

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Kerja

2.1.1 Definisi Komitmen Kerja

Komitmen berasal dari bahasa latin (*committere, to connect, entust- the state of being obligated or emotionally impelled*) yang merupakan keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (I'tikad) (Tasmara, 2002: 85). Komitmen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perjanjian (keterikatan), untuk melakukan sesuatu, dan kontrak (KBBI, 2006: 78).

Menurut Luthans (2006: 248) komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Sopiah (2008: 156) komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 166) komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Porter (Darmawan, 2013: 112) menyatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sementara menurut Mathis dan Jackson (Sopiah, 2008: 155) komitmen kerja adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Mayer dan Allen mengemukakan bahwa komitmen organisasi menjadi suatu variabel yang multidimensional yang mempengaruhi perkembangan dari psikologis organisasi, terutama adanya keterkaitan dengan *turn over*. Sementara komitmen mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu

mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Komitmen pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom, 2011: 223).

Dari beberapa teori yang ada dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap pekerjaannya sehingga pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah.

2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Kerja

Menurut J.P Mayer dan J.J Allen mengemukakan model komitmen yang terdiri dari tiga komponen yang terkait dengan psikologis: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normatif commitment*). Dalam buku (Wirawan, 2013: 371) menambahkan jenis komitmen lainnya yaitu komitmen antara:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*). Yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komponen afektif merupakan komponen hasrat atau keinginan *desire*. Para pegawai secara afektif merupakan mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik demografik seperti umur, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan akan tetapi pengaruh tersebut umumnya tidak kuat dan tidak konsisten.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berkelanjutan adalah komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi. Sudut bertaruh atau investasi adalah memperoleh dan kehilangan yang mungkin terjadi jika seseorang berada atau meninggalkan suatu organisasi.

3. Komitmen Normatif (*normatif commitment*). Dalam komitmen organisasi ini seseorang individu tetap bekerja dan menjadi organisasi karena perasaan kewajiban moral. Perasaan ini berasal dari suatu gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi.

Adapun indikator komitmen kerja menurut Mowday (Sopiah, 2008: 165) dimana Mowday meyakini bahwa untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari aspek komitmen, yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
2. Keinginan untuk bekerja keras
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Dari beberapa uraian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki aspek-aspek yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karena komitmen tidak akan terbentuk begitu saja. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008: 163) ada tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen yaitu:

1. Ciri pribadi, termasuk masa jabatan dalam sebuah organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut David (dalam Sopiah, 2008: 163) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja misalnya:

1. Faktor personal, yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan, yang terdiri dari lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, yang terdiri dari besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja yaitu pengalaman kerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pada organisasi.

Stum 1998 (Sopiah, 2008: 164) menyatakan bahwa ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada pekerjaan: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, (5) penghargaan kerja.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap pekerjaan terdiri dari ciri pribadi, ciri pekerjaan, pengalaman kerja, factor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik structural, pengalaman kerja, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja.

2.1.4 Komitmen Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam mencapai sebuah tujuan dari instansi diperlukan adanya kerjasama antara anggota pegawai dengan komitmen yang telah mereka buat pada instansi tempat mereka bekerja. Hal ini berkaitan dengan etika kerja Islam dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim untuk berkomitmen pada pekerjaan, namun tidak hanya pada organisasi saja tetapi dalam kehidupan

beragama pun dibutuhkan komitmen. Selain itu, sebagai seorang muslim juga harus berkomitmen pada diri sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah Allah agar terhindar dari segala larangan-Nya. Sebagaimana firman Allah SWT Q.S Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ ٱلْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ١

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya

Pada ayat di atas Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik kepada Allah maupun kepada sesama umat manusia termasuk dalam hal pekerjaan (Suwiknyo, 2010: 66-67). Oleh sebab itu dalam berkomitmen setiap muslim diwajibkan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga agamanya. Komitmen adalah suatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah disepakati atau di tentukan sebelumnya. Komitmen juga memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Sebagaimana firman Allah Q.S Al-Kahfi ayat 110:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ
يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ١١٠

Artinya:

Katakanlah: sesungguhnya aku ini manusia sama biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengaharap perjumpaan dengan Tuhannya. Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya".

