

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Etos Kerja Islami**

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya, Asifudin (2004:234). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari Agama. Setiap pekerja yang beragama Islam harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islam, karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk di dalamnya menghidupi ekonomi keluarga.

Menurut Thohir Luth (2010), Al-Qur'an menandakan bahwa yang perlu dicari dari bekerja adalah keutamaan dan keridhaan. Dengan demikian, bekerja bagi seorang muslim harus dilandasi etos yang bertujuan sebagai berikut.

- a. Mencari keridhaan Allah.
- b. Mendapatkan keutamaan (kualitas, hikmah) dari hasil yang diperoleh.

Menurut Sutisna, (2012) Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk

melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sejalan dengan Fuad Abdul Mun'im Ahmad (2009:7) mengemukakan bahwa etos kerja Islam memiliki dua unsur:

- 1) pertama, adalah Amanah. Manusia adalah khalifah di alam ini yang mengemban misi di bumi ini. Faktor pertama ini yang selama ini banyak dilalaikan orang, amanah merupakan hal yang berat bagi manusia, sekaligus merupakan bentuk komitmen untuk mengerjakan dan mengerahkan segala usaha untuk melakukan suatu pekerjaan. Amanah merupakan tanggung jawab yang besar dalam segala aspek bagi seorang muslim, karena ketika amanah itu tiada maka seseorang tidak ada rasa takut dan menjadikan ia semena-mena dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 2) Faktor kedua adalah kekuatan, yang dimaksud adalah kemampuan dan keprofesionalan dalam suatu bidang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Karena setiap pekerjaan membutuhkan skill yang profesional agar apa yang dilakukan maksimal dan target yang diharapkan tercapai.

Etos kerja dalam Islam (bagi kaum Muslim) adalah: “Cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur” Toto Tasmara (1996:61, 2018).

Tasmara (2002:103), Ciri – ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. Adapun ciriciri tersebut adalah:

- 1) Kecanduan terhadap waktu
- 2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
- 3) Memiliki kejujuran
- 4) Memiliki komitmen
- 5) Istiqomah atau kuat pendirian
- 6) Disiplin
- 7) Memiliki sikap percaya diri (self confidence)

Menurut Nurcholish Madjid (2018) etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah Agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.

Menurut Gunnar Myrdal dalam bukunya Asian Drama (1968), ada tiga belas sikap yang menandai hal itu:

- 1) Efisien;
- 2) Rajin;

- 3) Teratur;
- 4) Disiplin atau tepat waktu;
- 5) Hemat;
- 6) Jujur dan teliti;
- 7) Rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan;
- 8) Bersedia menerima perubahan;
- 9) Gesit dalam memanfaatkan kesempatan;
- 10) Energik;
- 11) Ketulusan dan percaya diri;
- 12) Mampu bekerja sama; dan,
- 13) mempunyai visi yang jauh ke depan.

Etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur, Menurut Toto Tasmara (2002:27).

Menurut Jusmaliani (2006) terdapat beberapa cara yang diperlukan untuk menumbuhkan etos kerja yang Islami, yaitu diantaranya:

- a. Niat Ikhlas karena Allah SWT semata, bahwa perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya.
- b. Kerja keras, bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur, dan mencari pekerjaan yang halal dengan cara yang halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah SWT. Rasulullah SAW bersabda Sesungguhnya Allah mencintai hamba-Nya

yang bekerja dan terampil. Barangsiapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah. (HR. Ahmad)

c. Memiliki cita-cita tinggi, Luth menunjukkan landasan moral kerja yang harus dibangun. Menurutnya, landasan moral kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai dasar Agama sebagai tempat berpijak dalam membangun dan memulai suatu pekerjaan. Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut, yaitu:

1. Merasa terpantau, ia menyadari bahwa segala apa saja yang dikerjakana tidak pernah lepas dalam pengawasan Allah SWT.
2. Jujur, diartian sebagai kesadaran nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spriritual karena adanya perbuatan benar, ketepatan bekerja, dapat dipercaya, dan tidak ingin berbuat dusta.
3. Amanah, seseorang memberikan sebuah kepercayaan kepada orang lain dikarenakan orang tersebut dipandang jujur, sehingga kepercayaan tersebut meruapakan reward secara tulus dan tidak ternilai harganya pada orang yang jujur. Sesuatu yang mustahil bila seseorang akan terus menjadikan sifat jujur tersebut menghiasi aktivitasnya dalam melakukan pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

d. Taqwa, merupakan perbuatan baik yang dilakukan seseorang dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang Agama. Taqwa sendiri akan melahirkan manusia yang terpuji, diantaranya yaitu pribadi yang taat beragama, gemar berbuat kebajikan, dan pribadi yang tidak mau

melakukan perbuatan tercela. Orang yang selalu menumbuhkan ketaqwaannya dalam bekerja maka akan memperoleh kebaikan yang berasal dari tempat ia bekerja maupun dari Allah SWT berupa pahala.

Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif, Azizi (2005:35).

Dalam penelitian merujuk pada teori yang diungkapkan oleh Ahmad Janan menyebutkan dalam bukunya bahwa terdapat 3 dimensi etos kerja Islam, yaitu sebagai berikut :

a. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting etos kerja Islam yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang

yang giat dalam bekerja. Dari dimensi diatas terdapat indikator- indikator sebagai berikut :

- 1) Niat Beribadah
- 2) Tidak bermalas-malasan
- 3) Percaya jaminan rezeki dari Allah

b. Kerja Dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap kreatif, menguasai bidangnya (memiliki keahlian), menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Sikap kreatif
- 2) Keahlian

- 3) Memiliki perencanaan
  - 4) Disiplin
  - 5) Tidak mementingkan diri sendiri
  - 6) Profesional
- c. Kerja Dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini. Seperti dalam QS. An-Nahl:93 mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja, QS. Al-Imran:159 memerintahkan sikap tawakkal dan QS. Al- Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi ke depan dan belajar dari pengalaman. Dari dimensi diatas terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab
- 2) Tawakkal
- 3) Belajar dari pengalaman

Aqidah etos kerja Islam adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seorang muslim dalam bekerja, Menurut Asy'arie (1997:68).



Nilai-nilai ketuhanan yang berpusat pada aqidah tauhid yang mempunyai prinsip:

- a. hanya ada satu tuhan saja
- b. suatu sikap yang tidak hanya mementingkan diri sendiri tetapi juga tanggung jawab sosial.
- c. Suatu sikap yang meletakkan bekerja tidak hanya untuk mencari sesuap nasi, tetapi juga melaksanakan kewajiban Agama.

Maka indikator yang menjadi pengukuran Etos Keja Islam dari berbagai penjelasan diatas merujuk pada penelitian Asifuddin (2004), yaitu: Niat Beribadah, Percaya Jaminan Rezeki dari Allah, Sikap kreatif, Keahlian, Disiplin, Tidak Mementingkan Diri Sendiri, Profesional, Bertanggung jawab, Tawakkal, Belajar Dari Pengalaman.

## **2.2 Teori Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri yang memahami keadaan dirinya dalam organisasi tepatnya dalam bekerja dan selalu bersedia untuk aktif terlibat dalam usaha guna untuk mencapai tujuan perusahaan, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, serta memiliki rasa ingin tetap berada dalam tempatnya bekerja, Hervi (2012).

Menurut Utaminingsih (2014), komitmen organisasi terdiri dari 2 yaitu:

- a. Komitmen sikap adalah cara orang dalam merasakan dan berfikir tentang bagaimana organisasi mereka
- b. Komitmen perilaku adalah cara individu memasuki organisasi.

Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Katner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang

pasti dimiliki individu yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan, Wibowo (2017).

Komitmen organisasi memiliki aspek-aspek di dalamnya. Menurut Hervi (2012), aspek-aspek dalam komitmen organisasi meliputi:

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Robbins dan Judge (2008). Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sopiah (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut, Mowday (dalam Sopiah, 2008).

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang.

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dlam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Mendefinisikan “*Organizational Comitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the*

*organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155).

Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- a. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
- d. Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi, Fred (2005).

Menurut Meyer dan Allen dalam buku (Luthans, 2008:148) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

- a. *Affective commitment*

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.

Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang senang dan setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Mengetahui organisasi
- 2) Senang terhadap organisasi
- 3) Merasa ikut memiliki organisasi

b. *Continuance commitment*

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan ini lebih terbuka. Menurut Becker dalam buku (Steve, 2002:135) *continuance commitment* berkaitan dengan konsep yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Muncul karena kebutuhan akan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yaitu tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan

sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Sistem penggajian yang diberikan
- 2) Faktor ekonomi

c. *Normative commitment*

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan. Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Komitmen normatif ini lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi (*ought to*). Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan terhadap organisasi
- 2) Kebanggaan terhadap organisasi

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi. Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Dari beberapa pengertian Komitmen Organisasi diatas maka dapat disimpulkan Indikator Komitmen Organisasi dalam penelitian ini merujuk pada (Mayer & Allen 2008) yang harus menjadi acuan adalah sebagai berikut: Mengenal Organisasi, Senang terhadap Organisasi, Merasa Ikut Memiliki Organisasi, Sistem Penggajian Yang Diberikan, Faktor Ekonomi, dan Kesetiaan Terhadap Organisasi.

### **2.3 Teori Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang, Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) . Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang



diharapkan. Menurut Hasibuan (2006) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dharma (2003:355) dalam bukunya Manajemen Supervisi, mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dalam Wahyudin Maguni dan Maupa (2018) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Adapun indikatornya adalah: Menurut Bernardian dan Russell dalam Sedarmayanti (2008, hal. 260) yaitu:

- a. Tanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja
- b. Tanggung jawab terhadap kuantitas kerja hasil kerja
- c. Penghematan waktu kerja

- d. Adanya tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi
- e. Kerjasama melaksanakan tugas
- f. Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
- g. Koordinasi setiap tugas/pekerjaan.

Secara garis besar kinerja dikategorikan menjadi dua pengertian, yaitu merujuk sebagai hasil dan perilaku. Maya and Ridla (2020) mengutip dari Stephen P. Robbins (2006). Dalam konteks hasil para ahli menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Dalam konteks kinerja sebagai perilaku dan juga para ahli menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan Organisasi tempat orang bekerja.

Selanjutnya Sudarmanto (2014) berpendapat “kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri”(h.8). Lebih lanjut Maya Lestari dan Rosyid Ridla (2020) mengutip dari Stephen P. Robbins (2006) menyebutkan indikator kinerja terdiri dari enam hal meliputi:

- a. Kualitas,
- b. Kuantitas,
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas,
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja.

Schemerhorn, Hunt, & Osborn sejalan dengan argumen Syah dan Funna (2019) mengartikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dalam pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun Organisasi.

Menurut Salmi Yuniar Bahri, dkk, (2018). Keberhasilan suatu perusahaan atau Organisasi dapat diukur dengan indikator kinerja yang mendukungnya diantaranya yaitu:

- a. Memperhatikan setiap aktivitas Organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan;
- b. Menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesankan pelanggan
- c. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan
- d. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota Organisasi mengenali permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu:

- a. sikap (attitude),
- b. kemampuan (ability) dan
- c. prestasi (accomplishment).

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui

seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sejalan dengan Sedarmayanti (2010:377) mengemukakan ada beberapa yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, komunikasi dan kerjasama.
- c. Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku pegawai meliputi kepribadian dalam hal ini disiplin dan tanggung jawab.
- d. Kepemimpinan yaitu aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas Maka dapat disimpulkan indikator kinerja yang harus menjadi acuan Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator sesuai UU PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja dan Penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil, yakni : Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi pelayanan, Integritas dan Kerja sama.

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Senada dengan Henry Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2005: 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1) Faktor individual yang terdiri dari:

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

2) Faktor psikologis yang terdiri dari:

- a) Persepsi
- b) Attitude
- c) Personality
- d) Pembelajaran
- e) Motivasi

3) Faktor organisasi yang terdiri dari:

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur
- e) Job design

## **2.4 Grand Teori Penelitian**

Setelah mengidentifikasi teori penelitian maka penulis memutuskan menggunakan grand teori yang sesuai dengan substansi penelitian di lapangan sebagaimana dijelaskan berikut:

### **2.4.1 Etos Kerja Islami (X1)**

Ahmad Janan Asifudin (2004:110) menyebutkan dalam bukunya bahwa terdapat 3 dimensi etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut :

#### **1. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah**

Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islam yang terdapat dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja. Dari dimensi diatas terdapat indikator- indikator sebagai berikut :

- 1) Niat Beribadah
- 2) Tidak bermalas-malasan
- 3) Percaya jaminan rezeki dari Allah

## 2. Kerja Dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap kreatif, menguasai bidangnya (memiliki keahlian), menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Sikap kreatif
- 2) Keahlian
- 3) Memiliki perencanaan
- 4) Disiplin
- 5) Tidak mementingkan diri sendiri
- 6) Profesional

### **3. Kerja Dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-PetunjukNya**

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini. Seperti dalam QS. An- Nahl:93 mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja, QS. Al-Imran:159 memerintahkan sikap tawakkal dan QS.Al-Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi ke depan dan belajar dari pengalaman. Dari dimensi diatas terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab
- 2) Tawakkal
- 3) Belajar dari pengalaman

#### **2.4.2 Komitmen Organisasi (X2)**

Meyer dan Allen dalam buku (Luthans, 2008:148) menjelaskan tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

##### **1. *Affective commitment***

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan



mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang senang dan setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (want to) melakukan hal tersebut. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Mengetahui organisasi
- 2) Senang terhadap organisasi
- 3) Merasa ikut memiliki organisasi

## 2. *Continuance commitment*

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan ini lebih terbuka. Menurut Becker dalam buku (Steve, 2002:135) *continuance commitment* berkaitan dengan konsep yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Muncul karena kebutuhan akan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yaitu tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi

karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

1) Sistem penggajian yang diberikan

2) Faktor ekonomi

### 3. *Normative commitment*

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan. Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Komitmen normatif ini lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi (*ought to*). Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kesetiaan terhadap organisasi

2) Kebanggaan terhadap organisasi

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima

individu selama aktif pada suatu organisasi. Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

### **2.4.3 Kinerja Pegawai (Y)**

UU PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja dan Penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil meliputi sepuluh indikator:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Biaya
- 5) Orientasi pelayanan
- 6) Integritas
- 7) Komitmen
- 8) Disiplin
- 9) Kerja sama
- 10) Kepemimpinan

Namun dalam penelitian ini hanya memamsukkan tujuh indikator kinerja pegawai karena beberapa indikator memiliki kesamaan makna didalam variabel penelitian ini yaitu : Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi pelyanan, integritas dan kerja sama.

**Tabel Grand Teori Etos Kerja Islami**

No.	Nama dan Tahun	Teori
1	Menurut Nurcholish Madjid (2018)	Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah Agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.
2	Toto Tasmara (2002:27).	Etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.
3	Azizi (2005:35).	Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.
	Asifudin (2004:110)	<p>a. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah</p> <p>Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting etos kerja Islam yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.</p> <p>b. Kerja Dilandasi Ilmu</p> <p>Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui</p>

	<p>penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap kreatif, menguasai bidangnya (memiliki keahlian), menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.</p> <p>c. Kerja Dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.</p> <p>Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani.</p>
--	---

**Tabel Grand Teori Komitmen Organisasi**

No.	Nama dan Tahun	Teori
1	Hervi (2012)	Komitmen organisasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri yang memahami keadaan dirinya dalam organisasi tepatnya dalam bekerja dan selalu bersedia untuk aktif terlibat dalam usaha guna untuk mencapai tujuan perusahaan, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, serta memiliki rasa ingin tetap berada dalam tempatnya bekerja.
2	Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011)	Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.
3	Robbins dan Judge (2008).	Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
4	Wibowo (2017).	Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dimiliki individu yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan.
5	Menurut Meyer	a. <i>Affective commitment</i>

<p>dan Allen dalam buku (Luthans, 2008:148)</p>	<p>Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi.</p> <p><i>b. continuance commitment</i>          komitmen berkelanjutan berkaitan dengan konsep yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi.</p> <p><i>c. Normative commitment</i>          Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan. Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya.</p>
---	--

**Tabel Grand Teori Kinerja Pegawai**

No.	Nama dan Tahun	Teori
1	Menurut Hasibuan (2006)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2	Maya and Ridla (2020) mengutip dari Stephen P. Robbins (2006).	Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Dalam konteks kinerja sebagai perilaku dan juga para ahli menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan Organisasi tempat orang bekerja.
3	Menurut Prawirosentono	Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

	(2008),	mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
	UU PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja dan Penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil	<ul style="list-style-type: none"> <li>11) Kuantitas</li> <li>12) Kualitas</li> <li>13) Waktu</li> <li>14) Biaya</li> <li>15) Orientasi pelayanan</li> <li>16) Integritas</li> <li>17) Komitmen</li> <li>18) Disiplin</li> <li>19) Kerja sama</li> <li>20) Kepemimpinan</li> </ul>



## 2.5 Penelitian Terdahulu

### 2.5.1 Penelitian Terdahulu

1. Mariyatin dan Amirul Fatikhin (2020) Jurnal Ekonomi Syariah dan Akuntansi Volume 1 Nomor 1 Tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Syariah Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kudus” Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Asuransi Syariah Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kudus.

Hasil penelitian ini adalah etos kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Syariah Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kudus. Hal ini terlihat bahwa nilai thitung > ttabel. Hal ini terlihat nilai thitung sebesar 2,308 > ttabel sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Begitu halnya dengan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Syariah Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kudus, hal ini terlihat nilai thitung sebesar 31,058 > ttabel sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Persamaan penelitian ini adalah  $Y = 1,157 + 0,070 X_1 + 0,937 X_2 + e$ .

Persamaan penelitian Mariyatin dan Amirul Fatikhin (2020) dengan penulis sama-sama memiliki variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan.

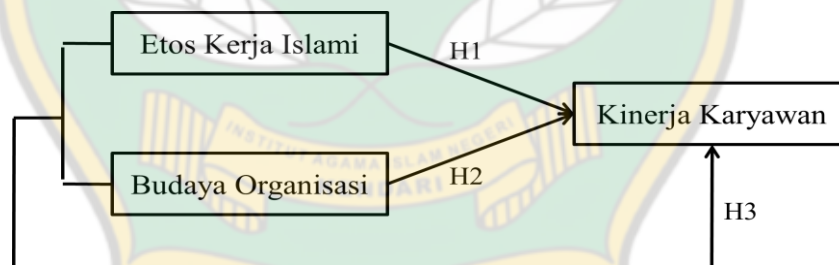
Perbedaan penelitian Mariyatin dan Amirul Fatikhin (2020) dengan penulis penelitian sebelumnya memasukkan variabel Budaya Organisasi



terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penulis menggunakan variabel komitmen organisasi sehingga variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) penelitian Mariyatin dan Amirul Fatikhin (2020) menguji variabel Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Syariah Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kudus serta pengujian data menggunakan program SPSS Statistic 26. sedangkan penelitian saya menguji variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Kendari dan menggunakan SPSS 24 dengan analisis regresi linear berganda.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Mariyatin dan Amirul Fatikhin (2020) adalah sebagai berikut:



2. Efi Yoskar (2018) dengan judul jurnal “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Studi Pelayanan Haji)”

Tujuan penelitian ini adalah : 1. Untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh etos kerja Islam dan budaya organisasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (studi pada pelayanan haji). 2. Mengukur besarnya pengaruh etos kerja Islam dan budaya organisasi pada Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (studi pada pelayanan haji).

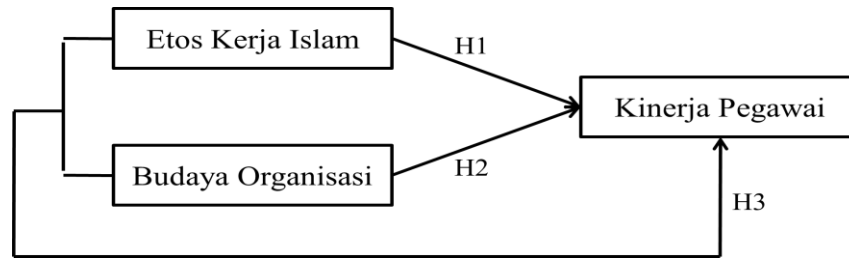
Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel bebas etos kerja Islam (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat pada pelayan Jemaah haji baik secara parsial maupun simultan dengan tingkat pengaruh sebesar 21%.

Persamaan penelitian Efi Yoskar (2018) dengan penulis sama-sama memiliki variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan sedangkan pada objek penelitian sama-sama melakukan penelitian di kantor Kementerian Agama.

Perbedaan penelitian Efi Yoskar (2018) dengan penulis penelitian sebelumnya memasukkan variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penulis menggunakan variabel komitmen organisasi sehingga variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sedangkan pada subjek penelitian Efi Yoskar befokus hanya pada pegawai pelayanan haji.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) pada penelitian Efi Yoskar (2018) menguji variabel Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan hanya terbatas pada pegawai pelayanan haji. Sedangkan peneliti berfokus pada pegawai yang bekerja di kantor Kemneterian Agama.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Efi Yoskar (2018) adalah sebagai berikut:



3. Nanda Hidayan Sono (2018) dengan judul Tesis “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung variabel etos kerja Islam terhadap variabel kinerja, variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja, dan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian pada karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo menunjukkan bahwa secara langsung etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 19%, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 20%, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 46%. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yaitu etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 16%, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 23%.

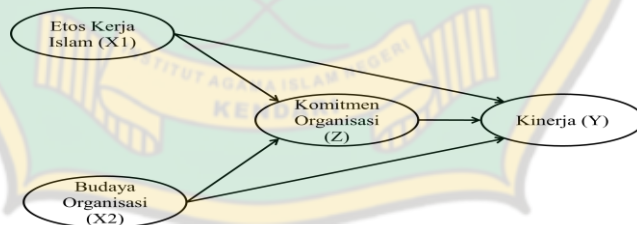
Persamaan penelitian Nanda Hidayan Sono (2018) dengan penulis sama-sama memiliki variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian Nanda Hidayan Sono (2018) dengan penulis penelitian sebelumnya memasukkan variabel Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening, Sedangkan penulis menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sedangkan pada subjek penelitian Nanda Hidayan Sono (2018) di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) pada penelitian Nanda Hidayan Sono (2018) menguji variabel Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening, dan hanya meneliti pegawai swasta. Sedangkan peneliti berfokus pada pegawai Negeri yang bekerja di kantor Kemneterian Agama.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Hidayan Sono (2018) adalah sebagai berikut:



4. Layaman, dan Maya Jumalia (2018) Journal Of Strategic Management Vol 1, Issue 1, February 2018 dengan Judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 53,126 dengan taraf

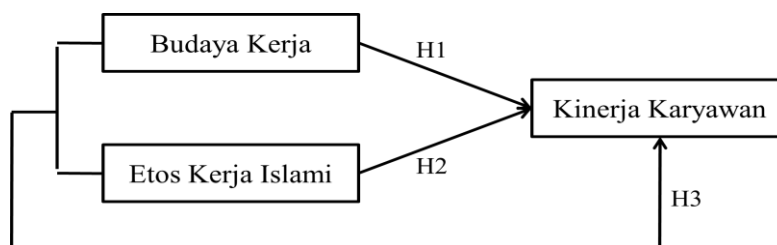
signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja Islami (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan penelitian Layaman, dan Maya Jumalia (2018) dengan penulis sama-sama memiliki variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian Layaman, dan Maya Jumalia (2018) dengan penulis penelitian sebelumnya hanya dua variabel, Sedangkan penulis menggunakan variabel komitmen organisasi sehingga variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sedangkan pada subjek penelitian Layaman, dan Maya Jumalia (2018) befokus hanya pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) pada penelitian Layaman, dan Maya Jumalia (2018) Hanya menguji variabel Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan peneliti berfokus menguji variabel Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kemneterian Agama.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Layaman, dan Maya Jumalia (2018) adalah sebagai berikut:



5. Penelitian yang dilakukan oleh Kuntarno Noor Aflah, dkk (2021) Jurnal Economic and Business Vol. 14 Issue (2) 2021. dengan judul “The Effect

*of Islamic Work Ethics toward Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai; Etos kerja Islam dengan menggunakan komitmen afektif dan kepuasan kerja sebagai intervensi variabel.

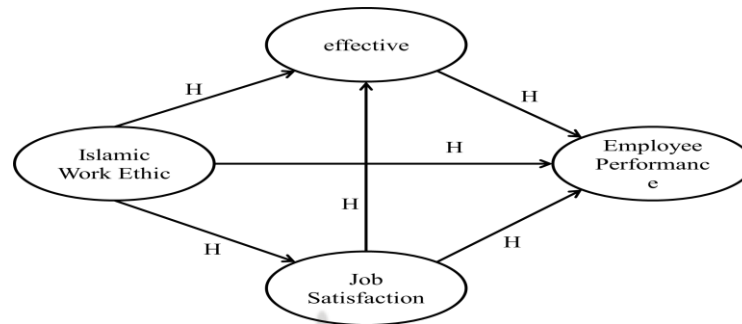
Hasilnya menunjukkan bahwa Etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan afektif komitmen dan kepuasan kerja sebagai variabel interferensi.

Persamaan penelitian Kuntarno Noor Aflah, dkk (2021) dengan penulis adalah sama-sama memiliki variabel etos kerja Islami terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian Kuntarno Noor Aflah, dkk (2021) dengan penulis adalah pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai dan menambahkan variabel komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sedangkan penulis tidak menggunakan variabel mediasi dan menambahkan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) penelitian Kuntarno Noor Aflah, dkk (2021). Menguji variabel Etos kerja Islami, dan kinerja karyawan serta Data diolah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program Analisis Struktur Momen (AMOS). Sedangkan penelitian saya menguji variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Kendari dan menggunakan SPSS 24 dengan analisis regresi linear berganda.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Kuntarno Noor Aflah, dkk (2021) adalah sebagai berikut:



6. Penelitian yang dilakukan oleh Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021) Jurnal Islamic Banking and Finance Volume 4 Nomor 1, Mei 2021. dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

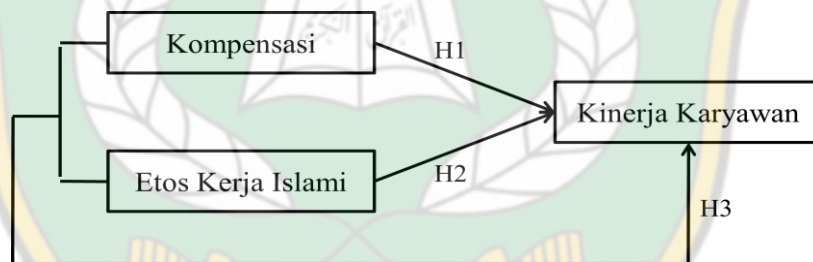
Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel etos kerja Islami terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersamaan kompensasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,432 artinya 43,2% kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh kompensasi dan etos kerja Islami.

Persamaan penelitian Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021) dengan penulis sama-sama memiliki variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021) dengan penulis adalah pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi terhadap kinerja sedangkan penulis menggunakan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) penelitian Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021) Menguji variabel Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru serta Data diolah sama dengan peneliti yakni menggunakan regresi linear berganda namun berbeda di variabel Kompensasi.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021) adalah sebagai berikut:



7. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017. dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, normative komitmen dan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif



signifikan terhadap kinerja karyawan. pertunjukan. Komitmen afektif diperoleh nilai t hitung  $3,239 > 1,675$  t tabel dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ , dan komitmen normatif diperoleh t-hitung  $2646 > 1675$  dengan signifikan t-tabel  $0,011 < 0,05$ , sedangkan komitmen berkelanjutan diperoleh nilai t hitung  $3,191 > 1,675$  dengan t tabel signifikan  $0,002 < 0,05$ . Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan bukti menunjukkan bahwa nilai F adalah  $61\ 179 > F$  tabel  $3.179$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Analisis menunjukkan lebih lanjut bahwa afektif komitmen, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan uji determinasi ( $R^2$ ) adalah  $0,770$  atau  $77,0\%$ , sedangkan sisanya  $23,0\%$  dan bisa dari faktor lain yang tidak termasuk.

Persamaan penelitian Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) dengan penulis sama-sama memiliki variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) dengan penulis adalah pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan penulis menambahkan variabel etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) penelitian Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) Menguji variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. serta Data diolah menggunakan regresi linier berganda dan dihitung dengan SPSS 20.

Sedangkan penelitian saya menguji variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Kendari dan menggunakan SPSS 24 dengan analisis regresi linear berganda.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) adalah sebagai berikut:



8. Penelitian yang dilakukan oleh Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi Lawu (2020) Jurnal Equilibrium Volume 9. No. 1. Tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. FRISIAN FLAG”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi dan human capital baik secara parsial dan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, komitmen organisasi dan human capital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

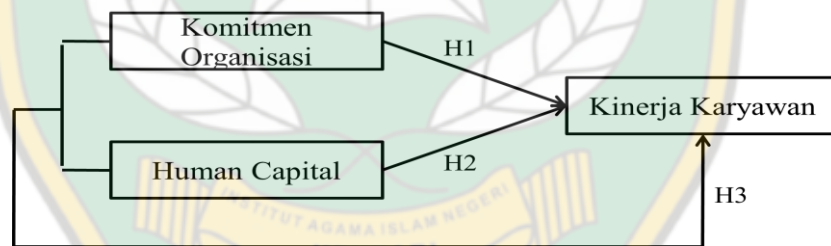
Persamaan penelitian Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi Lawu (2020) dengan penulis sama-sama memiliki variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi Lawu (2020) dengan penulis adalah pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel komitmen organisasi dan variabel human capital terhadap kinerja

sedangkan penulis menggunakan variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) penelitian Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi Lawu (2020) Menguji variabel Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. FRISIAN FLAG, serta Data diolah menggunakan regresi berganda dengan SPSS versi 23. Sedangkan penelitian saya menguji variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Kendari dan menggunakan SPSS 24 dengan analisis regresi linear berganda.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi Lawu (2020) adalah sebagai berikut:



9. Hasrun Afandi Umpu Singa, dkk (2020) Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 11 No. 1 Oktober 2020 dengan judul “*The Effect Of Competences And Organization Commitmen Toward Employees Performance At Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja

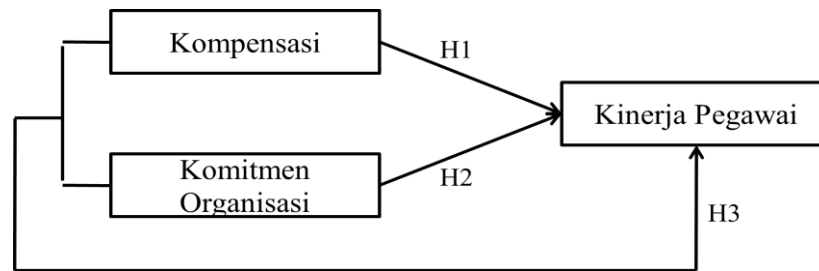
pegawai (Y), dengan sebesar 69,7%. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 47,4%. Terdapat pengaruh kompetensi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 72,5%.

