

# ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM

*Rizqi Zulfa Qatrunnada*

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: r.zulfa.q@ums.ac.id



## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk memahami komitmen organisasi karyawan dalam perspektif etika kerja Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei berbentuk self-administered questionnaire. Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang merupakan modifikasi dari alat ukur Mellen & Meyer (2004). Partisipan dalam penelitian ini sejumlah 44 orang karyawan yang bekerja di PT X. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik deskriptif dan analisis faktor menggunakan SPSS Statistics versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tergolong tinggi sejumlah 25 orang (57%) dan rendah 19 orang (43%), komitmen afektif terdiri dari 73% tergolong tinggi dan 27% tergolong rendah. Demikian halnya dengan komitmen normatif mayoritas tergolong tinggi (64%) dan selebihnya tergolong rendah (36%). Pada dimensi komitmen kontinuitas, karyawan memiliki persentase yang seimbang baik pada katagori tinggi dan rendah. Dimensi komitmen organisasi yang paling dominan adalah dimensi komitmen normatif (34%), diikuti oleh komitmen afektif (14%), dan komitmen kontinuitas (11%). Implikasi hasil penelitian dalam perspektif etika kerja Islam akan didiskusikan lebih lanjut.*

**Kata Kunci:** *komitmen organisasi, etika kerja, Islam*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi merupakan komponen esensial dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Raziqa & Maulabaksha, 2015). Karyawan dipandang sebagai

sumber daya yang penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus karena berperan sebagai salah satu penunjang untuk mencapai visi dan misi organisasi (Gabcanova, 2011). Bahkan, karyawan yang bertalenta juga dapat dikembangkan potensinya

untuk menciptakan inovasi dan kreativitas yang berkelanjutan demi kemajuan bisnis perusahaan (Johri, Misra, Sharmistha 2016). Meski demikian, organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya angka *turnover* yang dialami oleh perusahaan. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh JobsDb Indoensia yang diikuti oleh 2324 responden di Indonesia menunjukkan bahwa sebanyak 80% responden berkeinginan untuk berpindah pekerjaan dalam 12 bulan kedepan. Hal tersebut diakibatkan kurangnya kepuasan para pekerja dengan sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan (Praditya, 2016). Tingginya *turnover* karyawan tentu saja berdampak negatif pada kinerja organisasi (Shen, Tong, & Yao, 2021). Oleh karenanya, perusahaan terus berupaya mencari cara untuk mempertahankan karyawan-karyawan berkualitas agar tidak keluar dari perusahaannya. Menurut Conte & Landy (2019), salah satu prediktor intensi *turnover* adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi, disebut juga sebagai loyalitas perusahaan, didefinisikan sebagai perasaan dan sikap seseorang terhadap seluruh aspek dalam organisasi yang dikarakteristikan dengan penerimaan karyawan pada tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk

mengerahkan upaya atas nama organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Riggio, 2018). Schweizer et al., (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keputusan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan terlepas dari iklim organisasi atau perubahan yang terjadi di dalamnya. Di sisi lain, Meyer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang terdiri dari tiga dimensi yakni komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas.

Komitmen afektif (*affective commitment*) diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan terlibat dengan organisasi secara emosi. Komitmen normatif (*normative commitment*) diartikan sebagai suatu kesadaran personal dan kepercayaan individu mengenai tanggung jawab dan kewajibannya sebagai bagian dari anggota organisasi. Sementara komitmen kontinuitas (*continuance commitment*) diartikan sebagai kesadaran karyawan akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan saat meninggalkan organisasi.

Adab dan Rokhman (2015) menjelaskan bahwa komitmen dipandang sebagai keyakinan yang mengikat (akad) kuat secara batiniah dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (i'tikad). Dalam perspektif etika kerja Islam, bekerja bukan hanya

melibatkan kepentingan perorangan melainkan juga sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, mempertahankan kedudukan sosial, memajukan kesejahteraan masyarakat, dan menguatkan iman.

Dewasa ini, etika kerja dalam Islam menjadi sorotan yang semakin banyak diteliti. Hal ini bersesuaian dengan perkembangan eksistensi kajian etika kerja Islam yang dikaitkan dengan fenomena kebangkitan revolusi industri dan kapitalisme kontemporer (Kusumaputri, 2018). Pada kajian-kajian yang ditulis dalam berbagai artikel tata kelola organisasi berbasis Islam diperoleh sorotan penting mengenai tantangan Islam pada era saat ini diantaranya adalah terkait fungsi sumber daya manusia di organisasi. Selain itu, etika kerja Islam juga menekankan mengenai kegunaan nilai-nilai filosofis dalam Islam untuk menciptakan keseimbangan organisasi dan kemasyarakatan di tempat kerja. Hal ini berkaitan dengan sejumlah prinsip dalam manajemen Islam yang dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan sumber daya manusia sesuai dengan cara-cara Islam. Pedoman Islam diharapkan dapat diinternalisasi sebagai pedoman individu dalam bekerja dan melindungi dari terjadinya pelanggaran terhadap harkat dan martabat manusia terutama dalam lingkup organisasi (Kusumaputri,

2018).

Konsep dalam etika kerja Islam bersumber dari Al-Quran dan Sunnah. Tata kelola organisasi dan Islam menghasilkan katagorisasi mengenai kerja berdasarkan sabda Nabi Muhammad saw., yaitu pengejaran aktivitas ekonomi didasarkan pada urusan yang halal, bertujuan pada kemakmuran yang harus tercapai, kualitas pekerjaan, dan keadilan dalam memberikan kompensasi (Kusumaputri, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memberikan dampak terhadap berbagai *outcome* dalam organisasi diantaranya pada komitmen organisasi (Maulida et al., 2018; Putro, 2018; Rachmawati & Sudarma, 2016; Hidayat, et al., 2015; Aditya, 2013). Berdasarkan penjabaran tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami gambaran komitmen organisasi karyawan di PT X dari perspektif etika kerja Islam.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional study*. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi karyawan merupakan modifikasi dari alat ukur Meyer & Allen (2004). Komitmen organisasi diukur melalui tiga dimensi yaitu komitmen afektif ( $\alpha = .87$ ), komitmen normatif ( $\alpha = .85$ ), dan komitmen kontinuitas ( $\alpha =$

.81). Koefisien *cronbach alpha* diatas 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini memiliki reliabilitas tinggi. Alat ukur ini terdiri dari 18 item dengan menggunakan skala Likert 1-4, dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”. Sampel penelitian ini adalah 44 karyawan PT X dengan karakteristik responden antara lain karyawan tetap, memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, dan pendidikan terakhir minimal SMA/ sederajat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* dengan mempertimbangkan kesediaan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian secara sukarela. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik analisis deskriptif dan analisis faktor menggunakan *SPSS Statistics versi 24*.

### Hasil dan Pembahasan

Gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah 44 orang karyawan yang terdiri 19 orang laki-laki (43,18%) dan 25 orang perempuan (56,82%). Usia partisipan

berada dalam rentang 24-35 tahun. Pendidikan yang dimiliki responden terdiri dari SMA/ sederajat 8 orang (18,19%), Diploma 4 orang (0,09%), dan Sarjana 32 orang (72,73%). Partisipan memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 13 orang (29,54%), dan > 2 tahun sebanyak 31 orang (70,45%) serta seluruh partisipan bertastus pegawai tetap (100%).

**Tabel 1. Mean, Skor Minimum, Skor Maksimum, dan Standar Deviasi Komitmen Organisasi**

Varaiabel/ Dimensi	Min	Maks	Mean	SD
Komitmen Organisasi	41	68	52.41	6.49
Afektif	9	24	18.16	2.79
Normatif	12	22	17.09	2.70
Kontinuitas	10	24	17.16	2.90

Berdasarkan Tabel 1. diketahui hasil analisis deskriptif dari komitmen organisasi ( $M= 52.41$ ,  $SD= 6.49$ ), yang terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif ( $M= 18.16$ ,  $SD=2.79$ ), normatif ( $M= 17.09$ ,  $SD=2.7$ ), dan kontinuitas ( $M= 17.16$ ,  $SD= 2.9$ ).

**Tabel 2. Gambaran Komitmen Organisasi Responden**

Variabel/Dimensi	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Komitmen Organisasi	Tinggi	25	57%
	Rendah	19	43%
Afektif	Tinggi	32	73%
	Rendah	12	27%
Normatif	Tinggi	28	64%
	Rendah	16	36%
Kontinuitas	Tinggi	22	50%
	Rendah	22	50%

Peneliti mengkatagorikan variabel dan dimensi dalam dua katagori, yaitu katagori tinggi dan rendah (Tabel 2). Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa komitmen organisasi karyawan yang tergolong tinggi sejumlah 25 orang (57%) dan rendah 19 orang (43%), komitmen afektif terdiri dari 73% tergolong tinggi dan 27% tergolong rendah. Demikian halnya dengan komitmen normatif mayoritas tergolong tinggi (64%) dan selebihnya tergolong rendah (36%). Pada dimensi komitmen kontinuitas, karyawan memiliki persentase yang seimbang baik pada katagori tinggi dan rendah.

Peneliti selanjutnya melakukan analisis faktor untuk mengetahui dimensi yang paling dominan memberikan sumbangsih pada komitmen organisasi. Hasil menunjukkan bahwa dimensi komitmen normatif paling dominan dengan menyumbang 34% varians pada komitmen organisasi, komitmen afektif menyumbang 14%, dan komitmen kontinuitas menyumbang 11%. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen pada organisasi merupakan kewajiban yang seharusnya dilakukan. Pada komitmen afektif, karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional yang mendalam. Dengan kata lain, karyawan berkomitmen

dengan organisasi karena dirinya memang menginginkan. Sementara komitmen kontinuitas muncul karena karyawan memiliki kebutuhan terkait keuntungan-keuntungan yang diperoleh selama bertahan di organisasi misal terkait gaji, tunjangan, atau keuntungan lainnya.

Selain itu, komitmen organisasi dipengaruhi sejumlah faktor diantaranya tipe dan ragam pekerjaan, otonomi karyawan, tanggung jawab, kualitas hubungan sosial, kompensasi, pengembangan karir, nilai-nilai organisasi, dan dukungan organisasi (Riggio, 2018). Riggio (2018) juga menjelaskan bahwa usia, pendidikan, dan masa kerja turut menjadi faktor komitmen organisasi. Karyawan dengan usia yang lebih tua dan lebih berpendidikan, serta dengan masa kerja lebih lama di perusahaan cenderung lebih berkomitmen pada organisasi.

Ditinjau dari perspektif etika kerja Islam, Islam memiliki perspektif unik mengenai pekerjaan dan memformulasikannya dalam konsep etika kerja. Etika ini bertujuan agar karyawan memiliki batasan-batasan yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal komitmen, etika kerja Islam memiliki kontribusi yang mempengaruhi komitmen organisasi pada anggotanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adab dan Rokhman (2015) bahwa anggota organisasi yang

memahami norma dan aturan yang berlaku berdasarkan pada syariaah dan etika bisnis maka cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Organisasi akan lebih sedikit menghadapi masalah jika anggotanya berkomitmen dengan pekerjaannya. Penerapan prinsip etika kerja Islam juga bermanfaat dalam menjaga organisasi untuk menghindari metode yang tidak etis dalam mendapatkan keuntungan maupun dalam mengelola karyawannya.

Riggio (2018) menyebutkan bahwa terdapat sejumlah strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pertama, organisasi dapat melakukan perubahan struktur jabatan yang dilakukan melalui rotasi jabatan, menambah variasi tugas (*job enlargement*), dan meningkatkan otonomi karyawan akan pekerjaannya (*job enrichment*). Kedua, melakukan penyesuaian sistem upah dengan pembayaran upah berdasarkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (*skill-based pay*), berdasarkan kinerja karyawan (*merit pay*), berdasarkan efektivitas kinerja kelompok (*gainsharing*), memperoleh sebagian keuntungan perusahaan (*profit sharing*), dan melibatkan karyawan atas kepemilikan perusahaan (*employee ownership*). Ketiga, memfasilitasi waktu kerja yang fleksibel bisa dilakukan dengan mempersingkat waktu kerja, memberi kebebasan karyawan untuk menentukan sendiri

terkait perubahan jadwal kerja, dan fleksibilitas untuk memulai dan mengakhiri waktu kerja setiap harinya. Keempat, komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan membuat program tunjangan misalnya tunjangan kesehatan, program pengembangan karir, ataupun program perencanaan pension.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran komitmen organisasi karyawan di PT X tergolong variatif dengan katagorisasi tinggi dan rendah pada dimensi-dimensi komitmen organisasi, meliputi komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasi yang paling dominan adalah dimensi komitmen normatif, diikuti oleh komitmen afektif, dan komitmen kontinuitas.

Saran bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan sejumlah strategi seperti perubahan struktur jabatan, perubahan struktur upah, memfasilitasi waktu kerja yang fleksibel, dan membuat program-program tunjangan.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: penelitian ini hanya menguji gambaran komitmen organisasi di

PT X sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian di perusahaan-perusahaan lain untuk memperkuat hasil dan implikasi dari penelitian ini. Keterbatasan pemilihan variable dalam penelitian ini pada variabel komitmen organisasi dan dimensi-dimensinya, sehingga penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah variabel agar korelasinya dapat diuji dengan variabel lain yang merupakan prediktor komitmen organisasi. Keterbatasan akhirnya adalah jumlah responden. Penelitian selanjutnya hendaknya menambah jumlah responden sehingga dapat digeneralisasi secara lebih luas.

### Daftar Pustaka

- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi Syariah. EQUILIBRIUM*, 3(1).
- Aditya, A. (2013). *Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Conte, J & Land, F. (2019). *Work in the 21<sup>st</sup> Century an Introduction to Industrial & Organizational Psychology 6<sup>th</sup> Ed.* Wiley
- Gabčanová, I. (2011). The employees—the most important asset in the organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*, 5(1), 30-33.
- Hidayat, S. (2015). Peran Etika Kerja Islam dalam mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten). *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 12(2).
- Johri, R., Misra, R.K., Sharmistha, B. (2016). Work Passion: Construction of Reliable and Valid Measurement Scale in the Indian Context. *Global Business Review*, 17(3S) 147S–158S. DOI: 10.1177/0972150916631206.
- Kusumaputri, E.S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organsiasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace, Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Meyer, J & Allen, N. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. London Ontario, Canada: The University of Western

Ontario, Department of Psychology.

- Maulida, A. R., Hamdani, I., & Irfani, F. (2018). Analisis etika kerja islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 297-316.
- Raziqa, A., & Maulabakhsha, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717 - 725.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116-125.
- Praditya, I.I. (2016). 73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya. Diakses dari <http://bisnis.liputan6.com/read/2287728/73-karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya>. Pada tanggal 13 Agustus 2019 pukul 19.30 WIB.
- Rachmawati, T., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*, 5(3), 269-280.
- Riggio, R.E. (2018). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology Seventh Edition*. New York: Routledge.
- Shen, K., Tong, L., & Yao, T. (2021). Heterogeneous turnover-performance relations. *Journal of Banking & Finance*, 124, 106054.