

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau berorganisasi dimana ia menjadi anggota. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk yaitu mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan, kode etik dan standart kerja organisasi.mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi (Wirawan, 2014).

Dalam buku Sopiah (2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional dan diartikan sebagai dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. George and Jones mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi.

Indikator komitmen organisasi mengambil dari teori J.p Mayer & J.J. Allen mengemukakan model komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen yaitu

- a. Komitmen afektif yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen afektif merupakan komponen hasrat atau keinginan. Para pegawai yang secara aktif mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi mengidentifikasi dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi dan berhasrat untuk terus menjadi anggota organisasi
- b. Komitmen berkelanjutan yaitu komponen kebutuhan atau *need* atau memperoleh bekerja dalam organisasi. Setiap orang mungkin berkomitmen terhadap organisasi sebab ia mempersepsikan biaya tinggi jika kehilangan keanggotaannya biaya tinggi misalnya gaji, uang pensiun dan biaya sosial
- c. Komitmen normatif yaitu dalam komitmen organisasi ini seseorang individu tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi karena perasaan kewajiban moral. Karyawan dengan komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi. Komitmen normatif, sebagai kewajiban untuk tetap setia kepada satu organisasi, mampu berkembang jauh lebih awal dari kerja yang sebenarnya. Nilai-nilai keluarga, sosialisasi budaya, tradisi sejarah, dan berbagai faktor eksternal lainnya dapat mempengaruhi evolusi keadaan psikologis kewajiban dan keyakinan yang kuat bahwa salah satu harus setia kepada organisasi. Sama pentingnya adalah sosialisasi organisasi setelah memasuki organisasi, sikap dan nilai-nilai yang berbeda dipamerkan dan percaya

bahwa lingkungan kerja dapat memiliki dampak pada persepsi dari pendatang baru (Wirawan, 2014).

### **2.1.2. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan mempunyai dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya adalah kekuatan, kesanggupan, berbuat, kuat, sikap, ragam ( cara rupa dan sebagainya ) cara melakukan gerakan, tingkah laku. Dari kata itu muncullah gaya yang dimaksud adalah raga cara serta kekuatan seseorang dalam mempengaruhi seseorang yang lain

Definisi kepemimpinan pada tahun 1920 an adalah kemampuan mempengaruhi yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan bawahan menjadi taat, hormat, setia dan mudah bekerja sama. Kepemimpinan menurut Bush et al (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah tindakan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Kata kunci atau faktor utama dalam banyak definisi kepemimpinan adalah proses mempengaruhi. Kebanyakan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial dimana pengaruh diberikan oleh suatu orang ( atau kelompok ) terhadap orang lain ( atau kelompok lain ) untuk menyusun kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi, gaya kepemimpinan merupakan perluasan dari pengertian dan perilaku kepemimpinan. Kebanyakan pengelompokan gaya kepemimpinan didasarkan pada pertimbangan dimensi dan struktur (Dubrin 2010).

Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, motivasi dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin adalah orang yang memimpin. Seseorang

dapat diangkat sebagai pemimpin karena mempunyai kelebihan dari anggota lainnya. Kelebihan itu ada berasal dari dalam dirinya dan ada pula yang berasal dari luar dirinya. Kelebihan dari dalam dirinya karena ia memiliki bakat sebagai pemimpin dan memiliki sifat-sifat pemimpin yang efektif. pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi (Usman, 2014).

Setiap manusia pada hakekatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan di minta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya. Yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi (Usman, 2008)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara untuk teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Dari berbagai macam teori yang disebutkan diatas dapat diambil kesimpulan gaya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya dengan berbagai macam cara dan teknik masing-masing dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok kearah yang lebih baik dan positif melalui proses yang panjang.

Apapun yang diucapkan maupun yang diperbuat oleh pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan maka dari itu seorang pemimpin harus mahir dalam berkomunikasi sehingga mengetahui kelemahan maupun kelebihan bawahan disamping itu pemimpin haruslah mempunyai moral dan etika yang baik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antar pemimpin dengan bawahan dengan demikian kemajuan akan tercapai sebagaimana yang telah dicita-citakan bersama (Thoha, 2006).

