

PENGEMBANGAN ETIKA KERJA BERBASIS ISLAM:KAJIAN TENTANG KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL

Oleh:

Diana Ma'rifah¹⁾, Adi Indrayanto²⁾

E-mail: diana_marifah@yahoo.co.id

¹⁾Mahasiswa Program MSi Universitas Jenderal Soedirman

²⁾Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the effect of Islamic work ethics on the individual outcomes in organization. Islam is the biggest religion in Indonesia, thus the Islamic ethics would be fit and powerful to encourage employees' job satisfaction, organizational commitment, and organization citizenship behaviour. This article provides the conceptual model with seven dimensions of Islamic work ethics and individual outcomes variables. Islamic ethics would be more creates fairness on employee perception. Trusteeship would improve the employees' engagement to their organization. Interestingly, when the employee thinks that their task would give effect to Islamic Ummah, the organization citizenship behaviour would improve. Suggestion for future research is discussed.

Keywords: *Islamic work ethic, job satisfaction, organizational commitment, organization citizenship behaviour, employee.*

PENDAHULUAN

Etika sangat diperlukan dalam hidup karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Etika merupakan seperangkat praktik moral yang membedakan antara hal yang benar dan yang salah (Marri et al, 2012). Etika dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku. Dalam bekerja, etika diperlukan sebagai aturan yang mengarahkan bagaimana individu bekerja dengan baik dan benar. Etika kerja menjadi sebuah komitmen akan nilai dan pentingnya kerja keras bagi individu. Bagi manager, seorang karyawan lebih utama dilihat dari etika kerja (61%), intelijen (23%), antusiasme (12%) dan pendidikan (4%) (Miller et al, 2001).

Konsep etika kerja mulai menjadi perhatian pasca revolusi industri. Hal ini sejalan dengan Weber yang mengusulkan hubungan kausalitas etika kerja Protestan dengan perkembangan kapitalisme di barat. Teori Weber menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan religius. Setelah itu para peneliti semakin memberi perhatian kepada etika kerja dan peran agama di dalamnya (Rokhman, 2010; Geren; Ali, 2008; Yousef, 2000). Konsep etika kerja yang berkembang di barat (etika kerja Protestan) mungkin memang sesuai dengan nilai-nilai dan budaya pada masyarakat Eropa, namun tidak dapat diabaikan bahwa terdapat komunitas lain yang memiliki ciri budaya dan kepercayaan tersendiri dalam hal etika kerja.

Selain etika kerja Protestan, etika kerja Islam kini mulai mendapat perhatian para peneliti. Orang Islam dikenal memiliki pandangan yang unik mengenai pekerjaan dan telah mengformulasikannya dalam etika kerja (Ali, 2008). Antara etika kerja Islam dan etika kerja Protestan, keduanya sama-sama menekankan pada kerja keras, komitmen, dedikasi pada pekerjaan, kreativitas kerja, menghindari perilaku tidak etis, kerjasama dan kompetisi di tempat kerja. Namun, berbeda dengan etika kerja Protestan, etika kerja Islam lebih menekankan kepada niat dari pada sekedar hasil (Yousef, 2000). Bekerja dalam Islam dianggap sebagai sebuah kebaikan dalam pemenuhan kebutuhan dan penting untuk membangun keseimbangan dalam hidup manusia dan kesejahteraan bersama (Ali, 1988)

Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001). Penedidikan diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Ketika individu meraih apa yang sesuai dengan harapannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja (Yousef, 2001; Hayati, 2012; Marri et al, 2012) dan hasilnya, dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja bukan sebagai sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Hayati, 2012). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan secara menyeluruh.

