

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan modernisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk selalu kreatif dan inovatif dalam mencari berbagai strategi untuk tetap *survive* dalam menghadapi berbagai persaingan.<sup>1</sup> Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen terpenting dalam organisasi, sebab sumber daya manusia adalah yang menggerakkan sumber daya lainnya.<sup>2</sup> Tanpa adanya manusia maka sumberdaya lainpun tidak dapat berjalan, karena manusia adalah yang menjadi roda penggeraknya. Oleh karenanya, sumber daya manusia profesional sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia yang profesional bermuara pada kenyataan bahwa sumber daya manusia adalah yang membantu organisasi untuk membuat tujuan, menentukan strategi, menciptakan inovasi, serta mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia profesional jugalah yang dapat membuat organisasi lebih kuat untuk terus maju dan berkembang.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, organisasi harus mampu melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik, mulai dari pengadaan tenaga kerja (perekrutan, penyeleksian, orientasi dan penempatan), pelatihan dan

---

<sup>1</sup>Agung Utama, "Upaya Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dalam Era Persaingan Global Melalui Aliansi Strategis," *Jurnal Kajian Bisnis*, No. 30 (2003): 57–73.

<sup>2</sup>Susilo Susiawan dan Abdul Muhid, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi," *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia* Vol. 4, No. 3 (September 2015): 304–313.

<sup>3</sup>Aep Kusnawan and Aep Firdaus Sy., *Manajemen Pelatihan Dakwah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). Hal. 1.

pengembangan, hingga mempertahankan sumber daya manusia yang profesional.<sup>4</sup>

Dalam mengelola sumber daya manusia tersebut, organisasi juga harus mampu menumbuhkan serta mengembangkan komitmen para karyawan terhadap organisasi. Sebab, karyawan yang memiliki komitmen tinggi diyakini akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini ditandai dengan niat untuk berada dalam organisasi serta melakukan identifikasi mengenai nilai-nilai dan tujuan organisasi. Selain itu juga adanya keinginan untuk memberikan ide, pemikiran serta tenaga ekstra untuk organisasi.<sup>6</sup>

Komitmen organisasi juga dipandang sebagai kondisi psikologis yang menghubungkan antara karyawan dengan organisasi yang memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada di dalam organisasi atau meninggalkannya.<sup>7</sup>

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan dan keberpihakannya terhadap organisasi, serta sejauh mana niatnya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi akan menjadi objek penelitian yang menarik untuk dikaji sebab diyakini bahwa komitmen yang tinggi akan menumbuhkan banyak manfaat, baik itu bagi organisasi ataupun bagi karyawannya sendiri.<sup>8</sup>

Dalam salah satu penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2008), sebagaimana dikutip oleh Himmatul Azzizah ditemukan bahwasannya terdapat korelasi/hubungan negatif yang tinggi antara komitmen organisasi dengan tingkat

---

<sup>4</sup>Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Taman Sidoarjo: Zifatama, 2008), 6-11.

<sup>5</sup>Tri Muji Ingarianti, "Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi," *Jurnal RAP UNP* Vol. 6, No. 1 (Mei 2015): 80-91.

<sup>6</sup>R.T. Mowday, L.W. Porter, and R.M. Steers, *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover* (New York: Academic Press, 1982).

<sup>7</sup>Anggita Nandya and Ali Mubarak, "Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi Pada Karyawan Unit Usaha Industri Hilir Teh Bagian Produksi Di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung," *Prosiding Psikologi: Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Sosial dan Humaniora) Gelombang 2* (2015 2014): 395-402.

<sup>8</sup>Liche Seniati Chairy, "Seputar Komitmen Organisasi," *Prosiding Arisan Angkatan '86 F.Psi.UI* (September 8, 2002): 1-8.

*turnover intentions*. Dimana semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan.<sup>9</sup>

Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi biasanya menunjukkan *performance* yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi juga dapat menekan frekuensi absensi karyawan menjadi rendah.<sup>10</sup>

Menurut Dessler (1997), sebagaimana dikutip oleh Veronica Ruvina, komitmen organisasi akan menciptakan karyawan yang setia terhadap organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta memperlakukan perusahaan seperti milik mereka sendiri. Sehingga karyawan akan merasa telah menjadi satu dengan organisasi dan menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan. Dengan demikian akan tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan organisasi. Dengan memiliki tipe karyawan seperti ini maka akan memberikan peluang yang tinggi kepada organisasi untuk tumbuh sehat dan berkembang dengan baik.<sup>11</sup>

Lebih lanjut, karyawan yang memiliki komitmen tinggi secara otomatis juga akan menjadi karyawan yang bertanggung jawab. Dimana mereka akan senantiasa mengusahakan yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal. Dalam hal ini, terlihat adanya korelasi positif antara komitmen organisasi dengan pelaksanaan tanggung jawab karyawan.<sup>12</sup>

Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan komitmen organisasi, seperti: usia karyawan, lama bekerja dalam perusahaan, jenis

---

<sup>9</sup>Himmatul Azzizah and Umi Anugerah Izzati, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Retail Di PT. X," *Character: Jurnal Psikologi* Volume 05, Nomor 02 (2018): 1–5.

<sup>10</sup>Veronica Ruvina and Zamralita, "Komitmen Organisasi: Karyawan Dengan Kepribadian Tipe A Dan Tipe B," *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 9, No. 2 (2007): 168–185.

<sup>11</sup>Ruvina and Zamralita, "Komitmen Organisasi: Karyawan Dengan Kepribadian Tipe A Dan Tipe B." Hal. 169.

