hasil penelitian bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi. Temuan utama adalah komitmen organisasi bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara spiritualitas di tempat kerja

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fry (2010) mengenai *spiritual leadership* dan *organizational commitment* : Peran mediasi spiritualitas di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dan *organizational commitment*, artinya *spiritual leadership* tidak secara langsung mempengaruhi *organizational commitment* tetapi melalui terbentuknya *workplace spirituality*. Secara praktis, temuan ini memberikan wawasan bagi pimpinan untuk memperhatikan kebutuhan spiritual karyawan.

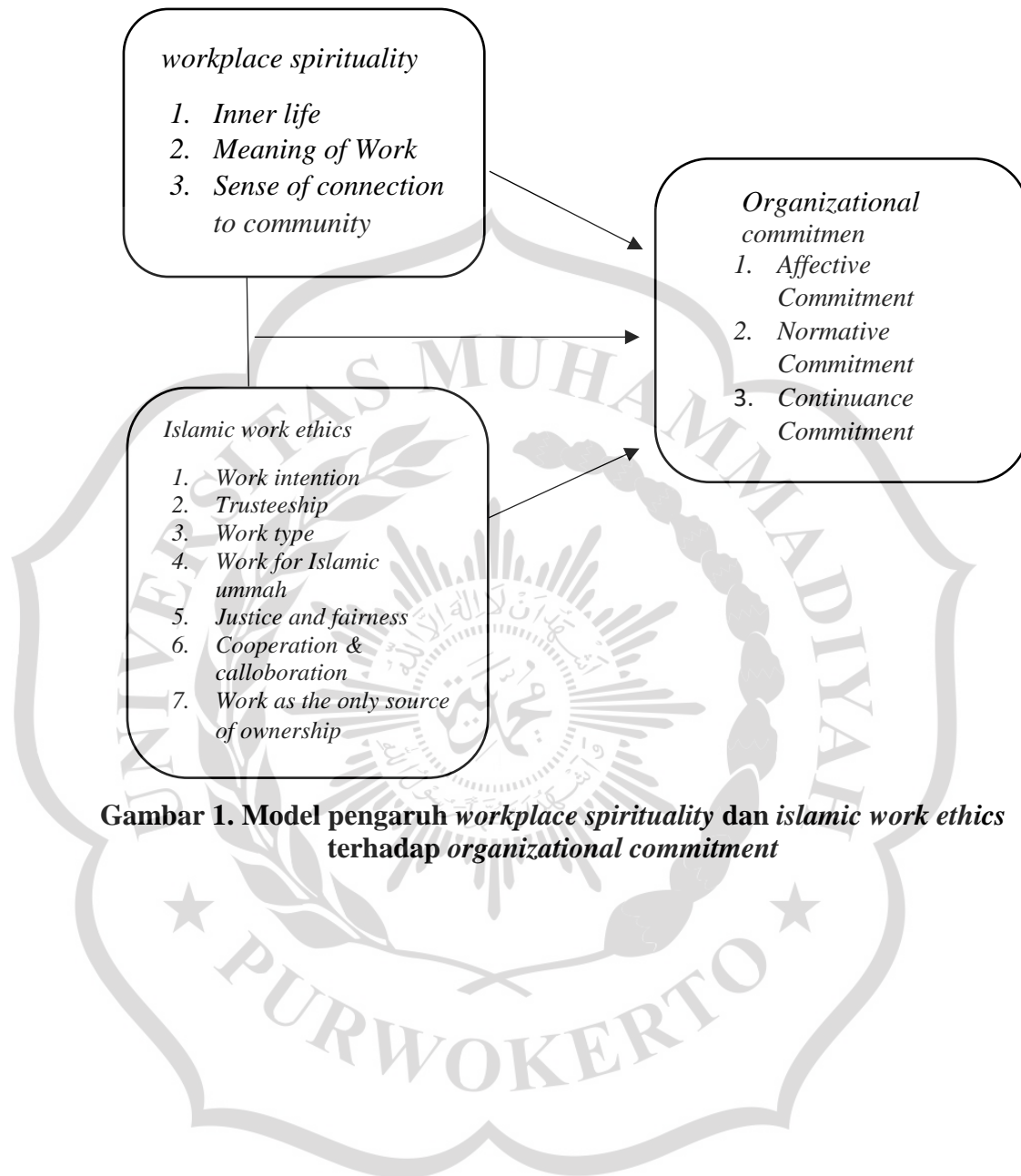
Pentingnya *workplace spirituality* juga ditemukan dalam artikel yang memuat penelitian terdahulu Christian dan Margaretha (2021) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan *workplace spirituality* akan lebih berkomitmen kepada organisasinya serta karirnya dimana karyawan akan cenderung lebih mengejar dan mempertahankan pekerjaannya sebagai karir. Hal serupa juga disampaikan oleh Nuha dan Budiani (2022) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *workplace spirituality* dan *organizational commitment* artinya semakin tinggi *workplace spirituality* maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya *organizational commitment*.

Selain *workplace spirituality* salah satu factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi adalah *islamic work ethics*

(Widyastuti & Budiharto, 2023). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Falah (2021) yang menunjukkan bahwa *islamic work ethics* memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, hal serupa juga disampaikan oleh Sukmawati dan Helmy (2021) dengan meneliti subjek perawat kontrak menyatakan bahwa *islamic work ethics* dapat mempengaruhi *organizational commitment* pada perawat yang menghasilkan kesesuaian antara tugas serta ibadah, maka performa perawat meningkat, intensitas perawat untuk meninggalkan pekerjaan juga menurun serta dapat menghasilkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Falah (2021) mengenai pengaruh *islamic work ethics* terhadap *organizational commitment* dengan peran mediasi *job satisfaction* pada 128 guru di pesantren modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. Hasilnya menunjukkan hubungan positif signifikan antara *islamic work ethics* dan *organizational commitment*..

Pada penelitian ini memiliki bagan yang menggambarkan pengaruh *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* terhadap *organizational commitment* pada pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama, sebagai berikut:



Gambar 1. Model pengaruh workplace spirituality dan islamic work ethics terhadap organizational commitment

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang dipaparkan diatas, maka penelitian ini memiliki hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu:

H1 :Ada pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* pada pada Karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga

H2 :Ada pengaruh *islamic work ethics* terhadap *Organizational commitment* pada pada Karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga

H3 :Ada pengaruh *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* terhadap *Organizational Commitment* pada pada Karyawan PT Herba Emas Wahidatama