#### 1. Model pemimpin

G.R Terry mengemukakan tentang tipe tipe kepemimpinan sebagai berikut :

##### a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim

##### b. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-intruksi tertulis

##### c. Kepemimpinan Otoriter (*authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang wenang karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

d. Kepemimpinan Kebapakan (*paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pemimpin untuk menyelesaikannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya

e. Kepemimpinan Demokrasi (*democratic leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar, sehingga para bawahannya merasa mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya

f. Kepemimpinan Bakat (*indigenous leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk pemimpin tidak akan susah menggerakkannya akan selalu menurut akan kehendaknya (Suwatno, 2011).

2. Sifat-sifat pemimpin

Menurut Ordway Ted mempunyai pendapat tentang sifat-sifat pemimpin diantaranya :



- a. Energi jasmani dan mental
- b. Kesadaran akan tujuan arah
- c. Antusiasme
- d. Keramahan dan kecintaan integrasi segala ketulusan hati dan kejujuran pemimpin memberikan ketauladanan
- e. Ketegasan mengambil keputusan
- f. Kecerdasan kemampuan pemimpin
- g. Kepercayaan (Thoha, 2006)

Menurut burt nanus membagi sifat kepemimpinan diantaranya :

- a. Berpandangan jauh kedepan, pemimpin mempunyai pandangan jauh kedepan yaitu mempelajari kegiatan yang dibuat sekarang dan resiko apa yang dihadapi maupun kegiatan yang akan dilakukan bulan atau tahun depan serta resiko atau masalah yang akan dihadapi yang akan datang
- b. Menguasai perubahan, pemimpin membuat suatu perubahan terhadap kepemimpinannya serta mengevaluasi kegiatan yang dibuat apabila telah dianggap kurang baik bagi karyawan maka harus dirubah dengan kegiatan baru sesuai dengan perkembangan yang ada diluar perusahaan
- c. Desain organisasi, oragnisasi merupakan suatu hal yang harus ada dalam perusahaan karena wujud dari kerja sama kelompok
- d. Ahlak terpuji pemimpin adalah orang yang adil, jujur, toleran, terpercaya, pedul, loyal dan terbuka (Kayo, 2006)

3. Dalam penelitian ini menggunakan indikator dari *Robbins dan Judge* mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah :
- a. *Transformasional* yaitu sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan”. “Kepemimpinan transformasional harus dapat mengartikan dengan jelas mengenai sebuah visi untuk organisasi, sehingga para pengikutnya akan menerima kredibilitas pemimpin tersebut. pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya.
  - b. *Transaksional* yaitu pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan (Wahjono, 2010).

### **2.1.3. Motivasi kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak atau dalam bahasa inggrisnya *to move* yang berarti bergerak kedalaman menurut Schunk “*motivation is the process whereby goal directed activity is instigated and sustained* ( motivasi adalah porses melalui kegiatan pencapai tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan ).

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola



membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu di motivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya, motivasi yang timbul dari luar disebut *motivasi ekstrinsik* di pihak lain ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dirinya sendiri motivasi intrinsik biasanya lebih bertahan lebih lama dan efektif dibandingkan motivasi ekstrinsik (Usman, 2014).

#### 1. Macam macam motivasi.

##### a. Motivasi positif

Motivasi positif (*intensif positif*) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi ini semangat kerja akan meningkat

##### b. Motivasi negatif (*intensif negatif*)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### 2. Sumber Motivasi

##### a. Motivasi Intrinsik

Adalah motif motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sesudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. *Intrinsic motivations are onherent*

*inthe learnign situations and meet pupil needs and purpose.* Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang , seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Adalah moti-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya sendiri. Ada dua faktor utama dalam organisasi yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut mendorong mereka bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain : 1. Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri, 2 faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan admisnitration perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin taunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan (Suwatno, 2011).