<sup>12</sup>Ruvina and Zamralita, "Komitmen Organisasi: Karyawan Dengan Kepribadian Tipe A Dan Tipe B." Hal. 169.

pekerjaan dan lain-lain.<sup>13</sup> Selain itu, faktor kepribadian juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam bekerja di perusahaan.<sup>14</sup> Hal ini tercermin dalam konsep proses komitmen organisasi dalam tahap *initial commitment*. Kepribadian, nilai yang dianut, dan kepercayaan merupakan karakteristik individu yang turut mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mowday, Porter dan Steers yang menyatakan bahwa karakteristik personal (seperti kepribadian), peran, pengalaman kerja, dan struktural mempengaruhi komitmen organisasi.<sup>15</sup>

Selain itu, komitmen organisasi juga tidak terlepas dari kepuasan yang diperoleh karyawan pada saat bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja ini menunjukkan kesesuaian antara hasil kerja seseorang dengan imbalan yang disediakan. Harapan/keinginan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya.<sup>16</sup> Ketika seseorang merasa semua kebutuhannya telah terpenuhi oleh organisasi maka secara otomatis mereka akan meningkatkan komitmen yang ada dalam dirinya.

Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan dari hasil pekerjaannya, maka mereka bisa saja pergi mencari pekerjaan lain yang lebih menguntungkan dan bisa memenuhi harapan-harapan mereka. Pada umumnya, karyawan tidak hanya memperhitungkan mengenai *reward* dalam bentuk uang saja, tetapi mereka juga mengharapkan kualitas tertentu berupa perlakuan yang baik dalam tempat kerjanya. Sebagai tambahan dari *reward*, karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang dirasakan adil, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil.<sup>17</sup> Oleh karena itu, organisasi

---

<sup>13</sup>Martha Indah Hadiyani, Diah Karmiyati, and Tri Muji Ingarianti, "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan," *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi* (2012): 157–175.

<sup>14</sup>Ruvina and Zamralita, "Komitmen Organisasi: Karyawan Dengan Kepribadian Tipe A Dan Tipe B." Hal. 169.

<sup>15</sup>Ruvina and Zamralita, "Komitmen Organisasi: Karyawan Dengan Kepribadian Tipe A Dan Tipe B." Hal. 169.

<sup>16</sup>Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 44, No.1 (March 2017): 31–39.

<sup>17</sup>Susiawan and Muhid, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi." Hal. 304-313.

perlu menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas atau yang biasa disebut dengan *quality of work life*.

*Quality of work life* merupakan suatu keadaan dimana karyawan dalam suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadinya melalui pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>18</sup>

Dalam literatur lain dikatakan bahwa *quality of work life* merupakan gambaran dari kualitas hubungan personal karyawan dengan kondisi pekerjaannya secara keseluruhan.<sup>19</sup>

Konsep *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja pada awalnya lahir akibat adanya revolusi industri dan juga terbentuknya serikat kerja di New York pada tahun 1972. Serikat kerja tersebut kemudian mengadakan konferensi buruh internasional pertama dan menghasilkan sebuah konsep mengenai kualitas kehidupan kerja.<sup>20</sup>

*Quality of work life* secara umum telah disetujui sebagai salah satu isu penting dalam setiap organisasi. Dimana keberadaannya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja, absensi, stress kerja, *turnover* karyawan, efektifitas organisasional, serta komitmen organisasi. Konsep *quality of work life* ini mengarahkan perhatian organisasi agar memberikan pandangan yang baik tentang manusia yang ada di dalamnya, dengan tujuan untuk menyebarkan pemahaman secara teori dan praktek mengenai bagaimana membuat kondisi/lingkungan yang baik bagi kehidupan kerja para karyawannya.<sup>21</sup>

Di Indonesia, kualitas kehidupan kerja ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang diantaranya mengatur tentang

---

<sup>18</sup>M Isa Anshori, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Iqtishaduna* Vol.7, No. 2 (April 2012): 1-17.

<sup>19</sup>Wahibur Rokhman, "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Dan Stress Kerja: Studi Pada BMT Kudus," *Jurnal Equilibrium* Vol. 1, No. 2 (Desember 2013): 1135-1145.

<sup>20</sup>Arrafiqur Rahman, "Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam," *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* Vol.6, No. 1 (January 2017): 7–22.

<sup>21</sup>Arrafiqur Rahman, "Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam."Hal. 7–22.

kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan karyawan, serta hubungan industrial.<sup>22</sup>

Dalam bab 1 pasal 1 ayat 31 UU Ketenagakerjaan tersebut dijelaskan bahwasannya kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>23</sup>

Konsep tentang *quality of work life* ini juga diatur dalam Al-Qur'an dan hadits nabi SAW. Salah satunya dalam QS. Al-Ahqaf, 46: 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩-

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(QS. Al-Ahqaf, 46: 19) <sup>24</sup>

Dengan demikian, setiap organisasi harus betul-betul memperhatikan mengenai *quality of work life* agar dapat mengkondisikan lingkungan kerjanya secara optimal, sehingga setiap karyawan mau dan mampu mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk organisasi tersebut. Bagi karyawan, penerapan *quality of work life* yang baik dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, terciptanya iklim dan kondisi kerja yang baik, hingga pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Sedangkan untuk organisasi bermanfaat dalam menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas agar mau bekerja dan berkomitmen di perusahaan tersebut.<sup>25</sup>

Namun pada kenyataannya tidak sedikit perusahaan/organisasi yang belum bisa menciptakan *quality of work life* dalam lingkungan kerjanya. Sehingga

<sup>22</sup>Fajar Nurrohmah, *Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Surat Kabar Harian Umum Lampung Post)*, Skripsi (Bandar Lampung: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung, 2017), accessed December 14, 2019, <http://digilib.unila.ac.id>.

<sup>23</sup>Bambang Kesowo, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” March 25, 2003.

<sup>24</sup>Soenarjo dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Kemenag RI, 1971), Hal. 825.

<sup>25</sup>Wenda Chrisienty, “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo,” *AGORA* 3, No. 2 (2015): 483–490.

perusahaan yang bersangkutan kesulitan dalam mempertahankan karyawannya, dan pada akhirnya mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Salah satu organisasi/lembaga yang memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tinggi adalah LAZNAS Yatim Mandiri.

