

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ros Lina & La Ode Marihi

Universitas Yapis Papua, Jayapura

Email: abdulrasyidfeuniyap72@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to analyze: 1) The influence of organizational commitment on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia Jayapura Branch, 2) The influence of Islamic work ethics on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia Jayapura Branch and 3) The influence of organizational commitment and Islamic work ethics simultaneously on performance employees of Bank Syariah Indonesia Jayapura Branch. This type of research is quantitative research. The population of this research is all employees who work at the Jayapura Branch of Bank Syariah Mandiri. The sample used in this research was 45 respondents. Data collection methods using interviews, questionnaires and literature studies. The instrument was tested using a validity test using the Pearson Product Moment correlation test, while the reliability test used Cronbach's Alpha. Classic assumption tests include normality tests, heteroscedasticity tests, and multicollinearity tests. Hypothesis testing in this study used multiple regression analysis using the SPSS version 25 software application. The research results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Islamic work ethics partially has no effect on employee performance. Simultaneously, organizational commitment and Islamic work ethics influence employee performance.

Keywords organizational commitment, work ethic, performance.

1. Pendahuluan

Perbankan syariah dalam menjalankan sistemnya didasarkan pada syariat dan aturan yang berlaku dalam Islam. Hal tersebut berarti segala sesuatu yang dilakukan oleh perbankan syariah baik dalam sistem pelayanan ataupun manajemen kinerja yang diterapkan berlandaskan pada ajaran Islam. Sebagai hasil pertumbuhan yang cepat tidak dapat dihindari bahwa bank syariah harus bersaing dengan perbankan konvensional yang memiliki banyak lebih banyak SDM, pengalaman dan pendanaan untuk merespon kebutuhan dan harapan pelanggan yang terus berubah. Memiliki strategi dan pelayanan yang lebih baik menjadi sangat penting bagi bank syariah, oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan tugas tanpa meninggalkan nilai-nilai Islam.

Masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan (ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal contohnya pada bagian teller dimana masih ada komplain dari nasabah tentang pelayanan yang lambat, rendahnya produktivitas perusahaan inovasi yang terhambat (semangat kerja menurun), yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada perbankan syariah sentani di masa depan, sehingga tanggung jawab karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Komitmen terhadap organisasi merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional. Berbagai riset tentang komitmen telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *work outcomes*, seperti keinginan untuk pindah, kinerja, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasional dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999). Karyawan yang mempunyai komitmen akan loyal pada organisasi dan mereka produktif, memihak pada tujuan dan nilai organisasional. Konsekuensinya perilaku mereka akan mengarah pada perolehan (*outcome*) organisasi, seperti kinerja jabatan, kehadiran, kuantitas kerja, kualitas kerja dan pengorbanan personal atas nama organisasi (Somers & Birnbaum, 1998)

Dari beberapa penelitian yang menghubungkan variabel komitmen organisasi dengan kinerja menunjukkan hubungan yang bervariasi atau tidak konsisten. Misalnya, hubungan antara komitmen dan kinerja bisa positif (Suliman & Iles, 2000; Yousef, 2000), negatif (Meyer & Allen, 1991), atau bahkan tidak ada hubungan (Chen, Tsui & Farh, 2002). Temuan ini menjadi sebuah hal yang menarik untuk diteliti.

Faktor lain yang menjadi prediktor kinerja adalah etika kerja. Saat ini etika kerja menjadi suatu hal yang wajib dipraktekkan dalam dunia usaha dan telah menjadi isu yang sentral dalam dunia bisnis maupun dalam dunia akademis (Lozano, 1996). Bahkan pelajaran tentang etika bisnis telah menjadi pelajaran wajib dalam sekolah-sekolah bisnis (Pizzolatto dan Sandra, 1996). Meskipun di dunia barat perhatian terhadap etika kerja/bisnis semakin besar akan tetapi etika kerja juga menjadi sebuah hal yang kontroversial dan diperdebatkan (Duska, Lozano, Carlin dan Strong, Hoffman dan Moore, dalam Mas'ud 2008). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: 1) Adanya beragam pendapat berkaitan dengan landasan filosofis tentang etika. 2) Tidak adanya standar untuk menentukan apa yang dimaksud dengan tindakan etis. 3) Pelanggaran etika dalam dunia bisnis tetap saja banyak terjadi.

2. Tinjauan Literatur

Aldag dan Reschke dalam Wahyudi (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kekuatan seseorang dalam mengidentifikasi, terlibat, dan patuh terhadap organisasi. Menurut Werther (1996) bahwa ketika turnover dihubungkan dengan ketiga tipe komitmen, ada hubungan yang unik antar tiga tipe komitmen dengan *outcome-outcome* yang lain, seperti ketidakhadiran, perilaku anggota organisasi, dan kinerja. Dalam hal ini komitmen afektif cenderung memiliki hubungan yang paling kuat terhadap *outcome-outcome* itu. Beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi baik itu dari anggota itu sendiri, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik pengalaman berorganisasi. Di samping hal itu komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh persepsi anggota terhadap seberapa tinggi komitmen yang ditunjukkan organisasi terhadap anggota itu sendiri. Allen et.al (1993) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

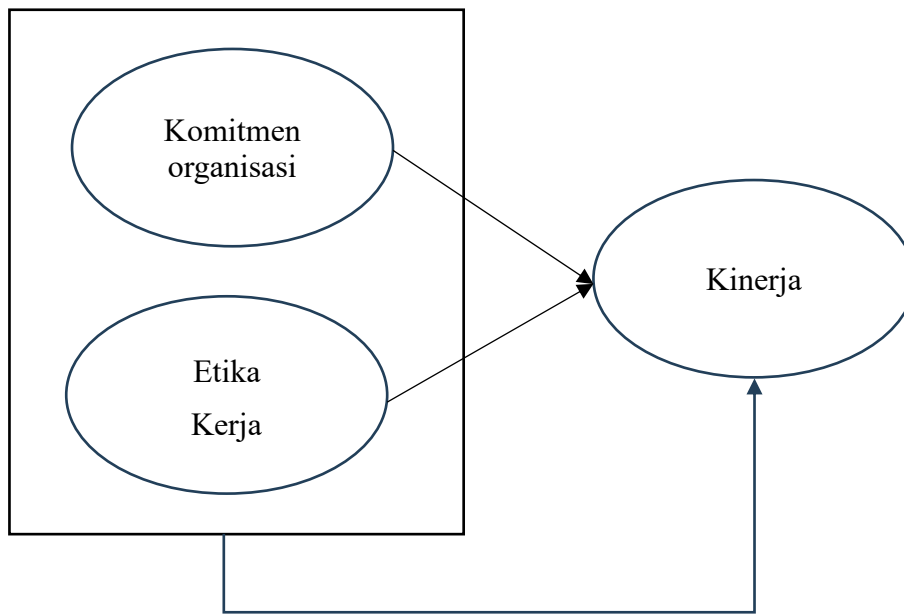
Secara spesifik etika kerja Islami (*islamic work ethic*) adalah suatu etika kerja yang

mendasarkan pada apa yang terdapat dalam Al Qur'an dan Al Hadist (Yousef 2001). Etika kerja Islami (*Islamic Work Ethic – IWE*) murni berasal dari Al Quran. Sebagai bagian dari akhlak, menurut Asifudin (2004) etika kerja Islami dikembangkan pada dua sayap. Sayap yang pertama adalah hubungan manusia dengan Allah dan sayap kedua adalah hubungan manusia dengan makhluk. Sayap yang pertama menekankan pada dikembangkannya etika tauhid dan penghormatan yang layak bagi Allah SWT dalam bekerja. Sayap yang kedua adalah sikap-sikap proporsional dan perilaku yang bertolak dari semangat ketaatan pada norma Illahi yang berkaitan dengan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, etika kerja islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah yang mempengaruhi keterlibatan individu di dalam lingkup pekerjaan. Djamilah (2015) menjelaskan terdapat 3 (tiga) dimensi Etika kerja Islam, yaitu Tujuan bekerja, Cara bekerja, dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis, 2002). Ada Indikator pengukuran kinerja menurut Gibson et.al (1996) adalah sebagai berikut: (1) Kualitas hasil pekerjaan, meliputi ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (2) Kuantitas hasil pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan; (3) Pengertian dan pemahaman terhadap pekerjaan serta kemampuan kerja; (4) Inisiatif, meliputi penyesuaian diri dan komunikasi; dan (4) Kerjasama, meliputi kemampuan kerjasama.

Etika kerja Islami adalah sebagai seperangkat nilai atau system kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan As-Sunnah mengenai kerja dan kerja keras (Ahmad et.al, 2012). Apabila etika kerja Islami sudah menjadi bagian dari kehidupan dan keyakinan dari para pemeluk Islam maka hal tersebut akan menumbuhkan dorongan yang kuat dari dalam. Perlu diingat bahwa umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah semata, melainkan untuk mencari ridho Allah dengan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab untuk merubah keadaan pada diri sendiri dan untuk mencapai kebahagiaan hidup yang lebih baik maka seseorang berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di objek berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi dan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik (Sugiyono, 2011). Sampel penelitian sebanyak 45 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (variabel Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Berikut hasil output uji regresi linear berganda:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Coefficients Beta	t hitung	Sig.
a (Constant)	3.145		
Komitmen organisasi (X1)	1.105	17.538	.000
Etika kerja islami (X2)	0.039	0.891	.378
F hitung = 239.149		t tabel = 2,04841	
Sig = 0,000		R ² = 0,919	
F tabel = 2,95		Adjusted R ² = 0,915	

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 17,538 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,04841 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{tingkat probabilitas } 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja islami terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 0,891 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,04841 dan nilai signifikansi sebesar $0,378 > \text{tingkat probabilitas } 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, etika kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 1, bahwa nilai F hitung sebesar 239.149 $> \text{nilai F tabel yaitu } 2,95$ dan nilai signifikansi $0,000 < \text{tingkat probabilitas } 0,05$. Dengan demikian secara simultan komitmen organisasional, dan etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian adalah: (1) komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) etika kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (3) secara simultan komitmen organisasional, dan etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Abu-Saad, Ismael. 1998. Individualism and Islamic Work Beliefs. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29 (2): 377-383
- Ali, A. 1988. Scalling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychological*. 128 (5) : 575 – 83
- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. “Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Arslan, M. 2001. The Work Ethic Values of Protestan British, Chatolic Irish, and Muslim Turkish Managers. *Journal of Business Ethics*. 31 : 321-339
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami. Telaah Psikologi*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Astri Fitria. (2003). “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi* Vol. 3 Edisi Agustus 2003: 14 – 35 Yogyakarta

Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. L. 2002. Loyalty to supervisor vs organizational commitment: Relationship to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 339-356.

Citra, Derry Pratama, Agus Purwadi, Dan Imamul Hakim. 2018. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) Kantor Cabang Malang. *FALAH Jurnal Ekonomi Syariah* Vol 3 No. 2 Hal 23-33

Cohen, A. 1999. Relationship among Five Forms of Commitment : An Empirical Assessment. *Journal of Organizational Behavior* , 20;285-308

Djamilah, Siti. 2015. Pengembangan dan Validasi Ukuran Etika Kerja Islami dan Pengujiannya pada Model Hubungan Etika Kerja Islami dengan Antiseden dan Konsekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional. Disertasi. Yogyakarta. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gajah Mada. h. 186-188

Firestone, M.J., Garza, T.R., & Harris J.R., (2005), Protestant Work Ethic and Worker Productivity in a Mexican Brewery. *International Sociology*, 20(1) : 27-44.

Lozano, Josep M. 1996. Ethics and Management : A Controversial Issue. *Journal of Business Ethics*. 15 : 227 – 236

Majid, Nurcholis. 2000. *Islam Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta: Yayasan Paramadina

Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

May Chiun Lo, *et all.*,” Dimensionality of Organization Citizenship Behavior in a Multicultural Society : The Case of Malaysia”, *International Business Research*, Vol.2 (Januari 2009), hlm. 49.

Miller, M.J., Woehr, D.J., and Hudspeth, N. 2001. The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 59: 1-39

Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247

Pizzolatto, Allayne B and Sandra Beville. 1996. Business Ethics : A Classroom Priority? *Kluwer Academic Publishers*. 15 : 153 – 158

Putro, Prima Utama Wardoyo 2018. Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol 18 No. 2 Hal. 116-125.

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Rice, Gilian. 1999. Islamic Ethics and The Implications for Business. *Kluwer Academic Publishers*. 18 : 345 – 358

Somers, M.J., and Birnbaum, D. 1998. Work-related Commitment and Job Performance : It's also the nature of Performance that Counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 621-634.

Sugiyono,. 2011. Statistik untuk Penelitian. Bandung : CV. Alfabeta.

Suliman, A., and Iles P., 2000. Is Continuance Commitment beneficial to organizations? Commitment-Performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*. 15(5) : 407-426.

Toto Tasmara, 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim* Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf.

Vandenberghe, C., Bentein, K., and Singlhamber, K. 2004, Affective Commitment to the Organization , Supervisor, and Work Group: Antecedent and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64: 47-71.

Wahyudi, Amin. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah* Vol. 3 No, 1 Hal. 73-89

Yousef, Darwish A. 2000. The Islamic Work Ethic as a Mediator between *Locus of control*, Role Conflict, Role Ambiguity A Study in an Islamic Country Setting. *Journal of Management Psychology*, 15 (4) : 283 – 302.

Yousef, Darwish A..2001. Organizational Commitment a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Management Psychology*, 15 (1): 6 –28.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)