### 3. Tujuan motivasi

Berikut adalah tujuan motivasi :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Moral dan kepuasan kerja saling berhubungan, karena ketika diri setiap individu tidak merasa puas terhadap hasil kerjanya, maka akan berdampak pada moral setiap individu tersebut. Baik buruknya moral setiap individu tergantung pada kepuasan yang diperoleh

- c. Meningkatkan produktivitas kerja.

Suatu usaha akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja tinggi.

- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

Kestabilan karyawan sangat perlu dijaga, karena akan menentukan kelangsungan operasi perusahaan.

- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menurunkan absensi karyawan

- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah utama guna mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika tenaga kerja diterima berkompeten maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya bila tenaga kerja kurang memenuhi persyaratan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

- g. Menciptakan suasana dan hubungan bekerja yang baik.

Kunci kepuasan dalam bekerja adalah apakah kita memiliki teman terbaik ditempat kerja kita bekerja. Intinya kita harus menjalin hubungan dengan baik terhadap rekan kerja agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan yaitu dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan karyawan akan lebih disiplin.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku.

#### 4. Alat-alat motivasi

- a. Intensif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.
- b. Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan benda yang tidak ternilai.

- c. Kombinasi material dan non material insentif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani (Hasibuan, 2001).

5. Teknik memotivasi

- a. Berpikiran positif, ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidak beresan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberikan contoh.
- b. Menciptakan perubahan yang kuat adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau kata “saya juga bisa” dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi.
- c. Membangun harga diri. Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk teknik memotivasi kata “saya menghargai bantuan anda” atau “saya menghargai kehadiran anda” merupakan bentuk penghargaan yang paling murah. Berilah mereka kesempatan untuk bertanggung jawab, berilah wewenang, serta kebebasan untuk berpendapat.
- d. Memantapkan pelaksanaan kapan dengan jelas bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu, dan menghargai dengan tulus.

- e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat. Buktikan bahwa mereka sudah berhasil dan menyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan binalah kebenaran, kerja keras bersedia belajar dari orang lain.
- f. Membasmi sikap suka menunda nunda. Hilangkan sikap menunda nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai (Usman, 2014).

#### 6. Indikator motivasi

Dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow yaitu :

##### a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal.

##### b. Kebutuhan keselamatan (*safety, Needs, Security Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman.

##### c. Kebutuhan berkelompok (*Social Needs, Love Needs, Belonging Needs, Affection Needs*)

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yakni kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai, dan dicintai serta memiliki dan dimiliki.



d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs, Egoistic Needs)*

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization Needs, Self Realization Needs, Self Fulfillment Needs, Self Expression Needs)*

Kebutuhan penghargaan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan yang akan aktualisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise (Usman, 2014).

#### **2.1.4. Etos kerja islam**

Etos berasal dari kata Yunani dapat diartikan sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata lain ini lahirnya apa yang disebut *ethic* yaitu pedoman, moral dan bersopan santun. Sehingga dengan kata etik ini dikenal istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan suatu usaha dan sebagainya.

Etos kerja dapat diartikan sebagai obsesi yang berkehendak atau berkemauan yang disertai dengan semangat tinggi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan menimbulkan rasa optimis dalam menjalankan setiap tugasnya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu etos kerja memiliki peranan penting dalam mewujudkan setiap tujuan yang ingin dicapai oleh setiap pengusaha dalam menjalankan usahanya. Etos kerja menurut Mochtar Buchori adalah sikap dan

pandangan terhadap kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa (Tasmara, 2004).

Etos yang mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan sempurna, nilai-nilai islam yang diyakini dapat diwujudkan karna, etos kerja bukan hanya kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi. Ia adalah martabat, harga diri dan jati diri seseorang.

Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai Soerjono Soekanto mengartikan etos antara lain (a) nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan dan (b) karakter umum suatu kebudayaan . sedangkan kerja merupakan suatu kegiatan atau aktivitas guna membuat aktivitas tersebut bermanfaat. Pengertian kerja biasanya berhubungan dengan kegiatan seseorang untuk memperoleh penghasilan baik materi maupun non materi.