Maksud dari ayat amal shaleh pada ayat di atas yaitu bekerja dengan baik, sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya maksudnya adalah jangan mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan, yang menjadi sumber nilai intrinsik pekerjaan manusia (Abdullah, 2006: 333). Selain beramal shaleh kita juga dituntut untuk bertaqwa kepada Allah yakni dengan menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Allah berfirman dalam Q.S Al-Nisa' ayat 1:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا
رَوْحَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي
تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ١

Artinya:

Hai orang-orang beriman, bertaqwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari diri yang satu.

Maksud ayat di atas adalah jika seseorang bertaqwa dan telah meresap dalam jiwa seseorang, maka seseorang tersebut akan berbuat sesuatu yang baik, baik dalam hal pekerjaan dan dalam hal lainnya misalnya (1) gemar mengerjakan perbuatan yang hak dan kebaikan; (2) menjauhi segala yang dilarang dan diharamkan, (3) selektif dalam segala tindakannya; (4) memiliki

sifat-sifat, perangai, karakter yang baik dan mulia; (5) mudah menghadapi segala tantangan dan problema kehidupan; (6) bersedia mengakui kesalahan dan dosa, serta tidak segan – segan untuk meminta maaf dan pengampunan.

Telah jelas bahwa Alquran dan Sunnah Rasul adalah pedoman hidup yang menjadi asas bagi setiap Muslim (Abdullah, 2006: 326). Sebagaimana firman Allah Q.S Al-Ahzab ayat 21 berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ٢١

Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang – orang yang mengaharapkan (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan banyak menyebut Allah.

Dari beberapa ayat Alquran yang telah dijabarkan bahwa kebahagiaan dapat dicapai dengan dasar iman yang kuat, tekad dan bulat dengan beramal shaleh dan bertaqwa kepada Allah. Komitmen secara umum adalah rasa ketertarikan keterikatan seseorang terhadap pekerjaan atau organisasi dan ikut serta dalam proses mencapai tujuan organisasi, maka dalam perspektif islam seseorang yang komitmen dalam pekerjaan adalah orang yang bukan hanya tertarik dalam pekerjaannya saja namun benar – benar teguh dalam pendiriannya. Selain itu seseorang yang berkomitmen terhadap pekerjaannya mau dibimbing dan membimbing agar individu tersebut menjadi lebih baik berdasarkan pada nilai – nilai yang berkembang dalam masyarakat dan mengacu pada sesuatu yang dipandang baik oleh masyarakat dengan keteguhan yang dimiliki pegawai akan mengurangi *turn over* (Wibowo, 2007: 434).

Jadi komitmen kerja dalam perspektif Islam berarti orang-orang yang beriman kepada Allah, dengan begitu mereka memiliki komitmen diri/ Istiqomah dan teguh pendirian dalam

tauhid dan yakin akan kebenaran serta memiliki semangat yang tinggi dalam beribadah dan beramal shaleh termasuk juga dalam hal bekerja. Dengan demikian lah mereka yang memiliki komitmen diri yang baik/ mereka yang Istiqomah di jalan Allah akan menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. Bentuk keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap sesuatu. Iman merupakan dorongan bagi manusia untuk melakukan hal-hal yang terpuji dan menjauhkannya dari hal-hal yang keji.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Budaya berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *Budharyah* yang merupakan bentuk jamak dari *budhi* (budi atau akal) yang diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi atau akal manusia. Budaya (*culture*) berasal dari bahasa lain yakni *colere* yang memiliki arti mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan terutama mengolah atau bertani atau dapat juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam (Moheriono, 2012: 335).

Robbins dan Timoty (2008: 256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2006: 137) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak besar dari hari ke hari. Davis mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*value*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Moheriono, 2012: 336).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki antara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya sebuah instansi.