Urgensi etika kerja Islam

Perhatian akan etika kerja dapat dikatakan terjadi karena fakta bahwa etika kerja bukanlah sebuah bakat dalam diri seseorang, tetapi merupakan sebuah sikap (Miller et al, 2001) dan secara khusus merupakan prinsip yang dipegang dan dipercayai yang tercermin pada sikap kerja individu dan berhubungan erat dengan komitmen moral dan keterlibatan individu (Yousef, 2001). Konsep etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan Al-Hadist. Islam mengajarkan bahwa kerja keras dapat menyebabkan dosa terampuni dan tidak ada yang lebih baik selain makan dari hasil pekerjaan sendiri, kemalasan dan membuang-buang waktu untuk hal yang tidak produktif sangatlah dilarang. Etika kerja Islam memandang dedikasi pada pekerjaan adalah sebuah kebaikan (Yousef, 2000), pekerjaan haruslah bermanfaat dan juga bermakna (Ali, 2008).

Etika kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja. Etika kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik. Perdagangan dan transaksi harus terjadi dalam lingkungan yang saling terbuka dan percaya, oleh karena itu, transparansi menentukan tanggungjawab moral. Perilaku bermoral merupakan prasyarat penting untuk mempertahankan kemakmuran ekonomi dan komunitas bisnis (Ali, 2008).

Beberapa penelitian mengenai etika kerja Islam (Ali, 1988, 1992; Ali & Azim, 1994; Ali & Al-Kazemi, 2007; Yousef, 2000, 2001) hanya menguji konsep secara garis besarnya saja tanpa

memberikan definisi untuk dimensi etika kerja Islam. Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) mengembangkan model multidimensi etika kerja Islam agar lebih terlihat perbedaannya dengan etika kerja Protestan. Dalam Islam, bentuk keimanan seorang muslim haruslah diaplikasikan menyeluruh di berbagai aspek kehidupan. Keterlibatan dalam aktivitas ekonomi merupakan sebuah kebaikan yang diniati sebagai wujud keimanan. Penyertaan niat dalam pekerjaan sangatlah penting dikarenakan hal tersebut mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah baik dan benar. Selain benar, pekerjaan yang dilakukan seorang muslim haruslah bermanfaat. Hasil dari meta analysis literature teori dan empiris serta pendapat para ahli, didapatkan tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu *justice and fairness, work results for the Islamic ummah, cooperation and collaboration, trusteeship, work intention, work type, work as the source of ownership*.

Integritas muslim adalah bentuk ekspresi dari *Islamic ummah*. Aktivitas yang dilakukan tidak boleh merugikan dan tidak bermanfaat bagi sesama muslim. Oleh karena itu, aktivitas ekonomi memberi kekuatan dan potensi untuk persaudaraan dan persatuan umat muslim. Inilah yang dikatakan bahwa pekerjaan memberi hasil untuk *Islamic ummah*. Oleh karena itu, kebersamaan dan integritas sangatlah penting dalam prinsip Islam.

Semangat kebersamaan dan kesatuan dalam Islam mempengaruhi seluruh aspek kehidupan. Islam menganjurkan untuk saling bekerjasama dalam aktivitas ekonomi sebagai bukti ketaqwaan seorang muslim. Hasilnya, kebersamaan dan kesatuan akan berakhir pada produktivitas yang tinggi bagi tercapainya *Islamic ummah*.

Selain itu, bentuk kedekatan diri pada Tuhan dapat dicerminkan melalui kebenaran dan keadilan. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Pengumpulan kekayaan melalui jalan haram, sangatlah dilarang. Hal ini menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan gap atau perbedaan kelas sosial.

Ajaran Islam menganjurkan muslim untuk makan dari hasil pekerjaan sendiri dan dilarang menjadi parasit bagi orang lain. Bekerja membuat pemerataan kekayaan dan setiap muslim dapat menjadi kaya dengan bekerja. Oleh karena itu, bekerja adalah faktor penting dari kepemilikan dalam Islam. Bekerja yang hanya diniatkan untuk mengumpulkan uang dibanding untuk beribadah menyebabkan kerusakan bagi masyarakat. Karena Islam mengenal haram dan halal, maka aktivitas bekerja haruslah produktif, spekulasi dan riba dilarang. Dalam Islam, niat bukanlah hanya sekedar kata-kata, tetapi harus dilakukan dengan perbuatan. Dari sinilah etika kerja Islam memandang bekerja sebagai sumber dari kepemilikan.

Setiap muslim diharuskan memiliki sifat dapat dipercaya atau amanah. Amanah dalam segala urusan merupakan hal yang paling penting karena hal ini menjadikan muslim sebagai sumber daya modal terbaik. Selain itu, tipe pekerjaan yang dijalani juga harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Islam mengajarkan agar kita dapat menempatkan orang sesuai dengan keahliannya, agar tidak terjadi kekacauan dan kehancuran.

Etika kerja Islam bukan hanya sekedar masalah budaya saja, tetapi etika kerja Islam dapat mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik dan bekerja keras. Karena penyertaan niat baik pada pekerjaan akan memberikan hasil yang baik pula. Bekerja memungkinkan seseorang menjadi mandiri dan menimbulkan kepedulian terhadap orang lain, kepuasan dan pemenuhan diri (Ali, 2008).

Etika kerja Islam dan kepuasan kerja

Etika kerja Islam melihat pekerjaan memiliki arti penting untuk masa depan seseorang secara ekonomi, sosial dan psychological, untuk memberi kehormatan, untuk meningkatkan

kesejahteraan sosial, dan menguatkan keyakinan (Ali, 2008). Dengan hal ini, etika kerja Islam dapat memfasilitasi tujuan hidup individu. Sesuai apa yang diajarkan dalam Islam, individu harus memiliki pekerjaan yang bermanfaat dan berarti. Bekerja juga dipandang sebagai bukti prestasi dan kemandirian. Orang akan menjadi sukses dan maju dikarenakan bekerja keras. Bekerja merupakan sumber kekayaan dan kesejahteraan (Chanzanagh dan Akbarnejad, 2011), hal ini sejalan dengan prinsip *work as the source of ownership*. Keadilan dan transparansi sebuah pekerjaan juga merupakan hal yang penting bagi seorang muslim, karena akan memberikan pandangan bahwa tak ada perbedaan dan kelas sosial bagi mereka. Seorang muslim juga harus dapat memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan ketidaksesuaian yang akan ditimbulkan. Prestasi yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Secara empiris, pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada hasil penelitian Yousef (2001) yang meneliti tentang etika kerja Islam sebagai moderator dari komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan muslim di Uni Emirat Arab. Hasilnya, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap komitmen dan kepuasan kerja, serta menjadi moderator bagi hubungan keduanya. Jadi, semakin individu tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap etika kerja Islam (menekankan kerja keras, dedikasi terhadap pekerjaan, kooperatif) semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, dan semakin kuat pula komitmen terhadap organisasi yang dimiliki.

Hayati (2012) juga meneliti mengenai etika kerja Islam dan kaitannya dengan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja. Hasilnya, etika kerja Islam memberi pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi intrinsik dan komitmen organisasi, dibanding pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Jadi, prinsip Islam yang dipercayai oleh individu akan tertanam menjadi motivasi intrinsik dalam dirinya, dan motivasi intrinsik ini memiliki pengaruh terkuat bagi tercapainya kepuasan kerja individu.

Etika kerja Islam dan komitmen organisasi

Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial. Masalah dapat berkurang jika individu berkomitmen dan menghindari hal-hal tidak etis untuk mengumpulkan kekayaan (korupsi). Hal yang ditekankan dalam konsep etika kerja Islam adalah penyertaan niat dalam melakukan suatu aktivitas. Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Individu akan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki, dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja (Ali, 2008). Oleh karena itu, pandangan mengenai hal ini (sesuai dengan konsep etika kerja Islam) dapat mendorong individu untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, Islam mengajarkan untuk seorang muslim harus dapat dipercaya (amanah) dalam memegang sebuah urusan (Chanzanagh dan Akbarnejad, 2011). Dengan amanah, maka individu akan memiliki rasa tanggungjawab yang kuat terhadap pekerjaannya.

