

## **Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Syariah Mandiri Kota Mamuju**

**Wahyun**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju

### **Abstrak**

Adapun tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui Bagaimana Etika Kerja Islami pada Bank Syari'ah Mandiri, Bagaimana Komitmen Organisasi pada Bank Syari'ah Mandiri, Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi pada Bank Syari'ah Mandiri. Metode analisis yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan rumus persamaan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dengan menggunakan 24 kuesioner dapat disimpulkan sebagai berikut : Etika Kerja Islami pegawai yang ada pada Bank Syariah Mandiri di Kota Mamuju dikategorikan sangat baik. Komitmen Organisasi pegawai pada Bank Syariah Mandiri di Kota Mamuju dikategorikan baik. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel etika kerja islami secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci: etika kerja islami; komitmen organisasi; bank syariah.

Copyright (c) 2023 Wahyun

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [wahyun@unimaju.ac.id](mailto:wahyun@unimaju.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Dengan semakin pesatnya persaingan dalam dunia usaha, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang efektif dan berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Sehingga diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan.

Keberadaan Bank Syari'ah di Indonesia (termasuk Bank Syari'ah Mandiri) tidak akan terus berkembang secara otomatis, hanya karena mempunyai label 'Syari'ah. Tetapi mereka perlu memperhatikan dan menanggapi perubahan-perubahan eksternal yang terus berubah secara dinamis. Kondisi ini menuntut Bank-Bank Syari'ah memiliki daya adaptasi yang tinggi terhadap lingkungan eksternal. Penerapan etika kerja

Islami, budaya organisasi, dan kepemimpinan spiritual secara simultan dan konsisten terhadap sikap dan komitmen karyawan dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi, sangat penting, agar keberadaan Bank Syari'ah di Indonesia bisa berkembang pesat bersaing dengan bank-bank konvensional.

Dalam menghadapi tantangan pada pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan, setiap karyawan harus berpegang teguh pada etika yang sudah ditetapkan oleh agamanya. Salah satu etika yang dimaksud tersebut adalah Etika Kerja Islami. Etika kerja Islami yang bersumber dari syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebijakan. Etika kerja Islami menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya seorang manusia bekerja untuk mencapai *falah* (kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan). Selain itu juga etika kerja islam menuntut kejujuran, kebaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan sederhana. Islam memberikan penekanan yang kuat pada kerja, seperti yang dijelaskan dalam Qs. An-Najm, 53:39-41 :

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang sempurna (Qs. An-Najm, 53:39-41)”

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Agar dapat menjalankan berbagai perannya, karyawan haruslah merupakan sumber daya berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya sehingga visi dan misi organisasi tersebut dapat tercapai. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Perkembangan dan persaingan dalam perbankan syari'ah yang semakin pesat menjadikan komitmen organisasi sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai kesuksesan suatu organisasi. termasuk di dalam Bank Syari'ah Mandiri Kabupaten Mamuju ini.

### **1. Teori Perilaku**

Perilaku manusia adalah suatu fungsi dari integrasi antara person atau individu dengan lingkungannya menurut David A.Nadler, dalam Anoraga dan Thoha (2007:33). Sementara menurut Kast dan James (2002:390), perilaku adalah cara bertindak, ia menunjukkan tingkah laku seseorang. Pola perilaku adalah mode tingkah laku yang dipakai seseorang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Dikatakan bahwa proses perilaku serupa untuk semua individu, walaupun pola perilakunya mungkin berbeda. Menurut Sobur (2003:287) sebenarnya perilaku adalah serentetan kegiatan. Sebagai manusia, kita melakukan sesuatu seperti berjalan-jalan, berbicara, makan, tidur, bekerja dan sebagainya. Perilaku manusia adalah refleksi dari berbagai gejala kejiwaan seperti pengetahuan, persepsi, minat, keinginan dan sikap. Hal-hal yang

memperngaruhi perilaku seseorang sebagian terletak dalam diri individu sendiri yang disebut juga faktor internal sebagian lagi terletak di luar dirinya atau disebut dengan faktor eksternal yaitu faktor lingkungan.

## 2. Etika Kerja dalam Perspektif Konvensional

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu "*ethos*", yang artinya kebiasaan atau watak, sedangkan moral berasal dari bahasa Latin "*mos*" (*jamak mores*) yang artinya cara hidup atau kebiasaan. Berbeda dengan moral yang artinya semangat atau dorongan batin. (Kumorotomo, 2008:6). Menurut (Zainuddin Ali, 2011:31) mengemukakan etika adalah sebuah pranata perilaku seseorang atau sekelompok orang yang tersusun dari suatu *system* nilai atau norma yang diambil dari gejala-gejala alamiah masyarakat kelompok tersebut. Etika dibedakan dalam tiga pengertian utama, yakni; ilmu tentang apa yang baik dan kewajiban moral, kumpulan asas atau nilai yang berkembang dengan akhlak, dan nilai mengenai benar dan salah yang dianut oleh suatu golongan atau masyarakat (Abdullah Idi dan Safarina Hd, 2015:2).