2.1.2 Aspek-aspek Budaya Organisasi

Terdapat banyak dimensi yang membedakan budaya. Adapun salah satu karakteristik yang penting dalam budaya organisasi menurut Luthans dalam (Sopiah, 2008: 129):

1. Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma, adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, dan norma adat.
3. Nilai-nilai dominan, nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.
4. Filosofi, adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya misalnya, "Konsumen adalah Raja"
5. Peraturan-peraturan. Adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.
6. Iklim organisasi, adalah keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Menurut Robbins (2003: 354), budaya organisasi mempunyai tujuh karakteristik yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu
5. Orientasi tim, suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisasi di sekitar tim-tim dan bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas pegawai
7. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek budaya organisasi terdiri dari aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, iklim organisasi, inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Sedangkan menurut Rifa'i (2003:81) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivias kerja dipengaruhi oleh 3 hal yaitu pola-pola yang dipandu oleh norma, nilai-nilai dan kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Menurut Tossi, Rizzo, Carrol dalam (Moheriono, 2012: 336) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terdiri atas pola-pola yang dipandu oleh norma, nilai-nilai, dan kepercayaan yang ada dalam diri individu, pengaruh umum dari luar yang luas, pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, faktor-faktor yang spesifik dari organisasi.

2.1.4 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi merupakan bagian dari proses organisasi. Dengan adanya budaya organisasi dapat menunjukkan identitas bagi organisasi yang membedakan antara satu organisasi dengan yang lainnya. Juga menjadikan organisasi memiliki sistem kekebalan untuk menjaga diri terhadap perkembangan dan tantangan dari luar organisasi. Budaya organisasi adalah nilai, norma, peraturan-peraturan, keyakinan, bersama, falsafah yang anut organisasi. Tindakan hal-hal tersebut adalah diyakini, diikuti, dihormati, dan disampaikan kepada yang lain sehingga menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Munandar, 2011: 152).

Objek dari budaya organisasi adalah hal-hal yang nampak dan hal-hal yang tidak tampak. Hal-hal yang tampak tersebut adalah seperti ritual-ritual, simbol-simbol, cerita, pola

berpakaian, dan bahasa, Sedangkan hal yang tidak tampak adalah seperti nilai-nilai, keyakinan, falsafah, dan asumsi dasar. Untuk eksistensi dari suatu organisasi maka budaya organisasi harus disampaikan secara turun-temurun dari mulai pegawai yang baru masuk sampai dengan pegawai yang lama. Dengan tujuan agar dapat dijadikan suatu makna bersama, dalam bertindak dan berinteraksi baik secara internal ataupun eksternal. Proses penyampaian inilah yang disebut dengan sosialisasi. Manfaat yang didapatkan dari terbentuknya budaya organisasi adalah terbentuknya identitas organisasional yang mana dengan identitas tersebut dapat memudahkan pengelolaan sistem dalam organisasi. Secara pegawai akan dapat mengambil sikap atau keputusan dalam menghadapi tantangan-tantangan secara internal ataupun eksternal (Munandar, 2011: 155).

Dalam perspektif Islam dalam hal ini dalam Al-Quran dan Hadits, terdapat isyarat-isyarat yang mengarah untuk membangun budaya organisasi yang baik. yaitu tidak terbatas pada keuntungan duniawi, namun juga untuk kebahagiaan di akhirat. Demikian itu dapat diambil hikmah dari surat Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا
وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ
خَبِيرٌ ۝ ١٣

Artinya:

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu bangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Ayat ini turun menanggapi hinaan yang diterima Bilal, ketika dia naik dinding Ka'bah untuk melakukan azab pada hari pembalasan kota Makkah, Maka Nabi SAW memanggil orang-orang yang menghina Bilal dan menegur sikap mereka yang membangga-banggakan nasab (Wahbah Zuhaili, 1428H: 518).

Disebutkan dari Abu Daud bahwa ayat ini turun pada Abu Hindin yang mana dia adalah tukang bekam Nabi SAW berkata: Sesungguhnya Rasulullah SAW menyuruh Bani Bayadhah untuk menikahkan Abu Hindin dengan anak perempuan diantara mereka, maka mereka berkata pada Rasulullah SAW: (Apakah) kami nikahkan anak-anak perempuan kami dengan budak-budak kami? Maka turunlah ayat ini (Ahmad Mustofa, 1421H: 195).