Khalil (2009) meneliti tentang etika kerja Islam pada mahasiswa Arab di Israel. Hasilnya, etika kerja Islam memberi pengaruh pada variabel individualism, dimana individualism ini menekankan pada pencapaian prestasi dan loyalitas. Hal ini menjadi bukti bahwa seorang muslim akan memberikan dedikasi terbaiknya untuk pekerjaan, secara loyal, dia akan bertahan dalam organisasinya. Selain itu, Marri et al (2012) juga mengungkapkan dalam hasil penelitiannya bahwa individu yang memegang kuat prinsip etika kerja Islam akan

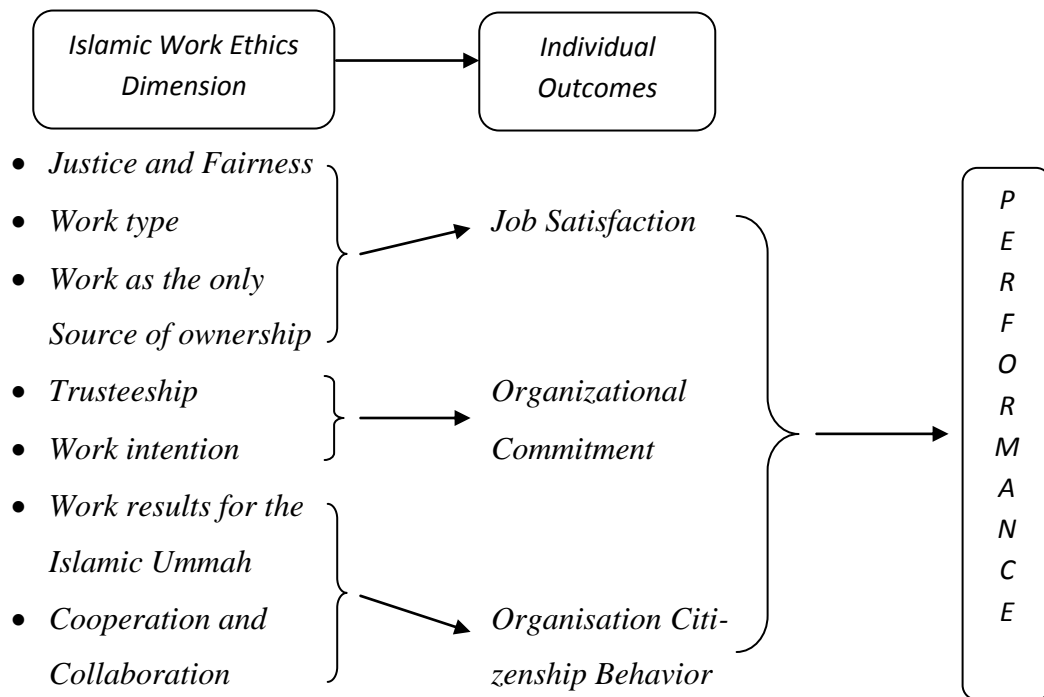
meningkat pula komitmennya terhadap organisasi dan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

Etika kerja Islam dan *organization citizenship behavior*

Etika kerja Islam menekankan kerjasama, integritas dan tanggung jawab sosial. Islam mengajarkan bahwa manusia harus saling tolong menolong dalam kebaikan. Dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup.

Semangat kebersamaan dalam Islam berpengaruh terhadap seluruh aspek kehidupan. Kerjasama merupakan salah satu hasil dari kebersamaan tersebut. Kerjasama antar muslim dapat mendukung peningkatan produktivitas yang tinggi dalam *Islamic ummah*. Prinsip-prinsip dalam etika kerja Islam ini membawa individu dalam organisasi untuk memberikan performa yang lebih terhadap pekerjaannya. Dalam kajian perilaku organisasi, *organization citizenship behavior* merupakan sikap kerja seseorang di luar tugas formalnya. Individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar job desk formal yang telah ditetapkan. Dari sini, dapat dipandang bahwa dimensi cooperation dan collaboration dari etika kerja Islam akan mengarah pada perilaku *organization citizenship behavior*.

Alhyasat (2012) meneliti mengenai peran etika kerja Islam dalam mengembangkan perilaku OCB karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa etika kerja Islam memberi pengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian Zaman et al (2012) juga mengungkapkan bahwa individu yang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam organisasi.



Gambar 1. Model *conceptual* antar variabel

Saran untuk penelitian mendatang

Perhatian para peneliti tentang konsep etika kerja Islam masih sangat terbatas. Etika kerja banyak dibahas pada literature barat, namun etika kerja Islam secara khusus, baru menjadi bahan pengujian di negara-negara Arab (Ali, 1988). Selain itu, selama ini literature etika kerja yang ada disentralkan pada etika kerja Protestan. Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) memberikan definisi untuk dimensi pengukuran etika kerja Islam agar terlihat perbedaannya dengan etika kerja Protestan.

Etika kerja Islam yang menekankan pada transparansi, loyalitas dan kerja keras memberikan manfaat bagi produktifitas karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, perlunya dikaji lebih lanjut mengenai pengukuran etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap variabel lain, seperti komitmen karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja, stress kerja, niat meninggalkan organisasi, dan lain-lain.

Etika kerja islam juga akan menarik dikaji pada organisasi multinasional, disebabkan nilai ajaran Islam dalam konsep etika kerja ini adalah sebuah ajaran yang menyeluruh, tidak hanya terbatas pada masalah agama saja (Ali, 1988) dan para penganutnya pun tersebar di berbagai negara.

KESIMPULAN

Paper ini memberi arahan mengenai konsep etika kerja Islam dan dampaknya terhadap performa individu. Etika kerja Islam memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja individu yang positif. Prinsip moral, kerja keras dan komitmen yang ditekankan dalam konsep ini akan memberikan hasil yang baik bagi individu maupun organisasi. Dari kesimpulan literatur diatas, etika kerja Islam menunjukkan pengaruhnya terhadap tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti kepuasan kerja dan komitmen. Konsep etika kerja Islam akan menambah literature mengenai etika kerja yang sampai saat ini masih sangat terbatas, dikarenakan focus studi mengenai etika kerja lebih banyak dilakukan di negara-negara barat dan berbasiskan etika kerja Protestan.

REFERENSI

- Ahmad, M.S. (2011), "Work ethics: an Islamic prospective", *International Journal of Human Sciences*, Vol. 8 Issue 1.
- Ali, A. (1988), "Scaling an Islamic work ethic", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 No.5, pp.575-83.
- Ali, A.J. (1992), "The Islamic work ethic in Arabia", *The Journal of Psychology*. Vol. 126 No. 5, pp.507-19.
- Ali, A. and Al-Kazemi, A. (2007), "Islamic work ethic in Kuwait", *Journal of Management Development*, Vol. 14 No. 2, pp.366-75.
- Ali, A.J. and Al-Owaihian, A. (2008), "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, pp.5-19.
- Alhyasat, K.M.K. (2012), "The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations", *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 3 No. 2, pp.139-154.

- Chanazanagh, H.E. and Akbarnejad, M. (2011), "The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society", *Social and Behavioral Sciences*, Vol.30, pp.916-924.
- Chappell, T. (2012), "Theories of Ethics, Overview"
- Geren, B. "The work ethic: is it universal?", *Journal of International Business and Cultural Studies*.
- Hayati, K. and Caniago, I. (2012), "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance", *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 65, pp. 272 – 277.
- Marri, M.Y.K. et al. "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and turnover Intention, an empirical Study at Public Sector of Pakistan", *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol. 2, Issue 2.
- Miller, J.M. Woehr, D.J. and Hudspeth, N. (2001), "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, pp.1-39.
- Rokhman, W. (2010). "The effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No. 1
- Yousef D.A.(2000),"The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 4, pp.283-302.
- Yousef D.A. (2001),"Islamic work ethic, a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personel Review*, Vol. 30 No.2, pp.152-69.