

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Rumah Makan Cibiuk Cabang (Soeta) Bandung

Puji Rahmat

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Rd. Dandy Tresna Soeriawibawa

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Ardyaning Alpha Navian

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Abstrak

Tujuan Untuk mengetahui etika kerja islam terhadap komitmen organisasi karyawan Pada Rumah Makan Cibiuk (Soeta) Bandung.

Desain/Metode Jelaskan secara ringkas desain atau metode penelitian yang digunakan sesuai dengan yang ada pada bagian III

Temuan Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan rumah makan cibiuk soeta Bandung.

Implikasi Perusahaan harus lebih bisa memfokuskan terhadap etika kerja islamnya, harus diperhatikan adalah indikator sungguh-sungguh (itqan) dan indikator teliti dan teratur, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator itqan (sungguh-sungguh) dan indikator teliti, teratur memiliki skor terendah.

Originalitas Penelitian ini memiliki originalitas dengan objek penelitian berbeda di bandingkan penelitian lain.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi

I. Pendahuluan

Salah satu elemen penting dalam dunia usaha adalah ketenagakerjaan, karena tenaga kerja adalah penggerak sektor usaha yang memerlukan perhatian khusus dalam penanganannya dan pekerja adalah salah satu sumber daya terpenting bagi perusahaan (Ernawan, 2016:100). Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Alquran dan Assunaah berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan. Selain panduan untuk kehidupan beragama, islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. (Nurmantias, 2015:2)

Dalam perjalanannya yang terjadi dirumah makan cibiuk (soeta) memiliki masalah pada komitmen organisasinya yang mana dengan adanya trunover karyawan yang setiap tahun terjadi dari 3 tahun terakhir bahwa tingkat trunover karyawan Rumah makan Cibiuk cukup tinggi pada tahun 2015, 2016, 2017 jumlah karyawan yang keluar mencapai 31 orang karyawan, sementara jumlah karyawan yang masuk tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang keluar.

Ada beberapa hal ukuran atau indikator yang bias mempengaruhi terjadinya komitmen organisasi rendah disebabkan salahsatunya etika kerja islam dan beberapa variable yang belum saya teliti. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan

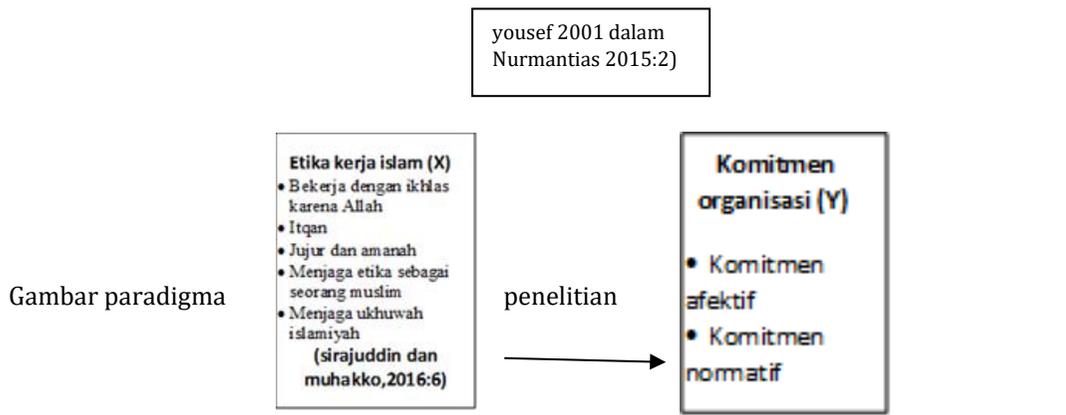
untuk mengetahui etika kerja islam dan komitmen organisasi karyawan pada rumah makan cibiuk (soeta) Bandung.

II. Kajian Teori

Etika kerja islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang dari alquran dan sunah mengenai kerja (Nurmantias, 2015:2). Etika kerja islam ialah menekankan kreativitas kerja sebagai suatu sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup, (Arifuddin dalam Adab dan rokhman, 2015:49). Mahyaddin (2009) dalam Nurmatias (2015:7) merinci bahwa etika kerja islam mengutamakan nilai-nilai murni, seperti kehormatan manusia, mementingkan ketaatan dan ketekunan kerja.

Sukri dan oyoyemi (2012) dalam subiyanto dan achmad (2016:356) mengemukakan bahwa “islamic work ethics as a at of value or systemof beliefs derived from the qur’an and sunnah concerning work and hard work”. Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasi dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sikap semena-mena, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini optimalisasi nilai hasil keja berkaitan erat dengan konsep ihsan, ihsan berkaitan dengan etika kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin (sirajuddin dan muhakko, 2016:6). Menurut Kaswan (2017: 225) komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, bekerja untuk kepentingan organisasi. Shalahudin mengungkapkan (2013:93) definisi komitmen organisasional adalah suatu yang lebih dari sekedar kesetiaan yang aktif terhadap organisasi, dengan kata lain menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Mathis dan jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi, “organizational commitment is the degree to which employess believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organizational”.(komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi)



Hipotesis

1. Etika kerja Islam di Rumah Makan Cibiuk lemah.
Komitmen organisasi karyawan di Rumah Makan cibiuk rendah.
2. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan rumah makan cibiuk soeta Bandung.

III. Metode Penelitian

Objek penelitian dan ruang lingkup penelitian ini, mencakup 1 (satu) variabel bebas (independent) yaitu etika kerja (X), serta 1 (satu) variabel terikat (dependent) yaitu komitmen organisasi (Y). Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Cibiuk dengan jumlah 55 karyawan.

Diantara adab dan etika bekerja dalam islam menurut **Sirajuddin dan Muhakko:2016: 6)** adalah: bekerja dengan ikhlas karena allah, itqan,jujur dan amanah, menjaga etika seorang muslim, menjaga ukhuwah islamiyah. Sedangkan indikator komitmen organisasi menurut Menurut **McShane dan Glinow dalam Kaswan (2107: 225-226)** ialah komitmen affectif, komitmen kelanjutan, komitmen normatif.

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu dengan reliabilitas dan validitas. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi sederhana dengan satu independen dan satu dependen, analisis regresi akan digunakan dalam pada model peneltian ini. model regresi ini mengungkapkan pengaruh hubungan antara variabel X berpengaruh dengan variabel Y. Uji regresi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen tersebut secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel reliabilitas

| Variabel | R _{hitung} | R _{tabel} | Keterangan |
|----------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Etika kerja islam (X) | 0,853 | 0,2656 | Reliabel |
| Komitmen organisasi karyawan (Y) | 0,897 | 0,2656 | Reliabel |

Sumber: data olahan

sigifikan variabel

IV. Hasil Dan Pembahasan

Tabel Total bobot etika kerja islam

| Indikator | Total bobot | Persentase | Kategori |
|---------------------------|--------------|------------|----------|
| Ihklas dalam bekerja | 223 | 19,9% | Kuat |
| Jipar (sungguh-sungguh) | 221 | 19,7% | Kuat |
| Amanah dan jujur | 225 | 20,1% | Kuat |
| Etika dan adab | 226 | 20,1% | Kuat |
| Menjaga ukhuwah islamiyah | 224 | 20,1% | Kuat |
| Total | 1.119 | 100,0% | Kuat |
| Rata-rata | 223,8 | | |

Sumber: data olahan

Bobot rata-rata dari variabel etika kerja islam (X) adalah sebesar 223,8 nilai tersebut berada pada rentang 1,81 - 2,60 atau berada pada katagori lemah. Dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam yang di rasakan oleh karyawan rumah makan cibiuk (soeta) Bandung lemah.

Sementara untuk variabel komitmen organisasi karyawan (X) bobot rata-rata sebesar 214,9 nilai tersebut berada pada rentang 1,81- 2,60 atau berada pada katagori rendah. Dapat

disimpulkan organisasi rumah makan pada katagori

Tabel Total bobot variabel komitmen organisasi karyawan

| Indikator | Bobot rata-rata | Persentase | Katagori |
|-------------------|-----------------|--------------|---------------|
| Komitmen afektif | 211,8 | 72 % | Tinggi |
| Komitmen normatif | 218 | 28 % | Tinggi |
| Total | 429,8 | 100 % | Tinggi |
| Rata-rata | 214,9 | | |

bahwa komitmen karyawan di cibiuk berada rendah

Sumber: data olahan

Tabel Validitas

| Item | R _{hitung} | N | R _{tabel} | Keterangan |
|------|---------------------|----|--------------------|------------|
| X.1 | 0,799 | 55 | 0,2656 | Valid |
| X.2 | 0,632 | 55 | 0,2656 | Valid |
| X.3 | 0,550 | 55 | 0,2656 | Valid |
| X.4 | 0,646 | 55 | 0,2656 | Valid |
| X.5 | 0,518 | 55 | 0,2656 | Valid |
| X.6 | 0,650 | 55 | 0,2656 | Valid |
| X.7 | 0,725 | 55 | 0,2656 | Valid |
| Y1 | 0,780 | 55 | 0,2656 | Valid |
| Y2 | 0,809 | 55 | 0,2656 | Valid |
| Y3 | 0,805 | 55 | 0,2656 | Valid |
| Y4 | 0,717 | 55 | 0,2656 | Valid |
| Y5 | 0,691 | 55 | 0,2656 | Valid |
| Y6 | 0,734 | 55 | 0,2656 | Valid |
| Y7 | 0,671 | 55 | 0,2656 | Valid |

Sumber: data olahan

Pada table diatas dapat dilihat bahwa pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisiner semuanya valid. Semua pernyataan dikatakan valid karena hasil perhitungan korelasi (r hitung) lebih besar dari pada (r tabel).

pada table diatas dapat dilihat bahwa pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisiner semuanya reliabel. Hal ini ditunjukan dengan hasil reliability statistics (r hitung) lebih besar dari pada (r tabel). Mengingat jumlah pernyataan kuisiner (x) tujuh pernyataan (ganjil) maka data yang dipilih pada reliability statistics yaitu hasil dari unequal length yaitu sebesar 0,853 selanjutnya untuk jumlah pernyataan variabel (Y) yaitu tujuh (ganjil) maka data yang dipilih pada reliabilily statistics yaitu hasil dari unequale length 0,897.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|-------------|
| | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance |
| 1 | (Constant) | 8.636 | 3.490 | | 2.468 | .017 | |
| | X | .452 | .174 | .337 | 2.602 | .012 | 1.000 1.000 |

Sumber: data hasil olahan IBM SPSS Statistics 20

Dari table diatas maka perolehan persamaan penelitian sebagai berikut:

$$Y = 8,636 + 0,452x + \epsilon$$

Sehingga diketahui Koefesien etika kerja islam (X) adalah 0,452 hal ini menunjukkan setiap peningkatan variabel etika kerja islam sebesar satu satuan nilai maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,452 satuan nilai atau 45,2% dengan asumsi variabel.

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .337 ^a | .113 | .097 | 4.39946 | 1.910 |

Sebelum menentukan terjadi atau tidaknya autokorelasi maka terlebih dahulu membuat suatu kriteria yaitu dengan melihat nilai du dan dl pada tabel DW

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa nilai durbin - watson yaitu 1.910 yang artinya nilai tersebut terletak antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau $1.601 < DW < 2.472$ maka koefisien autokorelasi sama dengan 0, artinya dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Tabel Uji linearitas ANOVA*

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 131.033 | 1 | 131.033 | 6.770 | .012 ^a |
| Residual | 1026.829 | 53 | 19.366 | | |
| Total | 1156.862 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

Sumber: data olahan 2018

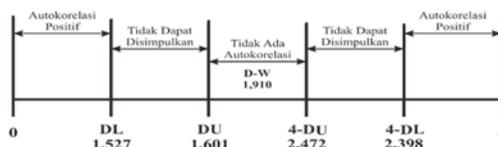
Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat dari tabel diatas maka diperoleh F_{hitung} 6,770 sedangkan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $V1 = k$; $V2 = n-k-1 = 55-1-1 = 53$ ialah 4,02. Dikatakan signifikan ialah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ,

Tabel Kesimpulan pengujian secara keseluruhan

| Nilai F_{hitung} | Nilai F_{tabel} | Kesimpulan |
|--------------------|-------------------|------------|
| 6,770 | 4,02 | Signifikan |

Sumber: data olahan

Dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu karyawan rumah makan cibiuk, sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima atau dengan kata lain variabel etika kerja islam dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan.