Setelah Allah SWT menyatakan larangan untuk perbuatan menghina, mencela, memberikan panggilan yang tidak baik, berprasangka buruk, mencari-cari aib orang lain, dan berghibah. Maka di ayat ini memperkuat tentang sebab dilarangnya perbuatan tersebut. dapat dipahami ayat tersebut sebagai isyarat pengakuan Allah SWT terhadap kehadiran berbagai suku-suku, dan bangsa. Kehadiran tersebut menghadirkan perbedaan-perbedaan yaitu warna kulit, kekayaan, kecukupan, keturunan, dan kedermawanan. Hal-hal ini adalah hal yang nampak pada umat manusia. Yang nampak tersebut, merupakan pengakuan Allah atas apa yang melekat pada mereka dalam keragaman. Maka Allah SWT menyampaikan atas keragaman tersebut untuk saling mengenal. Rasa untuk saling berbagi pengetahuan yang dimiliki sebagai suatu budaya yang diwariskan secara turun-temurun kepada turunannya. Menjadikan suatu aturan, norma, keyakinan, dan falsafah yang dianutnya, sebagai *way of life* dari kelompok tersebut.

Dengan kesamaan aturan, norma, dan falsafah yang menjadi *waf of life* suatu kelompok memiliki kerekatan dan kedekatan satu sama lain. atau dalam istilah organisasi integrasi internal. Demikian itu penting, untuk menjaga kekuatan

kebersamaan dalam menghadapi tantangan dari luar sehingga sanggup beradaptasi dengan kondisi eksternal.

Dan surat Ali-Imron ayat 112 sebagai ontologi budaya organisasi:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذِّلَّةُ أَيْنَ مَا تَفَقُّوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِّنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ
مِّنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِّنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ
ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ
حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ۝ ۱۱۲

Artinya:

Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas.

Dalam tafsir *Jalalain*, disebutkan bahwa dimanapun mereka berada maka tidaklah mereka mendapatkan kemuliaan dan tidak pula pegangan, kecuali jika mereka berpegangan pada agama Allah dan janji atas orang-orang beriman. Yang demikian itu janji mereka untuk keamanan yaitu dengan membayar jizyah atau tidak ada bagi mereka perlindungan selain dengan hal tersebut (Jalaluddin, 2003: 64).

Dan surah Al-Ahzab ayat 21, Al-Muntahanah ayat 4 dan 6 sebagai epistemologi budaya organisasi. Sedangkan aksiologi budaya organisasi dapat diambil hikmahnya dari surah Ali Imron ayat 112 dan ayat 103.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ٢١

Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Al-Muntahanah ayat 6:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِيهِمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَمَن يَتَوَلَّ فَإِنَّ اللَّهَ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ ٦

Artinya:

Sesungguhnya pada mereka itu (Ibrahim dan umatnya) ada teladan yang baik bagimu; (yaitu) bagi orang-orang yang mengharap (pahala) Allah dan (keselamatan pada) Hari Kemudian. Dan barangsiapa yang berpaling, maka sesungguhnya Allah Dialah yang Maha kaya lagi Maha Terpuji

Pada ayat diatas menjelaskan tentang apa yang bisa dan dapat dijadikan teladan pada Nabi Ibrahim dan para pengikutnya, yaitu mengenai sikap, tingkah laku dan kepribadiannya. Begitu juga orang-orang yang beriman yang bersamanya. Teladan yang bisa diambil yaitu bahwa Ibrahim AS dengan tegas untuk tidak kompromi kepada orang-orang kafir, selama mereka menolak untuk menyembah Allah SWT. Ayat ke 6 ini merupakan sebuah pengulangan dan penegasan, bahwa dengan meneladani apa yang dilakukan oleh Ibrahim AS dan para pengikutnya.