Yatim Mandiri sebagai salah satu Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) di Indonesia, saat ini tengah melebarkan sayapnya di kancah perzakatan nasional. Lembaga zakat yang sudah berdiri 26 tahun ini mengkhidmatkan tujuannya untuk kemandirian anak-anak yatim dhu'afa di seluruh Indonesia.

Untuk mencapai tujuannya tersebut, LAZNAS Yatim Mandiri melakukan pemberdayaan terhadap segala potensi anak yatim melalui pengelolaan dana sosial zakat, infaq, shadaqah, dan wakaf (ZISWAF), baik dari perorangan, komunitas, maupun korporasi. Dimana dana-dana yang terhimpun, kemudian dikelola dengan sangat apik melalui program-program pemberdayaannya yang meliputi pendidikan, kesehatan, ekonomi, sosial dan dakwah. Semua program tersebut dikemas dengan baik sehingga tujuan lembaga dapat tercapai.

Namun, dibalik tujuan mulia serta program-program kemandirian yatim yang ditawarkannya, terdapat masalah yang sangat esensial bagi lembaga tersebut, yakni tingginya tingkat *turnover* amil/karyawan. Hal ini sudah menjadi hal yang tidak asing lagi, terlebih bagi peneliti yang juga merupakan mantan karyawan dari Yatim Mandiri Cabang Bandung.

Selama masa kerja, kurang lebih 2 tahun (2017-2019), terdapat lebih dari 44 amil/karyawan yang memutuskan untuk *resign*/mengundurkan diri dari Yatim Mandiri Cabang Bandung dengan berbagai alasan, mulai dari kafalah yang diterima kecil, sementara beban pekerjaan yang diberikan sangat berat, jenis pekerjaan tidak sesuai dengan *skill* dan *passion* mereka, keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, tentangan dari keluarga, keinginan untuk fokus pada pendidikan, serta alasan-alasan lainnya.

Ternyata, masalah ini bukan hanya terjadi di Yatim Mandiri Cabang Bandung saja. Berdasarkan data yang diperoleh dari SPV Data & Keuangan Yatim Mandiri tingkat Regional Office 3, jumlah karyawan yang keluar/*resign* dari tahun 2015 -

2019 mencapai angka 320 amil/karyawan. Datanya dijelaskan dalam Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Amil Yatim Mandiri RO 3 yang Berhenti Kerja**  
**Tahun 2015-2019**

NO	CABANG	JUMLAH KARYAWAN RE-SIGN					
		2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
1	BANDUNG	5	23	21	14	9	72
2	BATAM	3	5	4	7	2	21
3	BEKASI	8	5	9	7	9	38
4	BOGOR	4	5	2	7	5	23
5	DEPOK	5	7	8	5	7	32
6	JAKBAR	0	5	5	3	5	18
7	JAKSEL	0	3	5	3	5	16
8	JAKTIM	3	1	1	1	2	8
9	LAMPUNG	1	1	2	3	2	9
10	MEDAN	0	0	3	5	4	12
11	PALEMBANG	5	3	4	2	5	19
12	RO3	0	0	0	1	1	2
13	SERANG	7	5	3	3	5	23
14	TANGERANG	4	7	5	8	3	27
<b>JUMLAH</b>		<b>45</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>69</b>	<b>64</b>	<b>320</b>

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa tingkat *turnover* yang tinggi terjadi pada tahun 2016 dan 2017 dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 70 orang (46,66%) dan 72 orang (48%), dan masih terjadi *turnover* di tahun-tahun berikutnya.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang tinggi diduga disebabkan oleh *quality of work life* yang belum sesuai dengan harapan karyawan. Dimana, terdapat tujuh dimensi di dalam *quality of work life* yang diharapkan dapat

meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, gaji dan tunjangan, relevansi sosial, dan integrasi kerja.<sup>26</sup>

Tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di LAZNAS Yatim Mandiri juga menunjukkan rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Mathis dan Jackson menjelaskan karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Menurut Arthur ketika organisasi berusaha untuk menumbuhkan komitmen karyawan, maka kemungkinan seorang karyawan mencari pekerjaan di tempat lain akan menurun karena *quality of work life* di perusahaannya berjalan sesuai harapan.<sup>27</sup>

Selain *quality of work life*, hal lain yang juga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi adalah implementasi etika kerja Islam.

Etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pekerja, yang dapat dilihat dari usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawabnya yang didasarkan pada nilai-nilai Islam.<sup>28</sup>

Konsep etika kerja Islam merupakan pola hubungan manusia dengan khaliqnya dalam rangka melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu menurut Yousef sebagaimana dikutip oleh Haerudin, bahwa Etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an yang prakteknya dicontohkan oleh Nabi Besar Muhammad saw. Sehingga yang membedakan etika kerja berdasarkan syari'ah dengan etika lainnya adalah berkaitan dengan niat, cara memilih tujuannya, serta sumber penentuan nilai.<sup>29</sup>

Etika atau akhlak ini merupakan sebuah keniscayaan dalam kehidupan. Sebab, banyak orang yang pintar dan professional, tapi miskin akan etika dan akhlak, hingga kemudian berdampak pada kehancuran dan merugikan masyarakat luas. Oleh karena itu, setiap profesi mensyaratkan adanya standar etika yang biasa

---

<sup>26</sup>Wenda Chrisienty, "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo," *AGORA* 3, No. 2 (2015): 483–490.

<sup>27</sup>Wenda Chrisienty, "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo," *AGORA* 3, No. 2 (2015): 483–490.

<sup>28</sup>Anisya Aditya, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi PNS Pada Dinas Pendidikan Dan Kesehatan Kota Malang," *Universitas Negeri Malang Fakultas Pendidikan Psikologi* (2013).

<sup>29</sup>Haerudin, "Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik Dan Empirik," *Jurnal Maksimum* Vol.5, No. 1 (September 2015): 17-31.

dirumuskan dalam bentuk kode etik profesi. Beberapa kode etik yang kita kenal misalnya kode etik dokter, kode etik hakim, kode etik wartawan, dan kini bahkan sudah ada kode etik amil zakat.<sup>30</sup>

Terdapat empat nilai dasar etika profesi amil, dengan mengacu pada sifat Rasulullah SAW, yaitu shiddiq, amanah, fathonah, dan tabligh. Shiddiq ialah bekerja dengan lurus dan benar, amanah bekerja dengan jujur, fathonah bekerja profesional, dan tabligh bekerja dengan mencapai target.<sup>31</sup>

Selain itu amil zakat juga dituntut untuk memiliki jiwa sosial yang tinggi, empati, dan peduli terhadap sesama. Sehingga amil ini haruslah orang-orang yang memiliki hati bersih, berjiwa penolong, serta berpikiran lapang. Sifat-sifat ini harus dimiliki untuk dijadikan landasan etika profesi seorang amil. Hanya lembaga zakat yang ditopang dengan amilin yang memegang teguh kode etik amil lah yang akan mengantarkan pada tujuan besar lembaga tersebut.<sup>32</sup>

Di Indonesia sendiri, standar etika bagi amil zakat diatur dalam Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat. Tujuan dari adanya kode etik ini adalah untuk menjaga citra, kemandirian, martabat, integritas, serta independensi amil zakat dalam menjalankan tugas sesuai dengan syariat Islam dan peraturan perundang-undangan; memberikan pedoman bagi amil zakat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya; mencegah adanya pelanggaran kode etik; mendorong etos kerja amil zakat, dll.<sup>33</sup>

Adapun asas yang harus dimiliki amil zakat menurut peraturan BAZNAS ini yaitu berpedoman pada syari'at Islam, amanah dan integritas, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, akuntabilitas, dan profesional.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup>Didin Hafidhuddin, "Etika Amil Zakat," last modified July 11, 2018, accessed July 14, 2020, <http://Etika Amil Zakat – LSP Dompot Dhuafa.html>.

<sup>31</sup>Didin Hafidhuddin, "Etika Amil Zakat," last modified July 11, 2018, accessed July 14, 2020, <http://Etika Amil Zakat – LSP Dompot Dhuafa.html>.

<sup>32</sup>Didin Hafidhuddin, "Etika Amil Zakat," last modified July 11, 2018, accessed July 14, 2020, <http://Etika Amil Zakat – LSP Dompot Dhuafa.html>.

<sup>33</sup> Bambang Sudibyo, "Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Amil Zakat" (Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), March 27, 2018). Hal. 4.

<sup>34</sup> Ibid. Hal. 7-8.

Dengan demikian, semua lembaga pengelola zakat sudah sepatutnya menerapkan standar etika ini dalam aktivitas kerjanya. Tugas mengelola zakat ini merupakan profesi yang mulia, sebagaimana posisi nabi, ulama atau *ulil amri* (pemerintah). Karena profesi mulianya itu, Allah SWT mencantumkan namanya di dalam Al-Qur'an. Kemuliaan amil bukan sekedar ia menjadi perpanjangan tangan dari Allah SWT untuk mengelola amanah orang muslim, namun amil juga menjadi media tercapainya keharmonisan antara si kaya (muzakki) dengan si miskin (mustahik) dengan menjadi mediator bagi sirkulasi zakat dari muzakki kepada mustahik.<sup>35</sup>

Melihat tanggung jawab yang demikian berat tersebut, maka sudah sepatutnya lembaga zakat mempekerjakan amil yang profesional, jujur, amanah, serta adil. Sebab mengelola dana umat merupakan tugas yang amat berat. Sehingga penerapan etika ini, khususnya penerapan etika Islam menjadi hal yang lazim. Ketika amil/karyawan menerapkan etika kerja Islam dalam bekerja, maka secara otomatis mereka akan menunjukkan komitmennya terhadap organisasi. Sebab bagi mereka bekerja bukan hanya sebatas untuk mendapatkan kompensasi semata, melainkan juga sebagai bentuk aktualisasi ibadah terhadap Allah SWT.

Namun pada kenyataannya, ada saja oknum dalam lembaga amil zakat yang melanggar kode etik amil zakat tersebut, misalnya dengan menyalahgunakan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab, dll.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas mengenai "Pengaruh *Quality of Work Life* dan Implementasi Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

---

<sup>35</sup>Adiwarman A. Karim and Azhar Syarief, "Fenomena Unik Di Balik Menjamurnya Lembaga Amil Zakat (LAZ) Di Indonesia," *Jurnal Pemikiran dan Gagasan* Vol.1 (2009): 1-9.

1. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* secara parsial terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri Regional Office 3?
2. Apakah terdapat pengaruh implementasi etika kerja Islam secara parsial terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri Regional Office 3?
3. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* dan implementasi etika kerja Islam secara simultan terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri Regional Office 3?

### C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *quality of work life* secara parsial terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri Regional Office 3.
2. Pengaruh implementasi etika kerja Islam secara parsial terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri Regional Office 3.
3. Pengaruh *quality of work life* dan implementasi etika kerja Islam secara simultan terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri Regional Office 3.

### D. Kegunaan Penelitian

1. Dari Segi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, juga dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi akademisi khususnya bagi mahasiswa Prodi Ekonomi Islam, serta dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah yang sama.

2. Dari Segi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak berkepentingan, khususnya bagi para pengelola

lembaga-lembaga sosial berbasis Islam, serta lembaga-lembaga zakat untuk senantiasa meningkatkan profesionalitasnya dalam memanaj sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan bagaimana menumbuhkan komitmen karyawan melalui peningkatan *quality of work life* serta implementasi etika kerja Islam.

#### E. Kajian Pustaka

1. Jurnal Equilibrium Vol. 1, No. 2 yang ditulis oleh Wahibur Rokhman dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intentions* dan Stres Kerja: Studi pada BMT Kudus”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat *quality of work life* serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover intentions*, dan stres kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta terdapatnya pengaruh negatif signifikan antara *quality of work life* dengan *turnover intentions* dan stres kerja di BMT Kudus.<sup>36</sup>
2. Jurnal Telaah Manajemen Vol. 14 Edisi 1 yang ditulis oleh Ahmad Zaenuri dan Markus Surkamta dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (*Turnover Intention*) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*) (Studi pada Karyawan Kontrak PT.AST Semarang). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan QWL terhadap komitmen organisasional, tidak adanya pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional, tidak adanya pengaruh QWL terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, dan

---

<sup>36</sup>Wahibur Rokhman, “Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Dan Stress Kerja: Studi Pada BMT Kudus,” *Jurnal Equilibrium* Vol. 1, No. 2 (Desember 2013): 1135-1145.

adanya pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.<sup>37</sup>

3. Jurnal AGORA Vol. 3, No, 2 yang ditulis oleh Wenda Chrisienty O. Dengan judul “Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinar Plasindo”. Hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *quality of worklife* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.<sup>38</sup>
4. Jurnal Economica Vol. 7 Edisi 2 yang ditulis oleh Alwiyah dengan judul “Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *affective commitment, normative commitment, dan continuance commitment*.<sup>39</sup>
5. Jurnal Equilibrium Vol. 3, No. 1 yang ditulis oleh Farisul Adab & Wahibur Rokhman dengan rjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di UKM tenun ikat Troso Jepara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang dilakukan oleh karyawan UKM tenun ikat Troso Jepara telah dapat dirasakan, sehingga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi melalui komitmen yang tinggi.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup>Ahmad Zaenuri and Markus Surkamta, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan Pekerjaan (Turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment) (Studi Pada Karyawan Kontrak PT.AST Semarang),” *Telaah Manajemen* Vol. 14, Edisi 1 (February 2017): 73–86.

<sup>38</sup>Chrisienty, “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo.”Hal. 483-490.

<sup>39</sup>Alwiyah Alwiyah, “Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang),” *Economica* Vol. 7, No. 2 (2016): 23–54.

<sup>40</sup>Farisul Adab and Wahibur Rokhman, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas,” *EQUILIBRIUM* Vol. 3, No. 1 (June 2015): 48–61.

**Tabel 1.2**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan Penelitian**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Wahibur Rokhman (2013)	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Turnover Intentions</i> dan Stres Kerja: Studi pada BMT Kudus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuannya sama, yaitu untuk mengukur pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap komitmen organisasi;</li> <li>- Instrumen penelitian berupa kuesioner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selain mengukur pengaruh QWL terhadap komitmen organisasi, penelitian terdahulu juga mengukur pengaruh QWL terhadap kepuasan kerja, <i>turnover intention</i>, dan stres kerja.</li> <li>- Obyek penelitian terdahulu dilakukan di BMT Kudus, sementara yang dilakukan peneliti saat ini di LAZNAS Yatim Mandiri</li> <li>- Teknik sampling dalam penelitian terdahulu menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>, dan yang dilakukan peneliti saat ini dengan teknik <i>Cluster Random Sampling</i>.</li> </ul>
Ahmad Zaenuri dan Markus Surkamta (2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Quality Of Work Life</i> ) Dan Ketidakamanan Kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) Terhadap Niat Untuk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuannya sama untuk mengukur pengaruh QWL terhadap Komitmen Organisasional.</li> <li>- Instrumen penelitian berupa kuesioner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel pada penelitian terdahulu ditambahkan dengan variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i></li> <li>- Teknik sampling pada penelitian terdahulu</li> </ul>

	Meninggalkan Pekerjaan ( <i>Turnover Intention</i> ) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional ( <i>Organizational Commitment</i> ) (Studi pada Karyawan Kontrak PT.AST Semarang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengujian variabel menggunakan persamaan regresi linier berganda</li> <li>- Pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t</li> </ul>	menggunakan <i>proporsional stratified random sampling</i>
Wenda Chrisienty O. (2015)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinar Plasindo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuannya sama, yaitu untuk mengukur pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap komitmen organisasi;</li> <li>- Instrumen penelitian berupa kuesioner</li> <li>- Pengujian variabel menggunakan persamaan regresi linier berganda</li> <li>- Pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t</li> </ul>	- Variabel yang diteliti pada penelitian terdahulu hanya pengaruh QWL terhadap komitmen organisasi saja ( 2 variabel, X dan Y)
Alwiyah (2016)	Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staf	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuannya sama untuk mengukur pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komintmen Organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel pada penelitian terdahulu ditambah variabel kepuasan kerja</li> <li>- Penelitian terdahulu melakukan bermacam-</li> </ul>

	Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)	- Instrumen penelitian berupa kuesioner - Pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t	macam langkah pengujian yang meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.
Farisul Adab & Wahibur Rokhman (2015)	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas	- Tujuannya sama untuk menguji pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi - Instrumen penelitian berupa kuesioner - Pengujian variabel menggunakan persamaan regresi linier berganda - Pengujian hipotesis menggunakan Uji t	- Variabel pada penelitian terdahulu ditambah variabel retensi karyawan dan variabel produktivitas.

## F. Kerangka Berpikir

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha dan bekerja keras sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.<sup>41</sup>

<sup>41</sup>Ria Mardiana Yusuf and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2018), 25.

Sebetulnya, komitmen organisasi sudah menjadi isu penelitian di banyak negara sejak 60 tahun terakhir. Dimana konsepnya ini diperkenalkan oleh Whyte pada kisaran tahun 1956 yang berakar dari paradigma teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory/SET*) dalam memahami perilaku organisasi.

Pada awalnya, konsep komitmen organisasi ini berfokus pada komitmen itu sendiri, yang didasarkan pada sikap yang menunjukkan pada permasalahan dan loyalitas.

Terdapat tiga pendekatan mengenai komitmen organisasi,<sup>42</sup> yaitu:

#### 1. Pendekatan Sikap (*attitudinal approach*)

Menurut Steers dan Porter, pendekatan sikap merupakan komitmen yang merujuk pada orientasi positif individu karyawan dengan organisasinya. Pendekatan sikap ini lebih menekankan pada loyalitas karyawan, yakni suatu kondisi dimana karyawan bersedia menjadi fasilitator dalam meraih tujuan organisasi.

#### 2. Pendekatan Perilaku (*behavioral approach*)

Pendekatan perilaku ini menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan itu terikat pada organisasi. Dalam hal ini karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi berlandaskan pada perhitungan efisiensi biaya untuk berkomitmen. Mereka akan berpikir agar jangan sampai keputusannya meninggalkan organisasi justru akan lebih mahal.

#### 3. Pendekatan Multidimensi (*the multidimensional approach*)

Pendekatan ini dipandang dalam beberapa dimensi atau sumber. Secara tradisional komitmen organisasi dipandang sebagai konstruk unidimensi atau satu dimensi, dimana komitmen organisasi diartikan sebagai rasa identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan, dan loyalitas. Sementara itu, Mayer dan Allen memandang komitmen organisasi sebagai konsep yang multidimensional. Dimana komitmen organisasi ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu: pertama, komitmen afektif yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat dengan organisasi. Artinya terdapat ikatan emosional antara karyawan dengan

---

<sup>42</sup>Yusuf and Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*, 15-18.

organisasasi, karyawan merasa mempunyai nilai yang sama dengan organisasi, adanya rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga ia bersedia untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kedua, komitmen berkelanjutan yang mengarah pada perhitungan untung rugi, jadi karyawan bertahan di dalam organisasi karena ia membutuhkannya, mereka memiliki persepsi bahwa jika mereka meninggalkan organisasi mereka akan megalami kerugian. Ketiga, komitmen normatif, dimana dalam hal ini karyawan memiliki perasaan wajib untuk tinggal dalam organisasi. Mereka merasa mempunyai hutang budi terhadap organisasi.<sup>43</sup>

Jadi, komitmen organisasi ini merupakan kekuatan dari keterlibatan serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Dimana ketika komitmen karyawan tinggi, maka mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik pula.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan kinerja yang baik, organisasi harus mampu menciptakan terlebih dahulu *quality of work life* bagi karyawannya, sebab ketika *quality of work life* tercipta, karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerjanya itu sendiri.

Sebaliknya, ketika *quality of work life* itu lemah atau bahkan tidak ada, maka akan terjadilah *turnover intentions* atau perputaran karyawan yang sangat tajam. Mereka memilih keluar dari organisasi atau tempat kerjanya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, yang tidak bisa mereka dapatkan dari tempat kerja sebelumnya.

*Quality of work life* merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya, sebab dengan adanya kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan peran serta dan kontribusi karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Sheel, Sindhvani, Goel dan Pathak, *quality of work life* merupakan suatu proses dimana organisasi berusaha untuk merespon dan memenuhi kebutuhan karyawannya, dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan,

---

<sup>43</sup>Yusuf and Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*, 33 - 35.

meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui keamanan kerja, pemberian *reward*, bonus, pelatihan, serta kesempatan untuk berkembang.<sup>44</sup>

*Quality of work life* ini terdiri dari beberapa elemen. Menurut Riady (1997) elemen-elemen tersebut meliputi: pertama, kompensasi/gaji/upah yang adil. Kedua, memberikan pelatihan yang cukup untuk mendorong pengembangan karir karyawan, menawarkan peluang untuk promosi dan mendapatkan jenjang karir yang jelas, serta memberikan fasilitas yang mendorong karyawan untuk maju. Ketiga, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, sehat, serta relasi kerja yang baik. Keempat, nilai-nilai organisasi seperti visi misi yang jelas, budaya organisasi, serta prosedur-prosedur kerja yang terarah. Kelima, karakteristik pekerjaan yang jelas, dan keenam, kepemimpinan yang baik, yang menunjukkan komitmen terhadap visi misi organisasi, serta dapat memberdayakan karyawan.<sup>45</sup>

Adapun menurut Cascio elemen-elemen tersebut meliputi keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan rasa bangga terhadap institusi.<sup>46</sup>

Selain itu, Siagian merumuskan elemen-elemen *Quality of Work Life* sbb:

1. Kompensasi/gaji yang adil
2. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, sehat, & relasi yang baik
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan
4. Kesempatan untuk berkembang & berkarya
5. Integrasi sosial
6. Ketaatan terhadap ketentuan formal & normatif
7. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi

---

<sup>44</sup>Wahibur Rokhman, "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Dan Stress Kerja: Studi Pada BMT Kudus," *Jurnal Equilibrium* Vol. 1, No. 2 (Desember 2013): 1135-1145.

<sup>45</sup>Wahibur Rokhman, "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Dan Stress Kerja: Studi Pada BMT Kudus," *Jurnal Equilibrium* Vol. 1, No. 2 (Desember 2013): 1135-1145.

<sup>46</sup>Muhammad Hasbi Assiddiq, "Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Ebiz Cipta Solusi)" (Universitas Widyatama, 2016), accessed March 12, 2020, <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/8934>.

8. Relevansi sosial<sup>47</sup>

Pemberian gaji atau upah menjadi salah satu hal yang paling sensitive dan bagian terpenting dalam *quality of work life*. Dan tidak sedikit juga masalah gaji/upah ini memberi pengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam QS. Al-Ahqaf : 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩-

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(QS. Al-Ahqaf, 46: 19) <sup>48</sup>

Dengan demikian, berdasarkan ayat tersebut maka hendaklah setiap lembaga/organisasi/perusahaan memberikan gaji/upah kepada karyawannya sesuai dengan jenis pekerjaan serta tanggung jawab yang mereka emban, sehingga tidak ada pihak yang merasa di rugikan, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

Oleh karena itu, sebaiknya perihal pemberian gaji/upah ini disepakati sejak awal. Sehingga karyawan mengetahui berapa upah yang akan mereka terima dari hasil pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan akhirnya akan berdampak pada kesepakatan dan saling ridha antara kedua belah pihak.

Hal tersebut juga dijelaskan dalam kaidah ushul fiqh berikut:

الأصلُ في العَقْدِ رِضَا المُنْتَعَاذِينَ وَنَتِيجَتُهُ مَا إلتَزَمَاهُ بِاتِّعَاذِ

“Hukum asal dalam transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnyanya yang diakadkan.”<sup>49</sup>

Selain itu dalam hadits nabi dikatakan “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah). Pesan hadits tersebut bila benar-benar diamalkan, niscaya mampu membangkitkan semangat kerja para karyawan. Dan tentunya mereka akan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari organisasi/perusahaan, sehingga terciptalah *quality of work life* bagi karyawan.

<sup>47</sup>Adireja Akhmad Ginanjar and Anggraini Sukmawati, “Analisis Hubungan Faktor-Faktor Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ” (IPB, 2012), accessed March 12, 2020, <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/60697>.

<sup>48</sup> Soenarjo dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Kemenag RI, th 1971) Hal. 825.

<sup>49</sup> A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih (Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis)* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2006).Hal. 239.

Ketika *quality of work life* ini tercipta dalam organisasi, maka komitmen karyawan terhadap organisasinya pun akan muncul dengan sendirinya.

Selain *quality of work life*, penerapan etika kerja Islam juga bisa menjadi salah satu cara untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan.

Etika Islam di tempat kerja meliputi empat komponen yaitu: (1) Usaha, usaha dipandang sebagai bahan yang diperlukan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Usaha untuk melayani diri sendiri dapat berupa usaha dalam memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah pribadi, sedangkan usaha melayani masyarakat dapat berupa usaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menyelesaikan masalah masyarakat. (2) Kompetisi, di dalam Islam tidak ada batasan dalam arena pasar untuk kompetisi, namun kompetisi dilarang bila berkaitan dengan barang terlarang (misalnya alkohol dan judi), serta kegiatan yang berhubungan dengan barang terlarang dan manipulasi harga. (3) Transparansi, yaitu kebutuhan atas kepercayaan dan kejujuran dalam transaksi atau dalam kegiatan ekonomi yang berhubungan dengan barang dan jasa. Keterbukaan dan kejujuran ini akan meningkatkan loyalitas pelanggan dan reputasi pasar. (4) Perilaku bertanggung jawab. Persaingan, usaha, dan transparansi dapat menghasilkan manfaat bagi diri dan orang lain dalam jangka pendek. Namun, bila ketiga hal tersebut tidak diimbangi dengan tindakan yang bertanggung jawab maka dapat menyebabkan bencana. Selain itu, etika kerja Islam juga menempatkan prioritasnya pada niat.<sup>50</sup>

Ketika karyawan memiliki niat yang tulus, maka seiring dengan berjalannya waktu, komitmen terhadap organisasinya pun akan tercipta. Sebab bagi mereka bekerja bukan hanya sebatas untuk mendapatkan kompensasi semata, melainkan juga sebagai bentuk aktualisasi ibadah terhadap Allah SWT.

Masalah tentang etika kerja Islam ini dijelaskan dalam QS. At- Taubah, 9: 105<sup>51</sup>:

---

<sup>50</sup>Aditya, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi PNS Pada Dinas Pendidikan Dan Kesehatan Kota Malang."Hal.2.

<sup>51</sup> Soenarjo dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Kemenag RI, th 1971) Hal. 298.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At- Taubah, 9: 105)

Selain itu, dalam hadis nabi dikatakan bahwa "Sesungguhnya Allah ta'ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal" (HR. Ad-Dailami).<sup>52</sup>

Dalam konsep ekonomi Islam, etika kerja ini diperlukan sebagai jalan agar setiap aktivitas ekonomi tidak hanya diorientasikan untuk kepentingan maksimalisasi keuntungan atau benefit ekonomi semata. Sebagaimana yang kita ketahui bahwasannya dalam bekerja, manusia akan selalu dihadapkan pada dua pilihan yang bertentangan, apakah seseorang akan mengedepankan keadilan dengan berbuat baik dan bekerja sesuai etika, ataukah melanggar etika dengan melakukan ketidakadilan demi kepentingan pribadinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Al-Mathuridi dan Dun Scotus tentang moralitas, dimana keduanya berpendapat bahwa manusia memiliki dua kecenderungan yang berlawanan yaitu kasih sayang untuk keadilan (*affection for justice*) dan kasih sayang untuk mendapatkan keuntungan (*affective for advantages*).<sup>53</sup>

Dengan demikian disinilah pentingnya etika kerja, sebab etika kerja merupakan ajaran yang syarat dengan nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip keadilan dan kemanusiaan. Etika hadir dalam dunia kerja untuk memberikan *guidence* serta menawarkan pendekatan-pendekatan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan yang mendukung tercapainya motif ekonomi para ekonom dengan tanpa harus mengesampingkan nilai etis yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunah.<sup>54</sup>

<sup>52</sup>Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, Hal.120.

<sup>53</sup>Saef Antony, "Etika dan Bisnis Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Vol. 2, No. 1 (2018): 1-21*.

<sup>54</sup>Saef Antony, "Etika dan Bisnis Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Vol. 2, No. 1 (2018): 1-21*.

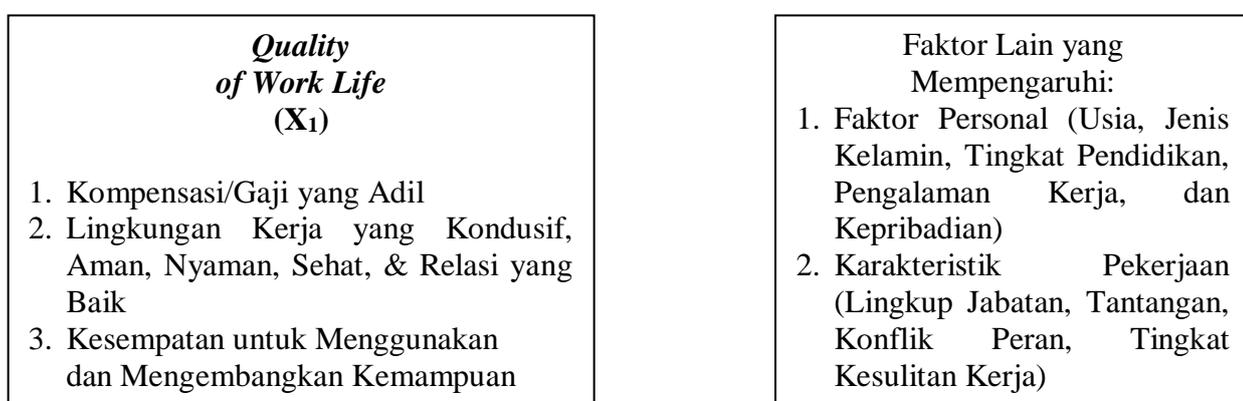
Dalam perspektif ekonomi Islam, bekerja termasuk didalamnya berbisnis bukan hanya tentang biaya serta manfaat ekonomi. Terdapat faktor penentu keberhasilan kerja yang terletak pada hal-hal non materi, yaitu meliputi prinsip dan strategi, manajemen yang baik, SDM yang profesional, serta sikap dan perilaku etik perusahaan.

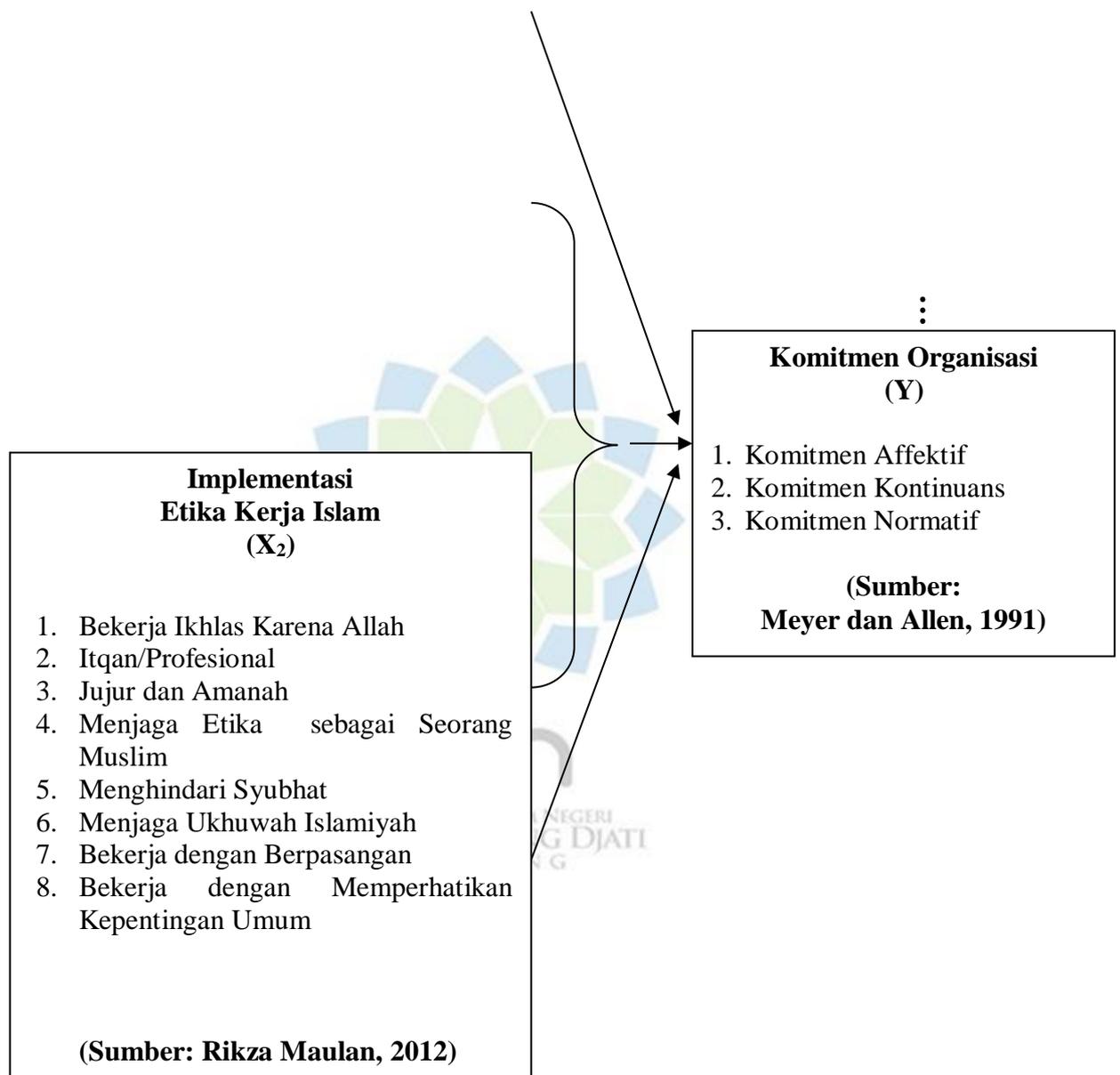
Selanjutnya Rikza Maulan berpendapat bahwa elemen etika kerja dalam Islam meliputi bekerja ikhlas karena Allah, itqan/profesional, jujur dan amanah, menjaga etika sebagai seorang muslim, menghindari syubhat, menjaga ukhuwah islamiyah, bekerja dengan berpasangan, dan bekerja dengan memperhatikan kepentingan umum.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir**





### G. Hipotesis

Berdasarkan kajian literatur di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> : Variabel *quality of work life* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri RO 3.

- $H_a$  :Variabel *quality of work life* secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri RO 3.
2.  $H_0$  :Variabel implementasi etika kerja Islam secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri RO 3.
- $H_a$  :Variabel implementasi etika kerja Islam secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri RO 3.
3.  $H_0$  :Variabel *quality of work life* dan implementasi etika kerja Islam secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri RO 3.
- $H_a$  :Variabel *quality of work life* dan implementasi etika kerja Islam secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi di LAZNAS Yatim Mandiri RO 3.

