

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kementerian Agama sebagai sub sistem pemerintahan Republik Indonesia mempunyai tugas melaksanakan sebagaimana tugas pemerintah di bidang Agama. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Kementerian Agama lebih banyak menitikberatkan pada pelayanan terhadap masyarakat di bidang Agama. Seiring dengan perkembangan tuntutan pelayanan pada masyarakat yang semakin kompleks, perlu terus ditingkatkan kualitas kinerja pelayanan masyarakat. Baik buruknya pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Agama akan menentukan citra kementerian Agama di masyarakat, karena dengan semakin baiknya pelayanan, maka kepuasan dan kepercayaan akan dapat diwujudkan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya dilaksanakan secara optimal, berhasil atau tidaknya suatu tugas yang di laksanakan oleh setiap instansi tergantung dari faktor sumber daya manusia. Orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya kepada organisasi, instansi, atau perusahaan disebut manusia ( Surono dan Ainun, 2017). Dalam organisasi atau perusahaan akan senantiasa melakukan upaya peningkatan kinerjanya sejalan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Permasalahan peningkatan kinerja berkaitan erat dengan permasalahan bagaimana memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan instansi. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Priambodo, n.d.(2019).

Kinerja (*performance*) merupakan suatu gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Keberhasilan kinerja dapat dilihat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh individu maupun kelompok.

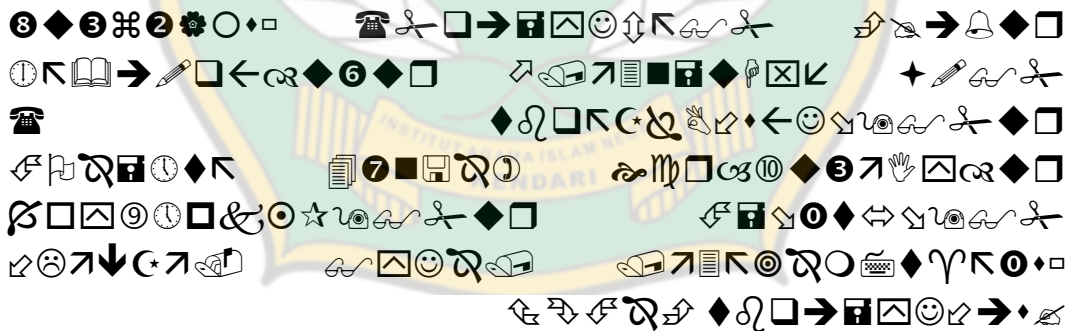
Hal ini dibuktikan oleh sebuah hadist dari Imam Ahmad, dari Anas ibn Malik ra., Rasulullah Saw berkata: *“La’alaykum an ta’jabu bi ahadin hatta tanzuhuru bi ma yakhtimu lahu*, kalian tidak perlu merasa takjub (bangga) atas seseorang hingga kamu melihat sesuatu yang dihasilkannya”. Jelas sekali ungkapan *“hatta tanzuhuru bi ma yakhtimu lahu”* merujuk pada kinerja, hasil kerja seseorang. Hadist lain yang berasal dari Abu Said ra., Said bin Sa’ad Malik al-Khudri ra., menyebutkan bahwa Rasulullah Saw. Berdoa: *“Innallaha mustakhlifukum fi ha fa yanzhurz kayfa ta’malun”* (HR.Muslim) Ungkapan *“kayfa ta’malun”* menjadi bukti bahwa Allah pun akan menilai cara kerja kita, termasuk dalam bekerja sebagai wujud dari *“hablum minan nas.”* Setelah bekerja dan beramal, seluruh penilaian itu akan dikembalikan kepada Allah untuk mendapatkan hasil baik atau buruk.

Kinerja dalam definisinya merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, namun apabila tidak sesuai dengan standar kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi berarti kinerjanya yang dihasilkan kurang baik. Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat

besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara pekerjaan yang dihasilkan dengan hasil yang diharapkan (Damayanti, Susilaningih, dan umaryanti, 2013). Selain itu salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja Islami.

Etos kerja dalam ajaran Rasulullah SAW sebagai hak dan kewajiban individu serta menganjurkan agar melakukannya sebaik mungkin yaitu dengan penuh rasa ikhlas dan tetap memegang amanah meskipun tanpa pengawasan dari atasan karena pada hakikatnya kita secara langsung terus mendapatkan pengawasan dari Allah SWT. Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan salah satu sarana manusia untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah SWT apabila dilakukan dengan jujur dan ikhlas.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surah At-Taubah (9) : (105)



Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat ini menekankan pentingnya melakukan kerja yang baik dan benar sesuai dengan ajaran Islam. Etos kerja Islami mengajarkan kita untuk bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab, mengingat bahwa Allah dan Rasul-Nya menyaksikan setiap tindakan dan pekerjaan yang kita lakukan. Hal ini menuntut

kita untuk menjaga integritas, kualitas, dan konsekuensi dari pekerjaan yang kita lakukan. Selain itu, ayat ini juga mengingatkan bahwa kita akan kembali kepada Allah yang Maha Mengetahui segala yang ghaib dan yang nyata, dan kita akan mempertanggungjawabkannya di akhirat kelak.

Dalam konteks etos kerja Islami, ayat ini mengajarkan kita untuk berusaha dengan penuh kesadaran bahwa Allah dan Rasul-Nya menyaksikan setiap tindakan dan pekerjaan kita. Hal ini mempengaruhi kesadaran kita untuk berperilaku jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam setiap aspek pekerjaan, serta menjaga etika dan moralitas dalam berhubungan dengan rekan kerja, pelanggan, dan masyarakat secara umum. Selain itu, ayat ini juga mengajarkan kita tentang pentingnya akhirat sebagai motivasi dalam bekerja, yaitu memiliki kesadaran bahwa segala yang kita lakukan akan dipertimbangkan oleh Allah dan dapat menjadi amal yang membawa pahala di akhirat.

Menurut Ya'qub (1992: 13) Manusia merupakan makhluk pekerja, yang berarti bahwa manusia bekerja untuk memenuhi segala kebutuhannya agar tetap bertahan hidup, melalui pekerjaan itu pulalah sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatan hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmani maupun rohani, dunia dan akhirat. Namun, bekerja tanpa dilandasi semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-sia. Karena itu, sebuah pekerjaan yang berkualitas seharusnya dilandasi dengan niat yang benar dengan disertai semangat yang kuat. Inilah yang biasa disebut dengan istilah “etos kerja”.

Etos kerja merupakan karakter, sikap, kebiasaan dan kepercayaan yang bersifat khusus tentang seseorang atau sekelompok manusia. Selain itu, etos

merupakan semangat dalam diri. Jadi, etos kerja itu berarti semangat kerja (Rahardjo, 1990: 49). Etos kerja sinonim dengan motivasi yang bermakna dorongan/ sokongan moril (Hamka, 2003: 98).

Etos kerja Islami sudah sepatutnya menjadi kekuatan penggerak dalam meningkatkan kinerja termasuk nilai-nilai Islam sebagai tolak ukur dalam sistem operasional pemerintahan khususnya pada pegawai yang ditempatkan pada instansi pemerintah dalam hal ini Departemen Agama Kota Kendari.

Kementerian Agama kota Kendari merupakan Intansi vertikal yang berkedudukan di Ibukota Provinsi, melaksanakan tugas pokok dalam wilayah berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi / Kanwil. Kantor Kementerian Agama Kota Kendari sendiri sebagai wadah dari lembaga pendidikan keagamaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan berciri khas Agama, Pendidikan Agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan. Selain itu Kantor Kementerian Agama Kota Kendari juga sebagai wadah penyelenggara Haji dan Umroh, penyelenggara syariah, bimbingan masyarakat Islam yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Pegawai di kantor kementerian Agama kota Kendari, dituntut untuk selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sehingga seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Untuk itu perlunya kerjasama yang baik dari seluruh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Apabila seorang pegawai bekerja dengan merasa bahwa pekerjaannya merupakan amanah yang harus dijalankan maka

tentunya pegawai tersebut pasti berkomitmen terhadap organisasi atau instansi tersebut dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Fenomena pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Kendari ditemukan bahwa Etos Kerja Islami tidak sepenuhnya diterapkan dengan baik. Hal ini terlihat masih ada sebagian pegawai tidak melayani masyarakat dengan baik dan ikhlas, selain itu masih ditemukan pegawai kurang disiplin seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dilingkungan kantor pada saat jam kerja, sebagaimana hal ini tidak sesuai dengan aturan yang ada, dan masih ada pegawai yang lebih mementingkan dirinya sendiri ketimbang memprioritaskan kebutuhan masyarakat sehingga banyak masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kota Kendari, hal inilah mendorong peneliti untuk menguji Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai.

Fenomena lain terkait dengan komitmen organisasi ditemukan bahwa pegawai masih kurang terlibat dalam hal pekerjaan yang sifatnya *Team Work*. Hal ini terlihat bahwa masih ada pegawai yang tidak datang bahkan ada yang mondar mandir di tengah kesibukan kerja tim, sehingga perlunya kepekaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas demi terjalannya kerja sama yang baik dalam suatu organisasi.

Selain variabel etos kerja Islami, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra dkk, (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada setiap individu pegawai maka akan mendorong

pegawai melakukan kerja yang terbaik untuk tercapainya tujuan organisasi/instansi.

Rasulullah bersabda bahwa perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad).

Menurut Robbins (2001: 123), komitmen organisasi adalah keadaan seseorang memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasinya dan memiliki tekad untuk meraih kesuksesan, sehingga berkomitmen untuk bertahan dengan organisasi tersebut. Selanjutnya, Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah berusaha menempatkan dirinya dengan baik dan bekerja keras serta berkomitmen setia pada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Adanya komitmen yang kuat pada setiap pegawai maka akan menumbuhkan semangat dalam bekerja serta memberikan totalitas atas kemampuannya untuk organisasi atau instansi. Hal inilah yang kemudian akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan atau visi dan misi organisas dapat segera tercapai.

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan et al (Taurisa dan Ratnawati, 2012) yang mengatakan komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Menurut Northercraft (dalam Rikiawan, dkk, 2013: 2) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah suatu hubungan yang erat seorang individu dan

keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasional menurut Ivancevich adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Luthan (dalam Rikiawan, dkk, 2013: 2) mengatakan bahwa Komitmen Organisasional adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung dimana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus. Selanjutnya menurut Alwi (dalam Rikiawan, dkk, 2013: 2) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh etos kerja Islam, komitmen organisasi dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim (2018) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dwi Sulistyio Wahono dan Yunus Mustaqim (2016) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saimatun Nisak (2020) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menurut Hasrun Afandi Umpu Singa, Appin Purisky Redaputri dan Vonny Tiara Narundana (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen



organisasi yang tinggi pada setiap individu karyawan maka akan mendorong karyawan melakukan kerja yang terbaik untuk tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Liliani Veronica dan Sulisty Seti Utam (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro (2016) menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andri Satya Alam (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sutopo (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil teori dan kajian empiris di atas memberikan fakta bahwa pengaruh etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang berbeda-beda, adanya *research gap* dan fenomena empiris tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Kendari.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Kendari?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Kendari?
3. Apakah etos kerja Islami dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Kendari?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Kendari.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Kendari.
3. Untuk menganalisis dan menguji etos kerja Islami dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Kendari.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsi bagi dunia akademisi dan ilmu pengetahuan mengenai teori khususnya bidang ilmu sumber daya manusia dalam hal pengaruh etos kerja Islami, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Teori Praktis**

- 1 Bagi pihak Kementerian Agama Kota Kendari. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan lembaga selaku pengambil keputusan terkait etos kerja Islami, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
- 2 Bagi penulis. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait etos kerja Islami, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
- 3 Bagi pihak lain. Ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang etos kerja Islami, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta variabel yang berkaitan dengan penelitian ini. Diharapkan dapat memberikan pengetahuan, sumber masukan untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yang sangat penting dalam pencapaian output dalam sebuah organisasi atau tujuan perusahaan.

## **1.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **1.5.1 Etos kerja Islami (X1)**

Etos kerja Islami adalah semangat dan bentuk rasa tanggung jawab seorang pegawai dalam bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Kendari.

Indikator dalam penelitian merujuk pada (Asifudin, 2004). Adalah sebagai berikut :

- 1) Niat Beribadah
- 2) Percaya jaminan rezeki dari Allah
- 3) Sikap kreatif
- 4) Keahlian
- 5) Disiplin

- 6) Tidak mementingkan diri sendiri
- 7) Profesional
- 8) Bertanggung jawab
- 9) Tawakkal
- 10) Belajar dari pengalaman

### **1.5.2 Komitmen Organisasi (X2)**

Komitmen organisasi dalam penelitian adalah komitmen seseorang pegawai terhadap organisasi pada Kementerian Agama.

Indikator dalam penelitian merujuk pada (Meyer & Allen 2008). Adalah sebagai berikut :

- 1) Mengenal organisasi
- 2) Senang terhadap organisasi
- 3) Merasa ikut memiliki organisasi
- 4) Sistem penggajian yang diberikan
- 5) Faktor ekonomi
- 6) Kesetiaan terhadap organisasi
- 7) Kebanggaan terhadap organisasi

### **1.5.3 Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh Kementerian Agama. Untuk mengukur kinerja pegawai merujuk pada UU PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja dan Penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil meliputi tujuh indikator :

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Biaya
- 5) Orientasi pelayanan
- 6) Integritas
- 7) Kerja sama

### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Sehubungan dengan judul tesis yang penulis teliti dilapangan untuk lebih terarahnya pembahasan pada penelitian ini, maka peneliti akan membatasi pada ruang lingkup etos kerja Islami, komitmen organisasi dan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Kendari