Persamaan penelitian Hasrun Afandi Umpu Singa, dkk (2020) dengan penulis sama-sama memiliki variabel komitmen organisasi, kinerja karyawan dan objek penelitian yaitu Kementerian Agama.

Perbedaan penelitian Hasrun Afandi Umpu Singa, dkk (2020) dengan penulis adalah pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja sedangkan penulis menggunakan variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) penelitian Hasrun Afandi Umpu Singa, dkk (2020), Menguji variabel Kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung serta Data diolah menggunakan deskriptif kuantitatif. Sedangkan penelitian saya menguji variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kota Kendari dan menggunakan SPSS 24 dengan analisis regresi linear berganda.

Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Hasrun Afandi Umpu Singa, dkk (2020) adalah sebagai berikut:



10. Penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra, dkk (2018) Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 3, No.2, Agustus 2018 dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KC Malang tahun 2018.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda secara parsial (uji t) diketahui bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji analisis regresi linier berganda secara simultan (uji f) diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu etos kerja Islami dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

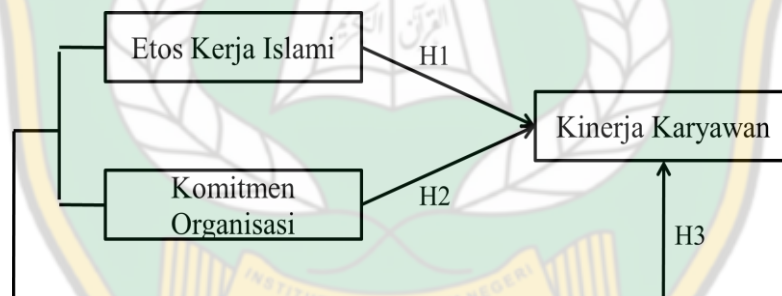
Persamaan penelitian Derry Pratama Citra, dkk (2018) dengan penulis adalah sama-sama memiliki variabel etos kerja Islami, komitmen organisasi dan kinerja.

Perbedaan penelitian Derry Pratama Citra, dkk (2018) dengan penulis adalah sama-sama memiliki variabel etos kerja Islami, komitmen

organisasi dan kinerja, namun pada objek penelitian berbeda, penelitian sebelumnya melakukan objek di Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang sedangkan penulis akan melakukan penelitian di Kantor Kementerin Agama Kota Kendari.

Unsur Kebaharuan (Novelty Elemen) penelitian Derry Pratama Citra, dkk (2018), Menguji variabel Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. serta Data diolah sama dengan peneliti menggunakan regresi linear berganda namun berbeda di objek penelitian.

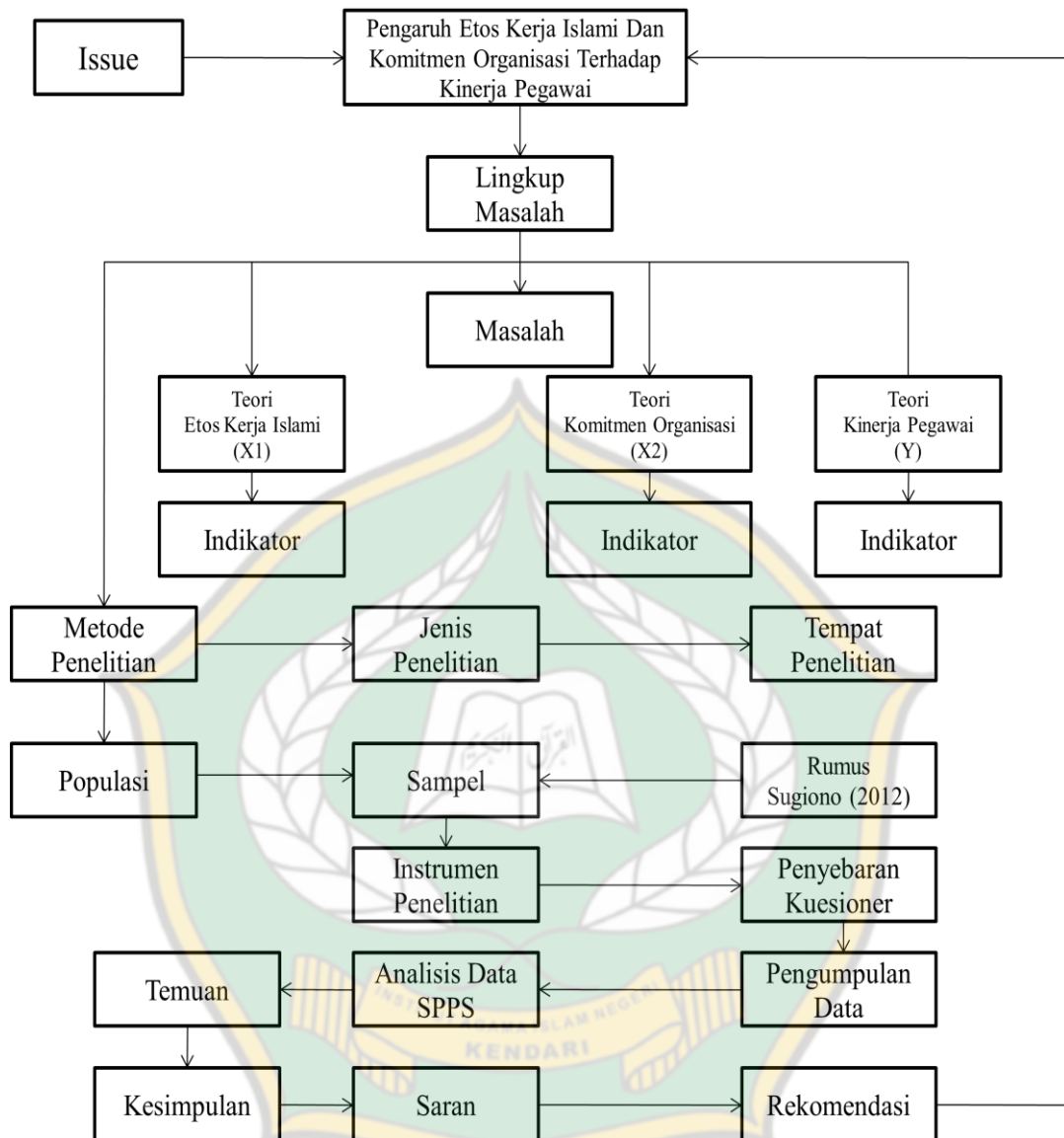
Adapun Desain Penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra, dkk (2018) adalah sebagai berikut:



## 2.6 Kerangka berpikir

Kerangka pikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variable yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variable yang diteliti dan mampu membedakan nilai variable pada berbagai populasi atau dan yang berbeda (Sugiyono, 2015, h.77).

Adapun bagan kerangka berpikir pada penelitian ini adalah:



2.1 Gambar alur Kerangka Pikir

Sumber: data diolah 2023

## 2.7 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006:135). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian independen dan variabel dependen.

Berdasarkan hasil kajian teori yang bersumber dari literatur, juga didukung oleh kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Upaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, peran pegawai dan fungsi-fungsi yang ada dalam lembaga pemerintahan menjadi penting. Perlu disadari, bahwa motor penggerak dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah SDM yang dimiliki, selain itu etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat kerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik di masa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaan yang ditangani. (Sudirman tebba, 2010).

Etos kerja merupakan karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan mengenai cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan kerja (Khasanah, 2004). Hal yang dapat dilakukan Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja organisasinya salah satunya dapat terlihat dari etos kerja yang diterapkan yakni etos kerja Islami.

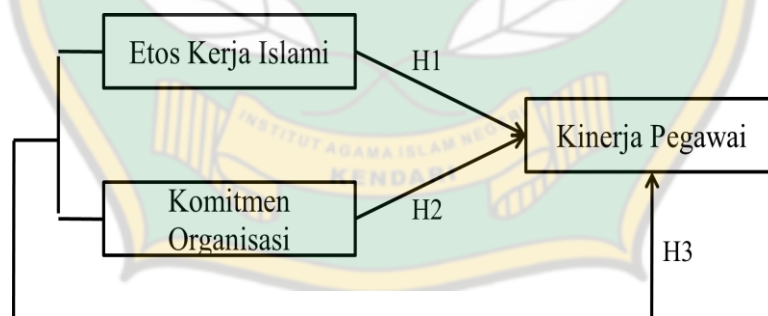
Etos kerja Islami adalah etika kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwasannya bekerja bukan hanya untuk mencapai tujuan duniawi saja, melainkan juga sebagai suatu sarana memfasilitasi dirinya untuk beramal shaleh karena memiliki nilai ibadah yang tinggi (Tasmara, 2002: 27). Etos kerja Islam tercermin dari sikap individu yang melakukan pekerjaan dengan semangat ibadah serta dilandasi dengan ilmu pengetahuan. Individu yang memiliki etos kerja Islami akan memberikan keuntungan kepada organisasi, yakni dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.



Selain etos kerja Islami ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu pegawai, yakni komitmen dalam berorganisasi. 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 instansi/organisasi.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka konsep penelitian adalah sebagai berikut:

## 2.2 Gambar Kerangka Konseptual



*Sumber: data diolah 2023*

Dalam Umar, (2011) “variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut” (h.48). Sedangkan menurut Sugiyono, (2014) “variabel independen adalah variabel bebas yang merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

dependen (terikat)” (h.49). Variabel dalam penelitian ini adalah Pengaruh Etos Kerja Islami (X1), Komitmen Organisasi (X2).

Etos kerja Islam (X1) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004).

Komitmen Organisasi (X2) adalah suatu keadaan dimana pegawai merasa memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi dan ingin selalu bertahan serta mengabdikan dirinya demi kemajuan organisasi tersebut. (Meyer & Allen, 2008)

Variabel dependen adalah variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y1).

## **2.8 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dapat disusun peneliti berdasarkan landasan teori yang kuat dan didukung hasil-hasil penelitian yang relevan. Adapun hipotesis penulis dalam Penelitian Ini Adalah:

H1: Etos Kerja Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kendari.

H2: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kendari.

H3: Etos kerja Islami dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kendari.