## 3. Etika Kerja dalam Perspektif Islami

Menurut Shukri Ahmad and Musa Yusuf Owoyemi, (2012:118) Secara terminologi, etika kerja islami adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadist yang memperhatikan masalah kerja dan kerja keras. Dengan penjelasan diatas dalam Al-Quran juga menjelaskan tentang etika kerja islami yang terdapat dalam (QS. At-Tawbah :105) yang artinya :

"Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dari teori di atas peneliti dapat menggaris bawahi bahwa etika kerja islami adalah sikap dalam bekerja yang harus didasari dengan nilai-nilai dan syari'at agama islam. Menurut Toto Tasmara (2002:27) etos kerja islami 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.

4. Menurut Rizk dalam Marri, *et.al* (2012:135) etika kerja islami adalah orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatan itu sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia. Islam menempatkan pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika seperti mengatur semua aspek kehidupan. Sedangkan etika kerja islami menurut Beekun dalam Rokhman, (2010:345) adalah sebagai tatanan prinsip moral yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam konteks islam.

## METODOLOGI

Data primer, yaitu data yang diperoleh dan bersumber langsung dari obyek dan responden penelitian. Data sekunder, yaitu data yang diolah dari dokumen-dokumen atau laporan-laporan tertulis yang relevan dengan penelitian ini.

Pengumpulan data sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data akurat yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu: Kuesioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:216). Kuesioner tersebut ditujukan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Mamuju. Metode ini dilakukan untuk pengambilan data tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Mandiri Kabupaten Mamuju. Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena suatu objek (Sugiyono, 2015:165). Untuk setiap item pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima dari hasil yang terendah sampai yang tertinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi

Sebelum kita memulai menghitung hasil analisis regresi adapun rumus mencari  $t_{tabel}$  yaitu sebagai berikut :

#### Cara Menguji $t_{tabel}$ :

Rumus  $t_{tabel} = n-k-1$

Keterangan :

$n$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel X dan Y

$t_{tabel} = n-k-1 = 24-2-1 = 21$

Jadi,  $t_{tabel} = 1,720$  (cara menemukan ini dilihat pada tabel statistic)

#### 1. Uji Analisis Persamaan Regresi Sederhana

Hasil analisis data regresi sederhana atas tanggapan responden yang meliputi variabel independen, yakni Etika Kerja Islami (X), dan variabel dependen yakni Komitmen Organisasi (Y). Hasil analisis data persamaan linear regresi sederhana seperti tampak pada tabel 23 berikut :

**Tabel 4.27**

#### Hasil Analisis Persamaan Regresi Sederhana

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.739	11.219		2.651	.015
X	.053	.314	.036	2.168	.049

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olah data program SPSS VERSI 21.

Berdasarkan hasil analisis statistic coeffseients kolom *Unstandardized Coeffisents* bagaian B pada tabel 23. Diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta atau  $a = 29,739$  dan koefesien regresi  $X = 0,053$  sehingga dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 29,739 + 0,053x + e$$

Dari persamaan linear regresi sederhana diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a). Konstanta

Nilai konstanta pada persamaan regresi linear sederhana sebesar 29,739 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan etika kerja islami 1% akan meningkatkan komitmen organisasi pada Bank Syariah Mandiri di kota Mamuju sebesar 29,739. Sehingga dapat dipahami bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja islami terhadap komitmen organisasi pada bank syaria mandiri di kota mamuju.

b). Etika Kerja Islami

Etika Kerja Islami berhubungan positif dengan komitmen organisasi dengan koefesien regresi sebesar 0,053 yang artinya setiap peningkatan etika kerja islami 1% maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada Bank Syariah Mandiri di kota Mamuju sebesar 0,053.

**2. Pengujian Signifikansi secara Persial (uji t)**

Hasil perhitungan uji signifikansi secara persial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.28**  
**Hasil Signifikansi Secara Persial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan t)	29.739	11.219		2.651	.015
X	.053	.314	.036	2.168	.049

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olah data program SPSS VERSI 21.

Berdasarkan hasil analisis statistik Coeffisients kolom Sig. pada tabel 24. Diatas, pengujian masing-masing variabel secara persial dapat dijelaskan sebagai berikut :

a). hasil analisis untuk variabel etika kerja islami (X), diperoleh nilai Sig = 0,049, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa nilai Sig  $t_{hitung} = 0,049 < \alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung} = 2,168 > t_{tabel} = 1,720$ . Hal ini berarti

bahwa etika kerja islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Mandiri di kota Mamuju.