Etos kerja menurut Mochtar Buchori adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.

Dari penjelasan diatas, sekalipun beragam namun dapat dipahami bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Selanjutnya dapat dipahami

bahwa timbulnya kerja antara lain tidak lepas karena dorongan sikap yang mendasar itu.

Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar itu juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal saleh. Iini berarti etos kerja muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi dari amal saleh, dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan tuhan (Djakfar, 2007) .

#### 1. Ciri ciri etos kerja islami

Ciri ciri orang yang menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya diantaranya :

##### a. Mereka kencanduan terhadap waktu.

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedikit yang lalu tak akan pernah kembali padanya.

Baginya waktu adalah aset ilahiyyah yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. bila John f. Kennedy berkata *“The Full Use Of Your Powers Along Lines Of Excellence”* (memanfaatkan seluruh kekuatan anda sedang menuju

puncak kehidupan) seseorang muslim berkata “waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada diatas jalan keberuntungan” hal ini sebagai firman-Nya.

*“demi masa, sesungguhnya manusia itu benar benar berada dalam kerugian, kecuali orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menaati kesabaran” (QS. Al-Asr (103) 1-3)*

Seseorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja yang tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keiklasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rizki, makanan dan minuman yang termasuk dalam tubuhnya, adalah bersih

semata mata. Dengan demikian, ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

c. Mereka kancanduan kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa tergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal amal saleh yang prestatif dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulanginya lagi. Dia terperjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

Sebagai keiklasan kejujuranpun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk ngetuk dan membisikan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah keterkaitan.

d. Mereka memiliki komitmen

Yang dimaksud dengan *commitment* dari bahasa latin *committere, to connect, entrust the state of beingobligeted or emotionally impelled* adalah keyakinan yang mengikat akad sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan prilaku menuju arah tertentu yang diyakini (i'tiqad).

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka akan berhenti

menapaki cita citanya bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmen bukan komat kamit melainkan soal kesungguhan dan kesinambungan.

e. Istiqamah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap taat asa, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

2. Indikator Etos Kerja Islami

Indikator etos kerja islami mengambil dari teori Ahmad Anan Asifuddin dapat digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal saleh. Dari konsep iman ilmu dan amal saleh, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islam sebagai berikut :

a. Kerja merupakan penjabaran Akidah :

Tabiat manusia memang sangat ditentukan oleh niat dan sikapnya. Sedangkan sikap seseorang sangat terpengaruh oleh nilai nilai yang diyakinkannya. Nilai amal atau kerja seseorang amat ditentukan oleh niat atau motivasi pelakunya. Sedangkan nilai terpenting yang mutlak harus dipegang teguh oleh setiap orang islam adalah sikap tauhid, sikap tauhid yang utuh dari seseorang akan mewarnai seluruh sikap dan tindakan tindakannya.



Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah SWT adalah salah satu karakteristik yang penting. Etos kerja islami yang tergal dan timbul dari karakteristik ini menjadi pembeda dari etos kerja lainnya. Karena ia selalu mempengaruhi sikap hidup, sekaligus memotivasi orang yang bersangkutan. Selain menjadi motivator, kerja islami juga dapat menjadi sumber nilai, sehingga dengan demikian akan menjadi landasan dari karakteristik selanjutnya.

b. Kerja dilandaskan ilmu

Manusia memiliki keistimewaan, terutama dari aspek akal, manusia berhasil menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mencapai kebudayaan dan peradaban tinggi. Dan dalam rangka melakukan usaha (bekerja), orang dituntut agar memperhatikan hukum alam yang berlaku di alam ini. Kenyataan ini secara tidak langsung, mendidik orang bersangkutan untuk beretos kerja tinggi dengan karakteristik aqli, ilmiah proaktif.

c. Kerja dengan menaladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk petunjuknya

Etos kerja islami sebagaimana etos kerja pada umumnya tidak dapat berwujud tanpa dukungan sifat aktif manusia yang bersangkutan untuk memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya. Orang beretos kerja islami menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan pada dasarnya merupakan amanah dari ilahi robi. Islam menghendaki pemeluknya untuk membuang sikap malas dan secara proporsional selalu giat dan aktif dalam melaksanakan ibadah mahdah. Ia menganggap urusan dunia adalah juga

merupakan amal ibadah pula sebagaimana ibadah wajib yang lain, hanya saja dalam bekerja orang muslim harus meneladani sifat-sifat illahi seperti kreatif, inovatif menebarkan belas kasih dan sebagainya (Djakfar, 2007).

## 2.2. Penelitian Terdahulu

penelitian-penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber bahan referensi dalam penelitian ini antara lain :

1. Nurul Qomarianing Purnama yang berjudul, *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”*

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, asumsi klasik dan analisis jalur. Sampel yang diambil adalah 63 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 2,154 lebih besar dari t-tabel 1,998 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,151 lebih besar dari t-tabel 1,998 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Arif Darmawan, *“Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening”*

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer alat yang dipergunakan dalam pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel

yang diambil respon di universitas di batam yaitu 214 populasi dan ditarik sampel sebesar 144 dosen manajemn bisnis .

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil regresi dan uji sobel didapatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya dosen yang merasa puas maka akan cenderung lebih setia kepada organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. gaya kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 1,006 dengan nilai sig  $0,316 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepeimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh t hitung 3,529 dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$ .

3. Dede Suryanto yang berjudul, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi UKM di Wilayah Depok Jabar”*

Penelitian ini digunakan metode penelitian gabungan Kuantitatif dan Kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan metode simple random sampling dan menggunakan analisis regresi logistik. Sampel yang diambil adalah 60 responden dari 7 UKM Manufaktur wilayah depok.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif berpengaruh positif dan

signifikan, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen normatif tidak signifikan, kepemimpinan transaksional terhadap komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan,

4. Anastasia tania yang berjudul, "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI KNIFE di Surabaya*"

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, asumsi klasik dan analisis jalur. Sampel yang diambil adalah 25 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 2,154 lebih besar dari t-tabel 1,998 artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,151 lebih besar dari t-tabel 1,998 dan sig 0,004 < 0,005 artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Novandi Arif Pratama, "*Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya*"

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Populasi dalam

penelitian ini adaah karyawan yayasan pondok pesantren yang bekerja lebih dari 3 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami terhadap komitmen kerja karyawan adalah sebesar 3,697 dengan tingkat signifikan  $\leq 0,05$  yaitu 0,000 hasil tersebut menunjukkan komitmen yayasan pondok pensantren dipengaruhi oleh eos kerja islami. Dengan demikian hasil analisis etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

6. Bagus Putu fabio yang berjudul, *“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan”*

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner (angket) dan data sekunder yaitu untuk mendukung analisis data primer. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, asumsi klasik dan analisis jalur. Sampel yang diambil adalah 81 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kuat dibandingkan komitmen organisasi dan dibandingkan gaya kepemimpinan.

7. Nina Zahra, *“Pengaruh gaya kepemimpinan terhdap komitmen organisasi melalui aspek kepuasan kerja karyawan dan kepercayaan pada sektor perbankan”*

Model pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner (angket). Sampel dalam penelitian ini adalah 201.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 bahwa nilai estimasi 0.959 serta nilai value 0.000 dimana value kurang dari 0.05 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan hasil hipotesis 2 adalah estimasi sebesar 0.224 serta value 0.035 dimana value kurang dari 0.05 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan hasil hipotesis 3 adalah estimasi sebesar 0.625 serta value 0.000 dimana value kurang dari 0.05 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan hasil hipotesis 4 adalah estimasi sebesar 0.045serta value 0.000 dimana value kurang dari 0.05 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan hasil hipotesis 5 adalah estimasi sebesar 0.505 serta value 0.000 dimana value kurang dari 0.05 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

8. Putri mauliza, *“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda”*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang akan berdampak pada kinerja pegawai WH Banda Aceh.



Model pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner (angket). Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda yang berjumlah 65.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai WH Kota Banda Aceh, menunjukkan nilai koefisien jalur  $> 1,960$ . Hasil ini menggambarkan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen organisasional secara positif akan mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

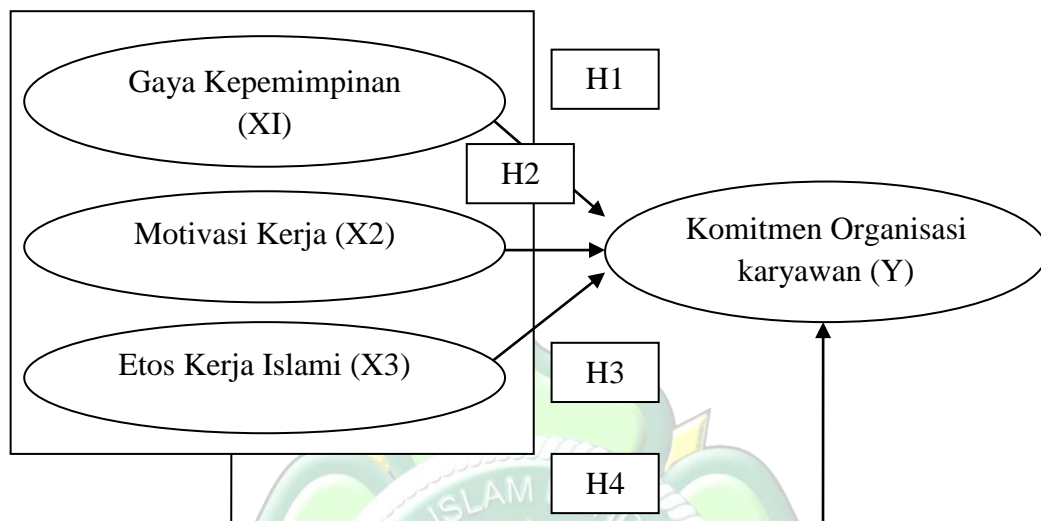
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Purnama, Nurul Qomarianing (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Dependen: Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Independen: Motivasi Kerja,	Menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Komitmen Organisasi, dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Arif Darmawan (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan kerja	Dependen: Komitmen Organisasi , kepuasan kerja Independen: Gaya Kepemimpinan	Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui

		sebagai Variabel Intervening		Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening
3.	Dede Suryanto (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisai Karyawan UKM Diwilayah Depok Jawa Bara	Dependen: Komitmen Organisasi Independen : Gaya Kepemimpinan	Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
4.	Anastasia Tania (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DAI. KNIFE di Surabaya	Dependen: Komitmen Organisasi Karyawan Independen: Motivasi kerja, Kepuasan Kerja	Menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisai
5.	Arif pratama, Novandi (2014)	Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya	Dependen: Komitmen Kerja Karyawan Independen: Etos Kerja Islami	Menunjukkan Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi
6,	Bagus Putu Fabio (2016)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap	Dependen : Komitmen Organisasi Karyawan	Menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh

		Komitmen Organisasi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan	berimplikasi kinerja Karyawan Independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja	signifikasn terhdap Komitmen Organisai Karayawan dan Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan
7.	Nina Zahra (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Aspek Kepuasan Kerja karyawan dan kepercayaan	Dependen : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Independen : Gaya Kepemimpinan	Menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan dan kepercayaan
8	Putri Mauliza (2016)	Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda aceh	Dependen : Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai Independen : Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional	Menunjukkan etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja pegawai

### 2.3. Kerangka Pemikiran Terdahulu (KPT)

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah dibahas diatas, maka kerangka pemikiran digambarkan sebagaimana berikut :



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritik**

### 2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2012). Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir diatas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

H2: Diduga Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

H3: Diduga Variabel Etos Kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

H4: Diduga Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan

