

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Mount dan Muchinnsky (1978) dalam penelitian mengukur tingkat pengaruh etika dengan jenis pekerjaan dimana hasil yang ditemukan yaitu individu yang memiliki kecocokan etika dengan pekerjaannya akan mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dan komitmen yang tinggi pula. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen (X1)
2. Delegasi Wewenang (X2)
3. Etika Kerja Islami (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari t hitung yang memiliki koefisien sebesar 3,815 dimana t tabel sebesar 1,9814 atau t hitung > t tabel.
2. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa variabel delegasi wewenang dan etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari t hitung yang memiliki koefisien sebesar 3,673 dimana t tabel sebesar 1,9814 atau t hitung > t tabel.

3. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa variabel etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari t hitung yang memiliki koefisien sebesar 4,384 dimana t tabel sebesar 1,9814 atau t hitung $>$ t tabel.
4. Berdasarkan uji f dapat diketahui bahwa komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Viswesvaran dan Deshpande (1996) dengan judul "*Ethic Succes, and Job satisfaction : A Test of Dissonance Theory in India*".

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen (X1)
2. Delegasi Wewenang (X2)
3. Etika Kerja Islami (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi berganda dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai korelasi berganda R sebesar 0,8376 hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami secara bersama-sama mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan

besarnya hubungan antara variabel komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan sebesar 70,16% sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel yang lain.

3. Nilai koefisien korelasi parsial antara variabel komitmen terhadap kinerja karyawan r_{y1-2} sebesar 0,4546 sedangkan t hitung sebesar 2,652. dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,052 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai koefisien korelasi parsial variabel r_{y2-1} sebesar 0,4577 dengan t hitung sebesar 2,675. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel delegasi wewenang dan etika kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji F sebesar 31,741 lebih besar dari F tabel sebesar 4,24, maka dapat disimpulkan bahwa secara serentak ada pengaruh signifikan dan positif antara komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Yuosef (2000) yang berjudul "*Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change*". Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen (X1)
2. Delegasi Wewenang (X2)
3. Etika Kerja Islami (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Berdasarkan hasil analisis uji determinasi R didapat nilai R sebesar 0,564 yang berarti ada pengaruh antara variabel delegasi wewenang dan etika kerja Islami dengan variabel kinerja karyawan. Dan R square sebesar 0,318, berarti 31,8% dalam variabel delegasi wewenang dan etika kerja Islami yang digunakan dapat menerangkan variabel kinerja karyawan dengan baik, sisanya sebesar 68,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.
3. Berdasarkan uji F, $F_{hitung} (6, 302) > F_{tabel} (3,35)$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara delegasi wewenang dan etika kerja Islami dengan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel delegasi wewenang dan etika kerja Islami lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Komitmen Organisasi

Banyak pengertian maupun definisi yang diberikan mengenai konsep komitmen itu sendiri. Porter dan Steers dalam bukunya "*Motivation Behaviour*" (1983) mengumpulkan beberapa definisi tentang komitmen yang diartikan sebagai suatu kecenderungan pada organisasi yang akan menghubungkan atau mengikat pada

orang-orang pada organisasi tersebut (Sheldon, 1971). Menurut Salacich (1976) komitmen merupakan suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya dan melalui tindakannya ini menumbuhkan suatu kepercayaan atau suatu keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Menurut Robinson (1996) yang dimaksud dengan komitmen organisasi yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan individu atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan atau individu terhadap organisasi, dimana individu atau karyawan dengan senang hati atau paksaan untuk mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan.

Komitmen menurut Aranya et al. (1980) mengemukakan bahwa komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi atau perusahaan.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau perusahaan.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Minner (1988: 270) pada dasarnya ada dua komitmen yaitu:

- a. Komitmen sikap atau *attitude commitment* yaitu merupakan derajat keterikatan relatif dari individu pada organisasinya dan derajat keterlibatan dalam organisasi tersebut. Secara konsep dirincikan dengan tiga faktor yaitu :
1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi atau perusahaan.
 2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kebaikan organisasi dan perusahaan.
 3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam hal ini komitmen dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang berusaha mengidentifikasi dirinya dengan organisasi atau perusahaan beserta tujuan dan misi organisasi dan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Komitmen perilaku atau *behaviour commitment* dipandang sebagai suatu investasi aktivitas-aktivitas atau kegiatan pada masa lalu sehingga tetap tinggal sebagai anggota organisasi merupakan pertimbangan utama. Sedangkan menurut Meyer et al. (1991) menunjukkan dua jenis komitmen organisasi yaitu :
1. *Continuance commitment* yaitu berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bekerja pada organisasi karena individu tersebut membutuhkan.
 2. *Affective commitment* berhubungan dengan keinginan seseorang untuk tetap bekerja pada organisasi karena persetujuan dengan tujuan, nilai organisasi dan keinginan untuk mencapainya.

Menurut Steers dalam model komitmennya menyebutkan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap komitmen:

1. Komitmen dipengaruhi oleh faktor personal atau ciri pribadi seperti masa kerja, pendidikan, kebutuhan berprestasi dan kepuasan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dan semakin tinggi kepuasan yang diperolehnya maka ia akan cenderung untuk memiliki komitmen yang lebih tinggi.
2. Komitmen dipengaruhi oleh ciri pekerjaan termasuk diantaranya tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dan umpan balik. Semakin tinggi keterlibatan seseorang maka akan semakin tinggi tingkat komitmennya.
3. Komitmen dipengaruhi oleh pengalaman kerja seperti kehandalan organisasi dan cara pekerja dalam memecahkan masalah perusahaan. Semakin handal organisasi tersebut dalam arti bisa memenuhi harapan-harapan anggotanya maka komitmen yang diberikan akan semakin tinggi.

Menurut Greenberg dan Baron (1995: 184) faktor-faktor organisasi atau perusahaan meliputi:

- a. Karakteristik kerja yaitu pekerjaan yang menuntut tanggung jawab besar dan adanya kesempatan promosi terbuka lebar akan mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- b. Penghargaan yang wajar, adil dan memuaskan bagi karyawan akan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.
- c. Kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif, karyawan yang mempunyai keyakinan dan mampu mendapatkan pekerjaan ditempat kerja lain lebih rendah komitmen organisasinya.

- d. Perlakuan terhadap karyawan baru, metode seleksi dan training, komunikasi yang baik serta jelasnya nilai-nilai organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan.
- e. Karakteristik personal, individu dengan kedudukan yang baik dan masa jabatan yang lama cenderung mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibanding yang masa kerjanya baru.

Mowday, Porter dan Streers (1982) mengemukakan komitmen organisasi bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang mana saling berhubungan terhadap organisasi antara lain:

1. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involvement* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
3. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut Greenberg dan Baron (1995: 186) menyebutkan terdapat tiga perilaku yang terbentuk dari adanya komitmen organisasi, yaitu:

1. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai kecenderungan yang rendah untuk absen bekerja dan pindah kerja dari perusahaan lain.
2. Komitmen organisasi yang tinggi akan mengakibatkan seseorang untuk tetap bergabung dan berkorban demi perusahaan.
3. Komitmen yang tinggi juga akan membawa konsekuensi positif terhadap individu anggota organisasi. Dengan komitmen yang tinggi, seseorang akan mampu

memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga kinerjanya menjadi meningkat. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap karier dan ketentraman kehidupan lingkungan kerja.

Spark dan Shelby (1998) dengan sampel penelitian para manajer pemasaran mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan orientasi etika dan sensitivitas etika. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang lain yang dilakukan sebelumnya oleh Bebeau (1985) dan Yamoor (1985) dengan unit analisa para dokter gigi dan Volker (1984). Sedangkan Menurut Robbins (1996) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia berkerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Reberts Karlene dan David Hunt (1991: 147) menunjukkan bahwa usia dan masa kerja sebagai karakteristik personal mempunyai korelasi secara positif dengan komitmen organisasi. Orang-orang yang mempunyai usia yang lebih tua akan lebih komitmen daripada yang muda. Demikian pula dengan masa kerja yaitu orang yang mempunyai masa lebih lama akan lebih komitmen daripada orang yang mempunyai masa kerja pendek.

Faktor gender yang mempengaruhi komitmen organisasi, menurut Roberts Karlene dan David Hunt (1991: 147) wanita biasanya mempunyai komitmen yang lebih tinggi daripada pria karena para wanita mempunyai sedikit alternatif dalam mencari pekerjaan dibandingkan dengan pria. Namun menurut Greenberg dan Baron (1995) bahwa banyak penelitian menunjukkan wanita mempunyai komitmen lebih

rendah daripada pria karena para wanita lebih berpikir tradisional dan tidak berusaha mencapai karier yang lebih tinggi.

2.2.2. Delegasi Wewenang

Menurut M. Manullang (1988), bahwa salah satu prinsip organisasi adalah delegasi wewenang, ada tiga unsur menurut M. Manullang yang mempengaruhi delegasi wewenang terhadap komitmen yaitu tugas (*responsibility*), kekuasaan (*authority*), dan pertanggungjawaban (*accountability*). M. Manullang juga mengartikan bahwa wewenang delegasi sebagai tingkatan dimana seseorang manajer dapat mengambil keputusan dengan tugas-tugas tertentu dan memandang seberapa penting pekerjaannya dan karyawannya.

M. Manullang (1988) delegasi wewenang sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka akan lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Agency theory menjelaskan fenomena yang terjadi apabila atasan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan untuk melakukan tugas atau otoritas untuk membuat keputusan (Anthony dan Govindarajan, 1998).

Melibatkan karyawan dalam suatu perusahaan sudah dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Strategi melibatkan karyawan tersebut

merupakan suatu cara untuk membangkitkan potensi karyawan, jika benar delegasi wewenang dapat memunculkan potensi karyawan, maka dapat dipastikan bahwa strategi ini akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan dikatakan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, jika:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan mereka.
2. Memandang pekerjaan sebagai pusat perhatian hidup.
3. Memandang bagaimana pekerjaan dan seberapa baik hasil kerja mereka sebagai bagian dari konsep pribadi.

Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi cenderung untuk melibatkan diri secara mendalam pada pekerjaannya. Menurut Sukanto Reksohadiprodjo (1984) pendelegasian wewenang merupakan alokasi atau pembebanan tugas, wewenang dan permintaan akan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas. Pendelegasian wewenang dan pelaksanaannya harus jelas. Tentu saja perlu keluwesan tertentu agar pelaksanaan tugas berjalan sebagaimana mestinya. Berbagai prinsip pendelegasian wewenang, diantaranya adalah:

1. Prinsip definisi fungsi, yaitu bahwa isi setiap posisi atau kedudukan haruslah dibatasi dengan jelas sedang hubungan wewenang perlu digariskan semacam deskripsi jabatan.
2. Prinsip scalar, yaitu kebalikan adanya rantai hubungan wewenang langsung atasan bawahan secara menyeluruh dan bawah harus tahu siapa atasannya.

3. Prinsip tingkat wewenang, yang menyatakan bahwa wewenang mengambil keputusan itu selalu ada dan keputusan yang tak dapat dilakukan pada suatu tingkat hendaknya dilakukan oleh atasan.
4. Prinsip kemutlakan tanggung jawab, berarti bahwa tanggung jawab bawahan pada atasan itu mutlak sebaliknya atasan tak dapat menghindari tanggung jawab walaupun dia telah mendelegasikan wewenangnya.
5. Prinsip paritas antara wewenang dan tanggung jawab, yang berarti bahwa manajer di dalam menjalankan wewenangnya juga harus bertanggung jawab sama terhadap hasil-hasilnya.

Menurut Kootz dan O' Donnell mengemukakan berbagai syarat pendelegasian wewenang, yaitu:

1. Rencana dan kebijaksanaan harus jelas.
2. Tugas dan wewenang harus dibatasi sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. Orang yang diberi tugas dipilih secara seksama.
4. Komunikasi terbuka.
5. Sistem pengawasan.

Karena merasa identik dengan pekerjaannya, maka mereka ingin orang lain mengenali mereka berdasarkan pekerjaannya dan diketahui bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Dengan kata lain seseorang dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan merasa kerja adalah aspek yang paling penting dalam kehidupan mereka.

Delegasi wewenang muncul sebagai hasil dari kombinasi karakter pribadi seseorang dengan faktor dalam organisasi. David J. Cherrington mengatakan bahwa seseorang akan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi jika mereka lebih melibatkan diri dalam *work ethic* atau jika mereka menetapkan konsep pribadi mereka sesuai dengan prestasi kerja mereka. Tingginya tingkat keterlibatan kerja seseorang juga dihubungkan dengan jangka waktu seseorang melakukan pekerjaan tersebut dan tingkat *job enrichment* dalam pekerjaan, disamping kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan penting yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Saat ini pimpinan perusahaan tidak bisa mengabaikan tingkat keterlibatan kerja karyawan, bahkan perlu mendorong dan meningkatkan keterlibatan kerja. Beberapa alasan yang dapat dikemukakan untuk menjawab pertanyaan mengapa tingkat keterlibatan kerja perlu diperhatikan adalah adanya bukti yang menunjukkan bahwa seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada seseorang yang tidak merasa terlibat dalam pekerjaan. Bukti lain juga menyebutkan bahwa seseorang akan lebih merasa bahagia bekerja dalam perusahaan tersebut jika mereka terlibat dalam pekerjaannya, keadaan ini akan menurunkan tingkat absen karyawan (Igbaria et. All:1994).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Igbaria, Parasuraman dan Badawy di cantumkan beberapa hasil studi terhadap keterlibatan kerja, diantaranya adalah:

1. Keterlibatan kerja muncul bersama dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Keterlibatan kerja dapat berfungsi sebagai indikator (alat prediksi atau perkiraan) dari kepuasan kerja, komitmen kerja dan performance.
3. Keterlibatan kerja merupakan indikator atau alat dalam hubungan antara individu, situasi pekerjaan dengan kepuasan kerja, tingkat absen dan performance.

Sedangkan hasil penelitian Igbaria, Parasuraman dan Badawy menunjukkan:

1. Terdapat hubungan berbentuk U antara usia, organisasi tenure, lama kerja di suatu bagian dalam perusahaan dengan keterlibatan kerja.
2. Hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan karakteristik pekerjaan, upah, harapan karier, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.2.3. Etika Kerja Islami

Menurut A. Sonny (1991), etika dapat diartikan sebagai aturan tentang prinsip-prinsip moral yang menentukan ukuran tentang baik atau jelek, benar atau salah dari tindakan seseorang atau masyarakat umum, sehingga akan menjadi pedoman bagi tingkah laku seseorang atau suatu kelompok. Secara konsep tujuan dari etika adalah untuk menetapkan prinsip-prinsip perilaku yang akan membantu orang untuk membantu pilihan dari serangkaian tindakan.

Menurut Triyuwono (2000), mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah menyebarkan rahmad pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*). Sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari

dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Menurut Triyuwono (2000), mengungkapkan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari Al-qur'an, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, etika sayri'ah bagi umat islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syari'ah, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat.

Menurut Tryono (2000) syariah pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*auter dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syari'ah.

Menurut Afzulurrahman (1995), mengungkapkan bahwa banyak ayat *Al-Qur'an* yang menekankan penting seseorang bekerja. Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakanya, dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), (QS. An- Najm: 39-40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat itu bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari

alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali (1988) dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang akan diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islami berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: Bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS An-Nisa: 32). Ada jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al- Fussilat: 10).

Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Menurut Ali (1988) dalam Yuosef (2000), pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan.

Etika kerja Islami dalam beberapa tahun, budaya dari dunia Arab lebih ditekankan pada kerja sebagai kegiatan yang layak untuk memenuhi keinginan. Sikap ini pun terjadi di negara Indonesia. Hasil dari budaya ini adalah menekankan adanya etika kerja Islam yang perlu dimiliki setiap orang muslim, artinya setiap orang muslim harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Mereka menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari

bekerjanya. Mereka mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan tujuannya.

Etika kerja Islam yang khas ini membuat penampilan kerja (kinerja) atasan menjadi lebih tinggi. Kelompok agamawan memandang bahwa kepandaian yang dimiliki oleh manusia adalah pemberian yang Maha Pencipta untuk digunakan dalam bentuk kerja keras dan melakukan pelayanan berdasarkan kewajiban moral. Manusia harus bekerja keras untuk dapat hidup terus, oleh karena itu mereka memperoleh alasan yang baik untuk bekerja keras karena menikmati hasilnya. Untuk beberapa generasi berikutnya, bekerja keras merupakan suatu jalan untuk memperbaiki standar kehidupan.

Etika dalam Islam menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur sistem kehidupan individu atau lembaga (*corporate*), kelompok (lembaga atau *corporate*) dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar kelompok atau masyarakat dalam konteks bermasyarakat maupun dalam konteks hubungan dengan Allah dan lingkungan.

Perintah Allah di dalam wahyu-Nya memang tidak berhenti hanya pada tataran beribadah secara ritual belaka, tetapi juga terkait erat dengan perbuatan-perbuatan baik terhadap sesama manusia dan lingkungan sebagai implementasi dari kesalehan sosial dari umat Islam yang dituntut untuk berlaku baik (beramal sholeh). Di samping itu Islam dengan wahyu Al-Qur'an sangat mencela dan melarang atas perilaku yang buruk dan merugikan terhadap diri sendiri, sesama manusia dan lingkungan. Bahkan Allah sangat melaknat terhadap manusia atau kaum yang

melakukan kejahatan dan kemungkarannya dan membuat bencana kerusakan di muka bumi ini. Seperti dalam Al-Qur'an pada surat Muhammad ayat 22 dan 23. Allah berfirman yang artinya "Maka apakah kiranya jika kamu berkuasa kamu akan membuat kerusakan di muka bumi dan memutuskan hubungan kekeluargaan?. Mereka itulah yang akan dilaknat Allah dan ditulikan –Nya telinga mereka dan dibutakan –Nya penglihatan mereka.

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Flipppo (1984, hal 128) bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, ketangguhan, dan inisiatif.

Demikian pula menurut Robbins (1996, hal 218) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu $\text{kinerja} = f(A;M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan atau individu dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan

perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kinerja dengan baik. Bila sekelompok karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

2.2.4.2. Jenis Kinerja

1. Kinerja Strategik

Kinerja strategik suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dalam kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh *top management* karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar yang melingkupi kehidupan perusahaan. Misalnya keberhasilan menanggulangi perusahaan-perusahaan saingan merupakan kinerja strategi mengatasi lingkungan luar perusahaan. Untuk menentukan strategi melawan pihak saingan tentunya pimpinan perusahaan harus mengetahui posisi perusahaannya. Termasuk didalamnya posisi keuangan perusahaan, misalnya likuiditas perusahaan. Informasi tentang keuangan datang dari dalam perusahaan.

Demikian pula posisi kekuatan pemasaran perusahaan, misalnya pertumbuhan penjualan dari tahun ke tahun akan mempengaruhi strategi pimpinan perusahaan menghadapi persaingan. Oleh karena itu kecepatan dan ketepatan informasi dari unit-unit kerja intern perusahaan dapat menentukan kecepatan dan ketepatan strategi menghadapi pihak luar dengan perkataan lain, kinerja pimpinan perusahaan dalam menentukan strategi dipengaruhi pula oleh kinerja karyawan unit-unit yang mendukungnya. Disamping itu kinerja strategik meliputi kemampuan membuat visi ke depan tentang kondisi makro ekonomi negara yang akan berpengaruh kepada kelangsungan hidup perusahaan.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau berkerja pada unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi. Disamping itu kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan perusahaan. Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumberdaya manusia yang mengerjakannya. Misalnya manajer produksi dengan seluruh stafnya harus mempunyai kemampuan optimal melakukan

sinergi antara bahan baku teknologi agar menghasilkan produk yang direncanakan baik kuantitas maupun kualitas.

Demikian pula manajer pemasaran beserta seluruh jajarannya harus mampu memadukan berdasarkan sinergi yang tepat antara biaya promosi, media promosi dan teknologi multimedia, agar produk yang harus dipasarkan mencapai sasaran konsumen sesuai dengan target penjualan.

2.2.4.3. Teknik Menentukan Standar Dan Mengukur Kinerja Organisasi Yaitu:

1. Menentukan standar kinerja organisasi dengan cara:
 - a. Menentukan sistem nilai dan ukuran nilai
 - b. Melaksanakan dan mengawasi standar kerja
 - c. Ukuran kinerja perorangan
2. Faktor Yang Digunakan Untuk Mengukur Kinerja Perusahaan.

Kinerja perusahaan tidak hanya berdasarkan penilaian atas tingkat keuntungan yang diperoleh, tetapi proses bagaimana keuntungan yang sangat besar, tetapi hal tersebut dilakukan dengan berbagai tindakan yang melanggar hukum, maka kinerja perusahaan dianggap tidak baik. Oleh karena itu survei menentukan peringkat perusahaan yang dipaparkan dalam bab ini adalah mengukur kinerja dengan cara atau katagori sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Hubungan Interpersonal

Tingkat dimana karyawan atau pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik, kerjasama antara rekan dalam unit kerjanya.

Berdasarkan teori-teori yang ada, kinerja karyawan dapat disimpulkan mencakup item kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam berkerja dan kemampuan kerjasama tiap individu.

Hasil kerja suatu negara merupakan hasil kerja dari kemampuan sumber daya manusia yang mereka miliki. Dengan perkataan lain, kemajuan ekonomi dan kesejahteraan suatu bangsa tergantung pada kemampuan menghasilkan karya di bidang ekonomi, kesejahteraan sosial dan melakukan pertukaran sumber daya manusia itu sendiri. Dalam hal ini kemampuan dan kemajuan ekonomi suatu negara bukan satu-satunya ukuran untuk menilai keberhasilan, tetapi harus pula dinilai kemampuannya menciptakan pertumbuhan ekonomi dan menciptakan sarana pertukaran informasi. Bila ketiga faktor diatas dilaksanakan dengan baik, akan mendorong terciptanya kesejahteraan anggota masyarakat ke tingkat yang lebih tinggi.

“Pengaruh Komitmen, Delegasi Wewenang Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Badak Kalimantan Timur”. Dalam penelitian ini perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur sedang dalam masa transisi, dari Sistem Sentralisasi ke Sistem Otonomi Daerah dituntut untuk lebih mandiri dalam mengelola sumberdaya dan mandiri juga dalam memenuhi kebutuhan daerahnya, tanpa bantuan dari pusat. Di dalam sistem ini sumberdaya yang mempunyai prestasi atau kinerja yang bagus itulah yang diperhatikan sedangkan yang tidak akan dikebelakangkan atau lebih parah lagi dipensiunkan dini atau dipecat. Dan oleh karena itu mau tak mau para karyawan diharuskan haruskan untuk bekerja dengan lebih giat lagi, untuk

menghadapi tantangan-tantangan tersebut supaya dapat mencapai hasil yang maksimal bagi dirinya maupun bagi perusahaan. Dengan adanya Komitmen, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami akan meningkatkan kinerja karyawan dan prestasi kerja karyawan atau meningkatkan kemampuan bekerjanya.

3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesa di muka maka kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hipotesis ditunjukkan sebagai berikut:

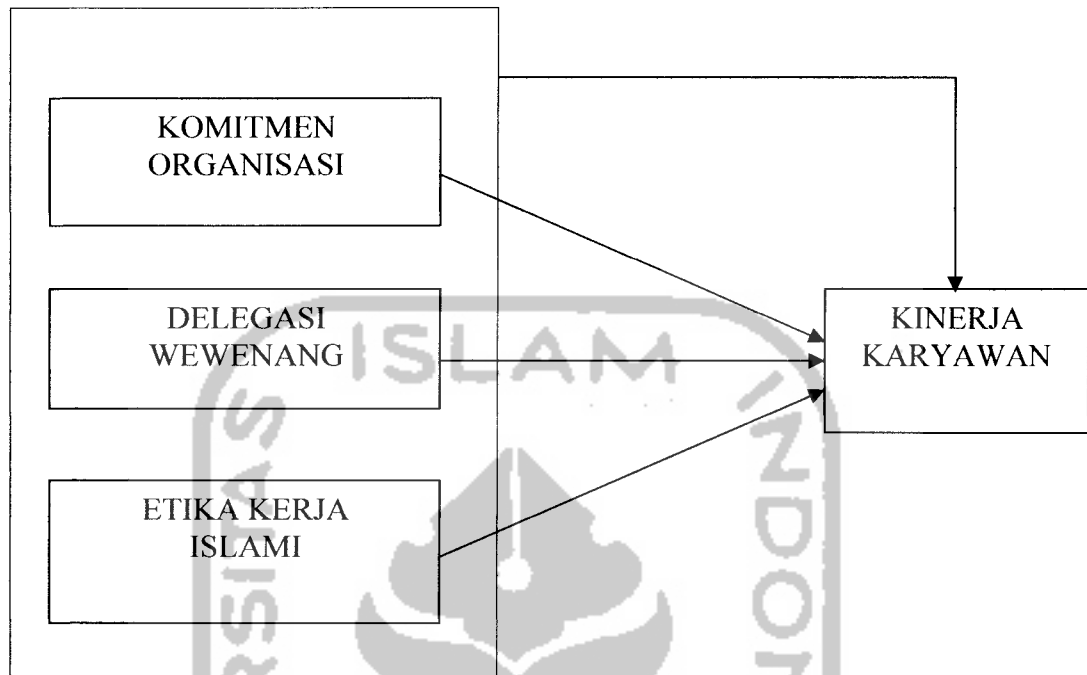
“ Komitmen, Delegasi Wewenang Dan Etika Kerja Islami mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Badak ”

Iverson (1996), konsisten dengan model Guest (1978, 1992, 1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total (*the total causal effect*) dari positif affectivity, keamanan kerja (*job security*), kepuasan kerja (*job satis factor*), motivasi kerja (*job motivation*), kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap kinerja karyawan (dalam Yousef, 2002).

Di samping itu Yousef (2002) juga mengungkapkan bahwa affective comment memediasi pengaruh etika kerja islam pada dimensi affective dan behavioral tendency terhadap kinerja karyawan. *Continuance commitment* pengaruh etika kerja islam pada dimensi affective dan behavioral tendency terhadap kinerja karyawan. *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* terhadap kinerja karyawan.

Randall dan Cote (1991) dengan berbagai pendekatannya yang menunjukkan delegasi wewenang mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat. Dari komitmen ini keterlibatan kerja islam dalam pengaruh yang kuat untuk komitmen organisasi. Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja (dalam hal ini etika kerja protestan) yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon komitmen organisasi. Sedangkan peran delegasi wewenang sebagai mediasi antara etika kerja protestan, komitmen organisasi dan komitmen pekerjaan, menurut Witt (1993) menyarankan bahwa tugas kerja yang tidak memuaskan untuk pekerja akan menyebabkan sikap kerja yang tidak menyenangkan terhadap organisasi. Hasil ini lebih konsisten dengan peemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya menolong komitmen selanjutnya (Piere dan Dunham, 1997).

Temuan Cohen (1999), konsisten dengan Randall dan Cote (1991) yang lebih menekankan pernyataan bahwa model komitmen kerja, komitmen organisasi merupakan variabel endogen dan etika kerja Protestan merupakan variabel eksogen, sementara keterlibatan kerja menjadi perantara hubungan ini.



3.1. Rumusan Hipotesis

Ada pengaruh komitmen karyawan, delegasi wewenang dan etika kerja Islami baik secara bersama-sama atau serentak dan individual atau parsial terhadap kinerja karyawan.