- b). dari penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor Bank Syariah Mandiri di kota Mamuju. Karena hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikan paling kecil yaitu 0,015 dan koefisien regresi yang dihasilkan paling besar yaitu 2,168.

Uji hipotesis menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,015, sehingga hipotesis menyatakan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 29,739 + 0,053x + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat koefisien Etika kerja islami adalah positif yang berarti bahwa etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jika etika kerja islami semakin tinggi maka komitmen organisasi akan semakin baik tempat ia bekerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang dilakukan oleh Anisya Aditya (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen Organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan kota Malang.

Diterimanya hipotesis ini juga sesuai dengan penjelasan *al-wala'* yang menempatkan bahwa seorang muslim memiliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* semata. Etika kerja islami merupakan segala bentuk tindakan yang berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadist, prinsip tersebut akan memunculkan sikap loyal atau kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memiliki kewajiban untuk bersikap loyal terhadap organisasi yang senantiasa melaksanakan tindakan berdasarkan QS. Al-Imran: 31-32

Artinya : 31. Katakanlah: "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah Aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu." Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

32. Katakanlah: "Ta'atilah Allah dan Rasul-Nya; jika kamu berpaling, Maka Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang kafir".

Berdasarkan ayat tersebut merupakan bentuk pengaplikasian tindakan berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah, hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi tempat ia bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2014) yang menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan, sehingga semakin baik etika kerja islam yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik pula komitmennya pada organisasi tempat ia bekerja.

## SIMPULAN

Etika Kerja Islami pegawai yang ada pada Bank Syariah Mandiri di Kota Mamuju dikategorikan sangat baik. Komitmen Organisasi pegawai pada Bank Syariah Mandiri di Kota Mamuju dikategorikan baik. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel etika kerja islami secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

## Referensi:

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abdullah Idi dan Safarina, Etika Pendidikan Keluarga, sekolah dan Masyarakat, PT Raaja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Aditya Anisya., 2013. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi PNS Pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang," hal. 14.
- Ahmad, Shukri & Musa Yusuf Owoyemi. 2012. The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Propetic Tradition. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 No. 20 [Special Issue-October 2012]
- Al-Khayyat, A.A 2000. Etika Bekerja dalam Islam. Gema Insani Press : Jakarta.
- Ali, Zainuddin, 2011, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta.
- Beekun dalam Waibur Rokhman, The Effect of Islamic Work Ethics on WorkOutcomes, EJBO, Vol. 15, No. 1, 2010, hal 345.
- Bertens, K. 2004. Etika. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Colquit, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. Organizational Behavior. New York:McGraw-Hill,2015
- Febrianto, Nino Megiawan, 2016. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah
- Hasibuan, Melayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2005. Etika Customer Service. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.s
- Kast, Feremont E, James F Rosenweig, Organisasi dan Manajemen. Edisi ke empat, Terjemahan Hasymi Ali, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Keraf, Gorys. 2009, Diksi dan Gaya Bahasa. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Kumorotomo, Wahyudi, 2008, Etika Administrasi Negara, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers
- Notoatmodjo, S 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta :Rineka Cipta

- Prajamukti, Ratih Lailathi, 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Pratama, Novandi Arif, 2014. "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya." Dalam Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Volume 1 No. 8. Surabaya : Universitas Airlangga
- Priansa, D. J. (2016) Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan., 2013."Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan", Jurnal Trikonomika, Volume 12, No 1, Juni 2013, hal, 74.
- Rizal Mustansyir dan Misnal Munir, Filsafat Ilmu, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2013)
- Rizk, R.R. dalam Marri, M.Y.K. et.al, The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan ., IJJBBS, Vol.2, No. 12, 2012, hal135
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sinamo, Jansen 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.  
....., 2002, 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sirajuddin Betri dan Muhakko, Fadel Mitra. "Pengaruh Etika Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syari'ah" I-Economic Vol.2. No.2 Desember 2016.
- Sobur, Alex. 2003. Psikologi Umum. Bandung: Pustaka Setia  
.....2010. Psikologi Umum. Yogyakarta; Putaka Setia
- Sondang Siagian, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Bandung.
- Syaiful Sagala, Etika dan Moralitas Pendidikan: Peluang dan Tantangan Kencana, Jakarta, 2013
- Sugiono, 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta  
....., 2015 Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta  
....., 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga Kencana Predana Media Group, Jakarta
- Tasmaman, Toto, 2002, Etos Kerja Islami, Jakarta: Gema Insani Pres
- Thoha, Mifta, 2007, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Triuwono, Iwan, 2000, Organisasi dan Akuntansi Syariah, Lkis, Yogyakarta.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Bandungn: PT RajaGrafindo