V. Penutup

Penelitian ini mengambil subjek pada Rumah Makan Cibiuk untuk mengetahui etika kerja islam terhadap komitmen organisasi karyawan dengan total responden 55 orang. Sehingga untuk tiap variabel yang diteliti bisa disimpulkan sebagai berikut: Etika kerja islam di Rumah Makan Cibiuk berkategori kuat, sedangkan komitmen organisasi karyawan berkategori tinggi. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan rumah makan cibiuk soeta Bandung.

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran, Perusahaan harus lebih bisa memfokuskan terhadap etika kerja islamnya, terutama pada variabel etika kerja islam yang harus diperhatikan dalam penelitian ini adalah indikator sungguh-sungguh (itqan) dan indikator teliti dan teratur, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator itqan (sungguh-sungguh) dan indikator teliti, teratur memiliki skor terendah. Selain itu, meningkatkan etika kerja islam pada perusahaan dapat di tingkatkan melalui peningkatan pelaksanaan kesungguh-sungguhan dan ketelitian, keteraturan kerja karena hasil penelitian menunjukkan faktor utama (yang paling penting) bagi terwujudnya etika kerja islam yang kuat.

Dengan segala keterbatasan, penulis berharap dalam penelitian selanjutnya agar sampel penelitian lebih banyak dan waktu penelitiannya lebih lama tujuannya agar hasil dari penelitiannya lebih maksimal lagi.

Daftar Pustaka

- Al-qur'an terjemah dan tajwid al-majid. 2014. Penerbit Beras, Jakarta
- Alma Buchari Dan Priansa Doni Juni. 2009. Manajemen Bisnis Syariah. ALFABETA, cv Bandung
- Adab faisal, rokhman wahibur. 2015. Pengaruh etika kerja islam Terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktivitas. EQUILIMBRIUM Vol. 3, no. 1, juni 2015
- Ernawan erni, 2016. Business Ethics (Etika Bisnis). ALFABETA, cv Bandung
- Ghozali, imam. 2013. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS . Edisi ke tujuh, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, imam. 2016. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Edisi ke Delapan, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haris. 2012. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus paa PT. Pos Indonesia Kantor Pos Jateng). Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jendral Soedirman. Jawa Tengah.
- Herry dan Djaslim. 2010. Manajemen strategik. Bandung. CV Linda Karya
- Imam nawawi, riyadhushalihin, perjalanan menuju taman surga. Cetakan ke enam, penerbit Jabal. Bandung
- Kaswan . 2017. Psikologi industri dan organisasi. ALFABETA, cv Bandung
- Kaswan . 2015. Sikap kerja: dari teori dan implementasi sampai bukti . ALFABETA, cv Bandung
- Mondy W. 2008. Human Resource Management, ten edition. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Nurmantias faizal, 2015. Pengaruh etika kerja islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di institut agama islamtafaquh fiddin Dumai. Jurnal tamaddun ummah vol.1 No.1
- Pratama, dkk. 2016. pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vo. 34 no 1.
- Ratna dewi dan ketut surya. 2017. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan ORGANIZATIONAL SILENCE PADA PT PLN (PERSERO) RAYON DENPASAR.
- Shalahudin, A. 2013. pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pt sumber djantin Kalimantan Barat. Jurnal manajemen teori dan terapan, 6(1), 1-16
- Sirajuddin betri, Muhakko fadel mitra. 2016. Pengaruh etika kerja islam Terhadap komitmen organisasi profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perbankan syariah dikota palembang. I- Econommic Vol. 2. No. 2
- Sopiah. 2008. Perilaku organisasional. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono 2015. Metode Penelitian Bandung: Alfabetha
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian bisnis. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian kombinasi. Bandung: Alfabetha.

Solihin ismail.2009. pengantar manajemen. Jakarta: penerbit Erlangga

Subiyanto dan achmad. 2016. Pengaruh etika kerja islam terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada pondok pesantren hidayatullah pati. EQUILIMBRUM jurnal Ekonomi Syariah, vol.4 no. 2.

Sudaryono.2017. pengantar manajemen teori dan kasus. CAPS (Center for academic publishing service)

Trisnawati sule.2016. Manajeman bisnis syariah. Bandung. Pt Refika aditama

Team Dosen Praktika. 2016. Modul Praktikum Statistik. STIE STEMBI: Bandung.