Al-Mumtahanah ayat 4:

قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَالَّذِينَ مَعَهُ إِذْ قَالُوا لِقَوْمِهِمْ إِنَّا بُرَّاءُ مِنْكُمْ وَمِمَّا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ كَفَرْنَا بِكُمْ وَبَدَا بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ الْعَدَاوَةُ وَالْبَغْضَاءُ أَبَدًا حَتَّىٰ تُؤْمِنُوا بِاللَّهِ وَحَدَهُ إِلَّا قَوْلَ إِبْرَاهِيمَ لِأَبِيهِ لَأَسْتَغْفِرَنَّ لَكَ وَمَا أَمْلِكُ لَكَ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ ۗ رَبَّنَا عَلَيْنِكَ تَوَكَّلْنَا وَإِلَيْكَ أَنبْنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ ۚ

Artinya:

Sesungguhnya telah ada suri tauladan yang baik bagimu pada Ibrahim dan orang-orang yang bersama dengan dia; ketika mereka berkata kepada kaum mereka: "Sesungguhnya kami berlepas diri daripada kamu dari daripada apa yang kamu sembah selain Allah, kami ingkari (kekafiran)mu dan telah nyata antara kami dan kamu permusuhan dan kebencian buat selamanya sampai kamu beriman kepada Allah saja. Kecuali perkataan Ibrahim kepada bapaknya: "Sesungguhnya aku akan memohonkan ampunan bagi kamu dan aku tiada dapat menolak sesuatupun dari kamu (siksaan) Allah". (Ibrahim berkata): "Ya Tuhan kami hanya kepada Engkaulah kami bertawakkal dan hanya kepada Engkaulah kami bertaubat dan hanya kepada Engkaulah kami kembali"

Pada prinsipnya, dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa landasan epistemologi dari budaya organisasi dapat disadari dari fungsi keteladanan pemimpin, dalam hal ini adalah Rasulullah SAW dan Ibrahim As. Maksudnya adalah figur pemimpin memiliki peranan penting untuk membentuk atau bahkan menentukan budaya yang terbaik untuk warga organisasinya.

Dalam mengenai sejarah umat Islam yang menggunakan budaya organisasi sejalan seiring dengan nilai-nilai tersebut

selalu dijadikan pegangan dan pedoman dalam berserikat dan berkumpul dalam organisasi. Dalam menggunakan artifak, Islam menekankan untuk berpegangan kepada Agama Allah. Yaitu agar artifak itu tidak lepas dari Islam, tentu asumsi-asumsi dasar yang tujuh, tidak dimaknai untuk hal-hal yang bersifat duniawi dan sementara. Sehingga dimaknai dengan dimensi duniawi lebih kuat.

2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja

Dalam era globalisasi dimana semua aspek kehidupan manusia terus mengalami perubahan yang begitu cepat dan adanya tingkat persaingan yang makin tinggi, maka sebuah organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi. Robbins meendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan-keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbul komitmen internal ini sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku professional dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab terhadap pekerjaan. Komitmen yang dimiliki pegawai bukan hanya sekedar keanggotaan formal saja, tetapi juga mencakup unsur loyalitas terhadap instansi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi nilai-nilai dan tujuan instansi (Suparyadi, 2915).

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Stum (Sopiah, 2008: 164) adalah budaya, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Adapun

hasil penelitian Jamaludin, dkk (2015) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada pegawai maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai tersebut. Menurut Robbins (2003), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi (Moheriono, 2012: 335).

Setiap organisasi memiliki budaya masing-masing, dimana budaya merupakan semangat yang tidak terlihat namun mengikat semua individu untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya itu sendiri. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari faktor lingkungannya baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Budaya merupakan hasil interaksi dan hasil suatu dialog dari berbagai komponen organisasi yang saling terkait satu sama lain, yang akhirnya memunculkan nilai-nilai yang menjadi makna bersama antar elemen-elemen organisasi. Empat konsep *corporat culture*. Pertama: norma, aturan, nilai-nilai, etos kerja. Kedua: seremonial ritual, symbol, arsitektur. Ketiga: protocol, prosedur, birokrasi, tata tertib dan terakhir: pendiri, pahlawan, pemimpin, manajer. Budaya organisasi memiliki arti penting bagi organisasi. Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil

proses belajar bersama dari para anggota instansi agar dapat tetap bertahan. Asumsi-asumsi dasar yang dianggap absah diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat dalam mengamati, memikirkan dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut (shaleh, 2018: 186).

Budaya organisasi memberikan pedoman kepada pegawai akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana budaya itu dapat dikelola oleh organisasi (Sudiro, 2018: 162). Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan dan diperkuat atau akan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut dapat dilakukan melalui induksi atau sosialisasi, yaitu melalui proses transformasi budaya organisasi. Sosialisasi organisasi merupakan serangkaian aktivitas yang secara substantif berdampak kepada penyesuaian aktivitas individual dan keberhasilan organisasi, antara lain komitmen, kepuasan dan kinerja. Menurut Luthans, beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu dan mempertahankan budaya organisasi adalah melalui seleksi calon karyawan, penempatan, pendalaman, bidang pekerjaan, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan, penanaman kesetiaan pada nilai-nilai luhur, perluasan cerita dan berita, pengakuan kinerja dan promosi Khusus untuk organisasi-organisasi publik, guna meningkatkan nilai kompetitif, maka diperlukan suatu budaya organisasi yang mampu meranjak dari model-model administrasi publik tradisional sebagaimana yang telah dilakukan oleh organisasi sektor swasta (Sopiah, 2008: 128).

Oleh karena itu kepribadian seseorang juga akan dibentuk melalui lingkungannya agar kepribadian tersebut

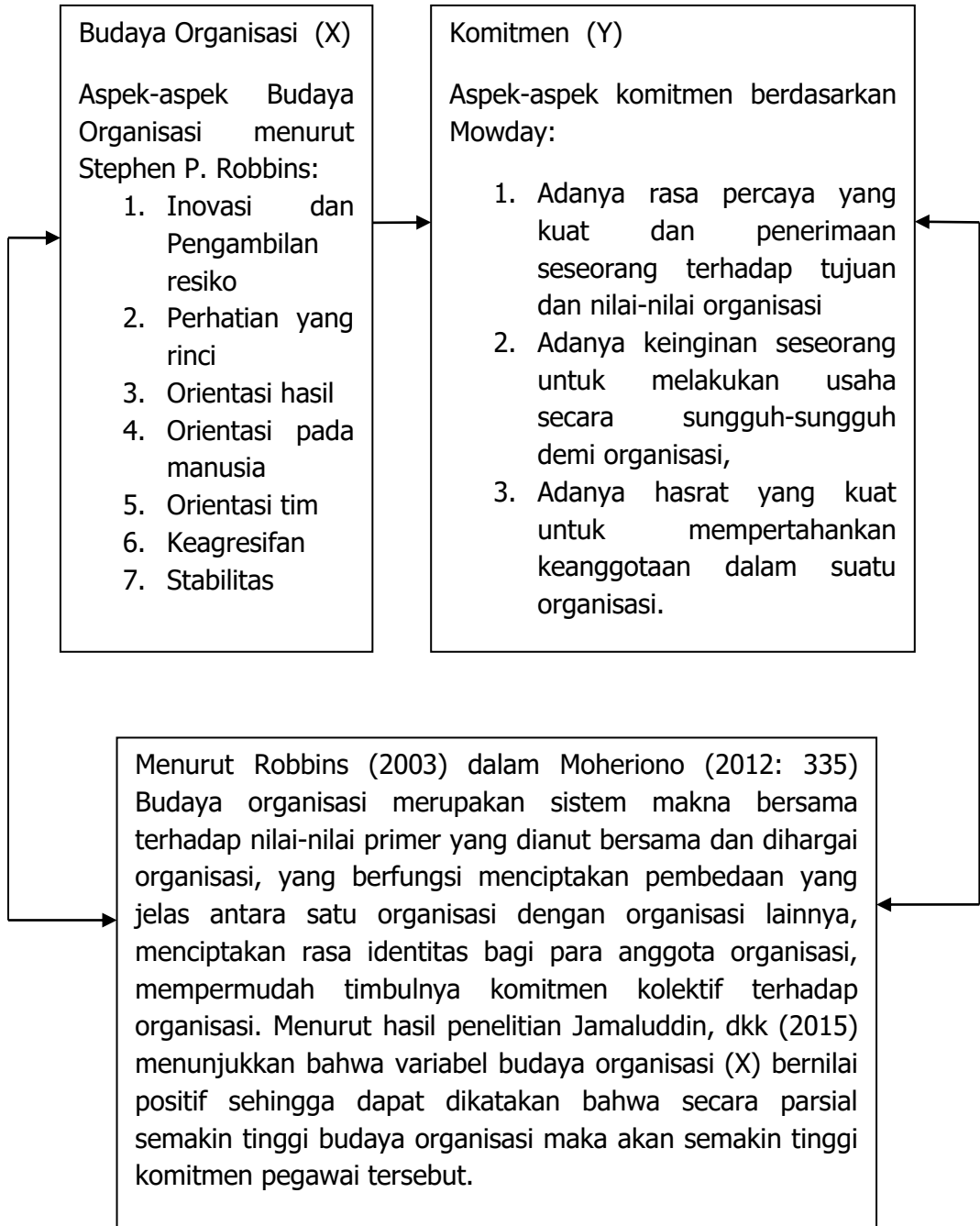
mengarah kepada sikap dan perilaku positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya dan diakui serta disepakati bersama sebagai pedoman dalam bertindak. Pegawai dalam kehidupan organisasi maupun instansi selalu berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu kehidupan yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah bagaimana membangun budaya dimana individu berada dengan baik yang berkaitan dengan keyakinan, kepercayaan, nilai-nilai sosial yang dijunjung tinggi, serta harapan dan sebagainya. Jika ini sudah dilakukan secara konsisten akan memengaruhi berbagai aspek-aspek baik dalam kehidupan sosial maupun lingkungan kerja yakni memberikan rasa, membangun loyalitas, dan komitmen kerja, serta meningkatkan hasil kinerja. Pegawai yang dapat membangun budaya kerja dengan efektif, yakni dimana setiap pekerjaan selalu dikomunikasikan dengan teman sekerja sebelum pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan harapan agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik dan benar, terutama pada pekerjaan tim. Kebiasaan ini diwujudkan untuk menghindari adanya kesalahan atau ketidaksempurnaan kerja. Sehingga ketika terjadi sesuatu tidak harus saling menyalahkan karena semua dikerjakan secara tim. Namun demikian, tidaklah semua pekerjaan itu menjadi sempurna (Shaleh, 2018: 46).

Selain itu dalam kaitannya dengan dukungan teman dapat menciptakan hubungan kerja sama diantara sesama teman dalam artian dukungan berarti membantu merupakan bentuk komitmen. Ada keinginan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Dengan membangun kerja sama akan membentuk sinergitas yang pada akhirnya akan menghasilkan sikap komitmen yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dan jika hal ini dilakukan secara terus menerus, maka akhirnya disadari ataupun tidak akan membentuk budaya kerja sekaligus

budaya organisasi. Dukungan dari berbagai pihak termasuk teman sekerja akan melahirkan kerja sama, dengan komitmen yang tinggi akan membentuk sinergitas yang pada akhirnya bermuara pada hasil kerja yakni khususnya pegawai dalam lingkup pemerintahan (Shaleh, 2018: 47).

Menurut Ouchi, budaya organisasi merupakan sarana yang diperlukan untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis dimana nilai-nilai maupun kepercayaan umum mengurangi kemungkinan perilaku optimistik. Budaya organisasi merupakan hal yang penting karena pada saat terjadi ambiguitas maka nilai-nilai kepercayaan umum akan menjadi mekanisme pengatur. Dari sisi perspektif integratif, nilai-nilai yang berlaku dan dipegang bersama akan menjadi pengikat kohesivitas warga organisasi. Jadi, budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui tingginya kohesivitas antar-individu dan komitmen dari warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi (Sopiah, 2008: 181).

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: "Ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap pekerjaan pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang"