

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan merupakan kumpulan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian mengenai *Komitmen dan Budaya Organisasi* sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Guna untuk membantu dalam penyusunan yang akan dilakukan maka peneliti mengumpulkan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *Komitmen dan Budaya Organisasi* terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Kota Kendari, yaitu:

1. (Rina Syahfitri, Rahmat Hidayat, Bambang W, 2012) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Rey Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel komitmen organisasi mampu menjelaskan keberadaannya terhadap variabel kinerja karyawan, selain itu secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Persamaan: sama-sama membahas variabel *Komitmen Organisasi* terhadap kinerja karyawan BMT Amanah

Perbedaan: penelitian yang dilakukan peneliti lebih memfokuskan kepada Pengaruh *Komitmen dan Budaya Organisasi* Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Kota Kendari.

2. (Amru Nawawi dan Selviana Pebruary, 2019) dengan judul Pengaruh *Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Islami* terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Terdapat pengaruh budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan budaya kerja Islam secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Persamaan: sama-sama membahas mengenai variabel komitmen organisasi dan budaya kerja.

Perbedaan: Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F, sedangkan pada proposal saya menggunakan teknik analisis SEM pls

3. (Shodiq Ashori, 2020) dengan judul Pengaruh *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS All-Mabrur Ponorogo. Hasil dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya BPRS Al-Mabrur Ponorogo dapat lebih mensinergikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan karena kedua variabel tersebut akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Persamaan: sama-sama membahas pengaruh *Budaya Organisasi*. Metode analisis yang digunakan ialah analisis data regresi linier berganda.

Perbedaan: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan pada proposal dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM Pls dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.

4. (Hasri Nur Syahida Lutfi, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Baitul Maal Wat Tamwil Di Kabupaten Trenggalek. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada BMT Trenggalek, 2) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

pada BMT Trenggalek, 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada BMT Trenggalek, 4) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek, 5) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek, 6) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Trenggalek. Hasil penelitian dalam uji path menunjukkan bahwa 8) Motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BMT Trenggalek. 9) Disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BMT Trenggalek, 10) Komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BMT Trenggalek.

Persamaan: sama-sama membahas variabel komitmen organisasi  
Perbedaan: Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probability sampling dengan teknik quota sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah path analysis dengan bantuan program

SPSS versi 24 untuk menguji pengaruh intervening. Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis SEM Pls

5. (Ainun Elva Nuraliza,2011) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil dari penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung, Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung, variabel fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

Persamaan: dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner. Perbedaan: Analisis yang digunakan yakni regresi linier berganda, sementara uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji T), uji simultan (uji F) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM Pls. penelitian sebelumnya meneliti tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung, sedangkan pada penelitian ini penulis memfokuskan

kepada Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Kota Kendari

6. (Atsni Umniyyal Khusna , 2018) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Pahlawan Tulungagung. Hasil penelitian menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menggunakan uji f menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

Persamaan: sama-sama membahas variabel yang sama yaitu komitmen organisasi.

Perbedaan: Jenis data pada penelitian ini adalah data primer yang berasal dari BMT Pahlawan Tulungagung dengan metode sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas uji realibilitas, asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linier berganda, serta uji hipotesis. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM Pls.

7. (Febtia Ulfa, Suyatmin Waskito Adi, 2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Keuangan (KJKS) BMT Amanah Ummah Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi dan budaya kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi jasa keuangan syariah (kjks) BMT Amanah Ummah Sukoharjo. Adapun pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah lingkungan kerja. Semua variabel penelitian berpengaruh secara simultan sebesar 58,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian pihak perusahaan KJKS BMT Amanah Ummah Sukoharjo perlu meningkatkan peranan budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Persamaan : metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data kuantitatif, sama-sama mengangkat variabel budaya organisasi, serta populasi yang digunakan sama-sama seluruh karyawan.

Perbedaan : Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data

kuantitatif. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM Pls.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Teori *Komitmen Organisasi***

Dalam buku Manajemen Kinerja oleh (Prof.Dr.Wibowo, S.E.,M.Phil.) hal.428. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, LePine dan Wesson, 2011:69). Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya(Newstrom, 2011:223). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. (Prof.Dr.Wibowo, S.E. 2017)

Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) adalah studi yang digunakan untuk memahami, menjelaskan, dan meningkatkan sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi (Colquitt, et al., 2014). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) adalah studi tentang individu dan kelompok dalam organisasi (John R. Schermerhorn,2007).



Digunakan untuk pemahaman individu dan perilaku kelompok, proses antara individu, dan dinamika organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi dan orang-orang yang di dalamnya. Dengan mempelajari perilaku organisasi akan membantu memahami hal yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang lebih baik dari diri sendiri dan orang lain.

(Griffin & Moorhead, 2014) mengungkapkan perilaku organisasi (organizational behavior) adalah studi mengenai perilaku manusia dalam situasi organisasi, mengenai antara titik temu antara perilaku manusia dan organisasi, serta mengenai organisasi itu sendiri. Organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja sama dan saling bergantung ke arah suatu tujuan. Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan, dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi (McShane & Von Glinow, 2008).

Selanjutnya, John A Wagner & Hollenbeck (2010) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang berupaya untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengubah perilaku manusia yang terjadi dalam konteks organisasi. Menurutnya, ada tiga pertimbangan yang mendasari definisi perilaku organisasi tersebut, yaitu:

1. Perilaku organisasi berfokus pada perilaku yang dapat diamati, seperti menyampaikan pendapat dalam suatu pertemuan, mengoperasikan alat produksi, atau menulis

laporan. Hal ini juga berhubungan dengan keadaan internal, seperti berpikir, mempersepsikan, dan memutuskan, sesuatu yang di amati.

2. Perilaku organisasi melibatkan analisis tentang bagaimana orang berperilaku baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok dan organisasi.
3. Perilaku organisasi menilai perilaku dari kelompok dan organisasi.

Komitmen organisasi dapat di definisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Cara pertama diajukan oleh Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974); Mowday, Porter, dan Steers (1982) dan cara yang kedua diajukan oleh Becker (1960). Menurut Porter, dkk (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Atau komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu Mowday, dkk (1982). Di lain pihak, Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Beberapa ahli lain menyatakan pendapatnya tentang Komitmen Organisasi, antara lain sebagai berikut :

a) Mowday, et al (1979)

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi.

b) Winner (1982)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

c) William and Hazer (1986)

Komitmen organisasional merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan.

d) O'relly, C and J.Chatman (1986)

Komitmen adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif dari organisasinya.

e) Steers (1988)

Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu,

hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk melibatkan organisasi dengan alasan apapun”.

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah (Aryadini 2016):

1. Komitmen afektif (affective commitment) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu

organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (normative commitment) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Miner (1998) mengemukakan secara konseptual, komitmen dapat di karakteristik setidak-tidaknya dalam tiga hal, yaitu:

1. Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi, dan
3. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

Kanter (Miroshnik, 2013) mengusulkan tiga jenis komitmen, yaitu:

1. Sacrife and investment support continuance (pengorbanan dan dukungan investasi keberlanjutan)
2. Renunciation and communion support cohesion ( penolakan dan dukungan keterpaduan persekutuan)

3. Mortification and surrender support control (sakit hati dan dukungan kontrol melepaskan diri).

Kochan dan Dyer (Armstrong,2006) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen bersama yang disebut komitmen perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Strategis:
  - a. Startegi bisnis yang mendukung
  - b. Komitmen atas nilai manajemen
  - c. Pendapat yang efektif untuk sumber daya dalam pembuatan strategi
2. Tingkat Fungsional (Kebijakan sumber daya manusia):
  - a. Staffing berdasarkan stabilisasi kerja
  - b. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan
  - c. Kompensasi kontijensi yang memperkuat kerjasama, partisipasi dan kontribusi
3. Tingkat kerja:
  - a. Pilihan berdasarkan standar yang tinggi
  - b. Desain tugas yang luas dan kerja sama tim
  - c. Keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah
  - d. Iklim kerjasama dan kepercayaan.

Dalam jurnal Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD) Pemerintah Kabupaten Kerinci) oleh Muhammad Kurniawan.

(Muhammad Kurniawan 2016) menurut Shepperd dan Mathew 2000 mengelompokkan empat pendekatan, yakni:

- a. Pendekatan berdasarkan Sikap (*Attitudinal Approach*)
- b. Pendekatan Komitmen Organisasi Multi Dimensi (*The Multidimensional Approach*)
- c. Pendekatan Komitmen Organisasi Normatif (*The Normative Approach*)

Berkaitan dengan etika kerja Islam dalam kehidupan setiap muslim dituntut untuk berkomitmen di dunia dengan segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi.

Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjahui segala laranganNya. Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah Swt merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Fussilat / 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ  
 الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ  
 تُوعَدُونَ ﴿٢٠﴾

Terjemahnya : “ Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".

Dari ayat di atas dapat di pahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir mau batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan menjadi tercapai

Selain itu ada juga pada Q.S Al-Kahfi / 110, yang berbunyi:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَنْ  
 كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ  
 رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١﴾



Terjemahnya : “ *Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya".* ”

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik dan bermutu, sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia. (Malik, Ushuluddin, dan Dakwah 2021)

Selain itu terdapat juga dalam Q.S. Faatir / 5 yaitu :

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ فَلَا تَغُرَّنَّكُمُ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا  
وَلَا يَغُرَّنَّكُم بِاللَّهِ الْغُرُورُ

Terjemahnya “ *Hai manusia, Sesungguhnya janji Allah adalah benar, Maka sekali-kali janganlah kehidupan dunia memperdayakan kamu dan sekali-kali janganlah syaitan yang pandai menipu, memperdayakan kamu tentang Allah “* ”

Selanjutnya pada Q.S al-maidah / 1 yaitu :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۚ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ  
 الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ  
 اللَّهَ تَحَكَّمٌ مَا يُرِيدُ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya “ Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu[388]. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”

Maknanya Aqad (perjanjian) mencakup: janji praselia hamba kepada Allah dan Perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya.

Terakhir dari Q.S Ali Imran/159 ,Q.S al fath/10, dan Q.S Al- Qhasash / 77 yaitu :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
 لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي  
 الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka

*menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”*

Maksudnya: urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya.

Dalam Q.S Al-Fath/10

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ  
 أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا  
 عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٠﴾

Terjemahnya “ *bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah[1396]. tangan Allah di atas tangan mereka[1397], Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar.”*

[1396] Pada bulan Zulkaidah tahun keenam Hijriyyah Nabi Muhammad s.a.w. beserta pengikut-pengikutnya hendak mengunjungi Mekkah untuk melakukan 'umrah dan melihat keluarga-keluarga mereka yang telah lama ditinggalkan. Sesampai di Hudaibiyah beliau berhenti dan mengutus Utsman bin Affan lebih dahulu ke Mekah untuk menyampaikan maksud kedatangan beliau dan kamu muslimin. mereka menanti-nanti kembalinya Utsman, tetapi tidak juga datang karena Utsman ditahan oleh kaum musyrikin kemudian tersiar lagi kabar bahwa Utsman telah dibunuh. karena itu Nabi menganjurkan agar kamu muslimin melakukan bai'ah (janji setia) kepada beliau. merekapun Mengadakan janji setia kepada Nabi dan mereka akan memerangi kamu Quraisy bersama Nabi sampai kemenangan tercapai. Perjanjian setia ini telah diridhai Allah sebagaimana tersebut dalam ayat 18 surat ini, karena itu disebut Bai'atur Ridwan. Bai'atur Ridwan ini menggetarkan kaum musyrikin, sehingga mereka melepaskan Utsman dan mengirim utusan untuk Mengadakan Perjanjian damai dengan kaum muslimin. Perjanjian ini terkenal dengan Shulhul Hudaibiyah.

[1397] Orang yang berjanji setia biasanya berjabat tangan. Caranya berjanji setia dengan Rasul ialah meletakkan tangan Rasul di atas tangan orang yang berjanji itu. Jadi maksud tangan Allah di atas mereka ialah untuk menyatakan bahwa berjanji dengan Rasulullah sama dengan berjanji dengan

Allah. Jadi seakan-akan Allah di atas tangan orang-orang yang berjanji itu. hendaklah diperhatikan bahwa Allah Maha suci dari segala sifat-sifat yang menyerupai makhluknya.

Q.S Al- Qashash / 77

وَأَبْتَعِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ  
 مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ  
 الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahnya “*dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*”

### 2.2.2 Teori Budaya Organisasi

Dalam buku Perilaku dan Manajemen Organisasi oleh (John M. Ivancevich Robert Konopaske Michael T. Mattson) hal.41. budaya organisasi merupakan suatu gabungan total dari keyakinan, ritual, peraturan, adat, artifak, dan institusi yang menentukan ciri populasi tersebut.

Beberapa definisi budaya adalah:

1. Simbol, bahasa, ideologi, ritual, dan mitos.
2. Naskah organisasi, yang diambil dari naskah pribadi pendiri organisasi atau pemimpin yang dominan.
3. Merupakan sebuah produk, sebuah sejarah; didasarkan pada simbol; dan merupakan suatu abstraksi dari perilaku dan produk perilaku.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Menurut Robbins organisasi adalah suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama perihal pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos praktek yang lebih berkembang sejak beberapa lama. Menurut Gibson, dkk dalam Rahmiati mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dengan keyakinan bersama yang menghasilkan norma, perilaku, nilai (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana cara kerjanya) berintegrasi menimbulkan norma bagaimana kita harus melakukan sesuatu. (Muhammad Kurniawan 2016)

Schein dalam Sigit Soehardi mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok tertentu telah di temukan, dibuka, atau di kembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang berjalan cukup lama untuk di pandang sah, dan oleh

sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut.

Dalam jurnal oleh Ainun Elva Nuraliza, Menurut Griffin & Ebbert (2014) mengungkapkan bahwa budaya organisasi atau diartikan sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berisikan norma-norma berperilaku, sosial dan moral yang dianut oleh setiap individu didalamnya untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dalam Rommy (2011) adalah:

a. Inisiatif individual

Yaitu, tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.

b. Toleransi terhadap tindakan berisiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

c. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

d. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja secara terkoordinasi.

e. Dukungan pimpinan

Dukungan pimpinan dimaksudkan sejauh mana pimpinan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

f. Kontrol

Alat kontrol yang dapat di pakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi.

g. Identitas

Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

h. Pemberian penghargaan

Sejauh mana organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan



didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

i. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

j. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Indikator dari budaya organisasi menurut (Kharisma, Maya, Prasilowati, Sri Lestari 2016) adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Innovation and Risk Takin (Inovasi dan Pengambilan Risiko)

Sejauh mana para karyawan di dorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Attention to Detail (Perhatian terhadap Detail)

Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

3. Outcome Orientation (Orientasi Hasil)

Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4. People Orientation (Orientasi Individu/orang)

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Team Orientation ( Orientasi terhadap tim)

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.

6. Aggressiveeness ( Agresivitas/keagresivan)

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.

7. Stability ( Stabilitas/kemantapan)

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Allah. berfirman dalam Q.S. Al-Hujurat/13, tentang Budaya, yaitu sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا  
 وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ  
 خَبِيرٌ

Terjemahnya : “ Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi

*Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal “.*

Ayat ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya manusia diciptakan dari individu-individu yang berbeda-beda. Lalu Allah memerintahkan kepada umat manusia untuk saling mengenal satu sama lain. Di mana melalui interaksi yang dilakukan oleh manusia tersebut dalam rangka untuk menuju sebuah interaksi timbal baik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertakwa kepada Allah SWT. Di mana budaya yang terbentuk tersebut adalah budaya untuk beramar ma'aruf nahi munkar. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Ali-Imran/104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ  
عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Terjemahnya: “dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar[217]; merekalah orang-orang yang beruntung “.

Merujuk dari hadis arabian ke-34 yang artinya :

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ  
فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ

Terjemahnya : “ *Abu Said berkata: "Sungguh, orang ini telah memutuskan (melakukan) sebagaimana yang pernah aku dengar dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam, bersabda: "Barangsiapa di antara kamu melihat kemungkaran hendaklah ia mencegah kemungkaran itu dengan tangannya. jika tidak mampu, hendaklah mencegahnya dengan lisan, jika tidak mampu juga, hendaklah ia mencegahnya dengan hatinya. Itulah selemah-lemah iman “.*

Rangkaian ayat, dan hadist tersebut dapat dimengerti bahwa budaya organisasi Islami yang terbentuk adalah tuntunan keyakinan, kebiasaan yang dibentuk, dan terbentuk oleh sekumpulan individu melalui peraturan yang terdapat di dalam Al-Qur’an, dan Al-Hadist untuk menggapai tujuan yang diinginkan yaitu menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah SWT. (Fitri Wahyuni 2021)

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

Dalam jurnal pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri oleh Zackharia Rialmi dan Selvi Sasmanita, 2021. Menurut Wibowo kinerja karyawan adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. (Zackharia Rialmi 2021)

Dalam jurnal pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan oleh Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami, 2013. Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran dan
- e. Kemampuan bekerja sama

Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan

- b. Tingkat usaha yang dicurahkan, dan
- c. Dukungan organisasi.
- d. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator dari kinerja karyawan menurut (Dharma 2009) mengemukakan standar pengukuran kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- b. Kualitas

Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

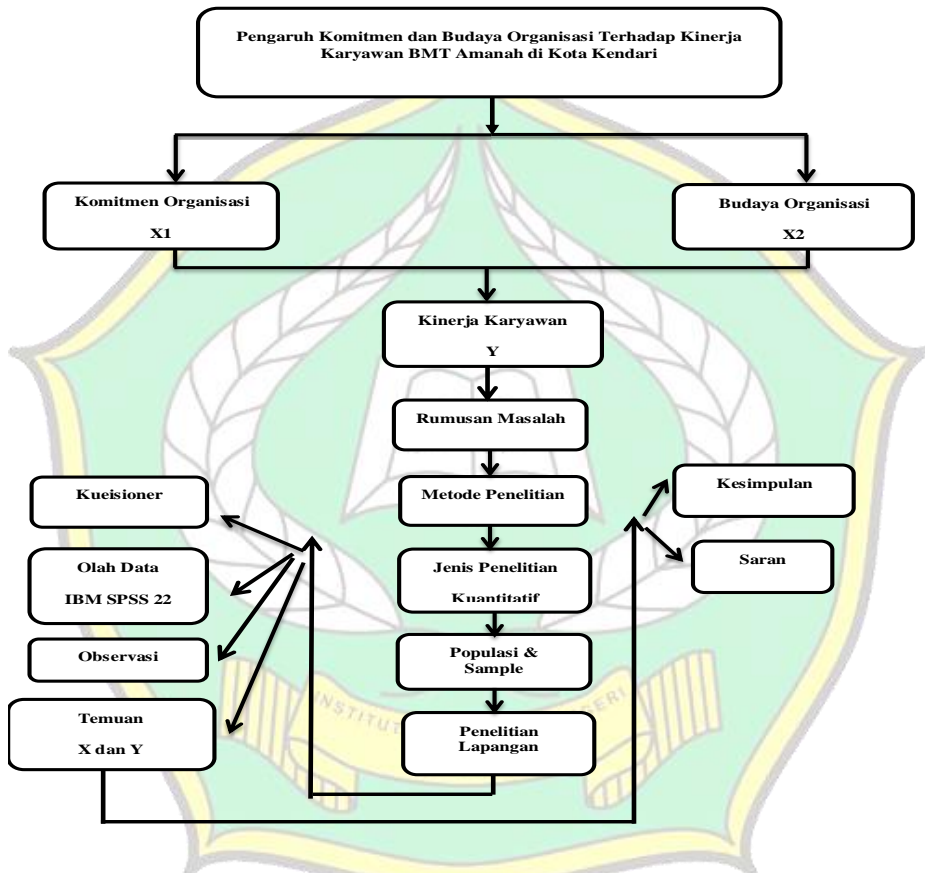
- c. Ketepatan waktu

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## 2.2.4 Kerangka Pikir

Berikut ini kerangka pemikiran yang telah disusun untuk menjabarkan hipotesis dalam penelitian ini

**Tabel 2.1**



Sumber: Data diolah dilapangan (2023)

## 2.2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2015). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Amru Nawawi dan Silviana Pebruary, 2019. Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan budaya kerja Islam secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Berdasarkan nilai regresi tersebut, faktor yang pengaruhnya paling besar terhadap prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Selanjutnya oleh Ainun Elva Nuraliza, 2018. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung, variabel fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Pada penelitian oleh Atsni Umniyyal Khusna, 2018. Hasil penelitian menggunakan uji  $f$  menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Berdasarkan teori



diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Shodiq Ashori,2020. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai thitung sebesar 2,601 > ttabel sebesar 2,039 atau nilai Sig 0,014 < 0,05. Penelitian yang dilakukan oleh Amru Nawawi dan Silviana Pebruary, 2019.Terdapat pengaruh budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan budaya kerja Islam secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Berdasarkan teori diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

## **3. Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Irawati dan Mustakim, komitmen sebagai konseptualisasi rasa tanggungjawab pada tugas pekerjaan, keterikatan yang mendalam dengan organisasi, dan

konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai yang dihayati bersama oleh seluruh anggota organisasi mempengaruhi tinggi-rendahnya prestasi kerja pegawai.

Budaya organisasi yang terbentuk karena dari pimpinan ataupun bawahan dari orang-orang yang telah menjadi nilai yang mendasar, akan mempengaruhi kinerja para pegawai.

Menurut Wibowo dalam ( Diansyah et al., 2020) kinerja karyawan adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Dari kedua hipotesis komitmen dan budaya organisasi, yang diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**H3 : Di duga Komitmen dan Budaya Organisasi memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Kota Kendari**