



Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus

Dwi Sulisty Wahono

Badan Kesejahteraan Bangsa dan Politik Jepara, Jawa Tengah

Yunus Mustaqim

Yayasan Al-Madina Demak, Jawa Tengah

e-mail: cestercity@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh keadilan organisasi, etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode angket pada karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus sebanyak 105 responden. Sampel diambil menggunakan proportionate stratified random sampling dan data dianalisa menggunakan analisis path. Hasil penelitiannya adalah: pertama, Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} 1,982$; 2). Kedua, etos kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 31,058 > t_{tabel} 1,982$. Ketiga, keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,000 > t_{tabel} 1,982$. Keempat, etos kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,448 > t_{tabel} 1,982$. Kelima, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 1,982$.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Etos Kerja Islami, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan



Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of organization justice, Islamic work ethos to organizational commitment and employees' performance at BMT in Kudus. This research used quantitative research with questionnaire to employees of BMT in Kudus, 105 respondents. Samples were taken using proportionate stratified random sampling and the data were analyzed using path analysis. The results were: first, Justice of organization has positive influence and significant to organizational commitment with $t_{count} 2,308 > t_{table} 1,982$. Second, Islamic work ethic has positive influence and significant to organizational commitment with $t_{count} 31,058 > t_{table} 1,982$. Third, Justice of organization has positive influence and significant to employees performance with $t_{count} 2,000 > t_{table} 1,982$. Fourth, Islamic work ethic has positive influence and significant to employees performance with $t_{count} 5,448 > t_{table} 1,982$. Fifth, organisational commitment has positive influence and significant to employees performance with $t_{count} 2,340 > t_{table} 1,982$.

Keywords: *Organizational Justice, Islamic Work Ethos, Organizational Commitment, Employees' Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan. Kinerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi pihak manajemen karena perusahaan membutuhkan karyawan dalam meningkatkan produk yang berkualitas. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu indikator dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2012: 186). Namun, menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasi. Faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam organisasi, salah satunya adalah keadilan organisasi.

Keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap orang pasti menghendaki perlakuan adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut juga keadilan distributif dan keadilan prosedural maupun keadilan interaksional. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan

yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya (Hidayah dan Haryani, 2013: 2).

Selanjutnya, keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan (Budiarto dan Wardani, 2005: 5). Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Mengacu pendapat Cropanzano, dkk dalam Beugre sebagaimana dikutip dalam penelitian Hidayah dan Haryani (2013: 2-3), bahwa sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya.

Sementara keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Budiarto dan Wardani, 2005: 17). Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi.

Selain faktor keadilan organisasi yang meliputi keadilan distributif, prosedural dan interaksional faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja Islami. Etos kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004: 234). Karyawan yang beretos kerja Islami menghasilkan kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Ini disebabkan adanya peran dari organisasi, pimpinan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang dapat memberikan motivasi untuk berfikir dan bertindak agar tercapai kinerja karyawan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Komitmen pada organisasi merupakan salah satu aspek perilaku penting yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan seorang manajer dan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip oleh Umam (2012:258-259), komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan, definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibanding anggota yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Melihat dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa permasalahan yang ada pada lembaga keuangan syariah non bank, yaitu BMT Se-Kabupaten Kudus yang sering terjadi dan menjadi sorotan salah satu diantaranya adalah faktor keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif yang selama ini masih terdapat titik kejenuhan bagi karyawan tingkat bawah yang hasil kerjanya diberikan masih dalam waktu yang panjang. Dilihat dari sudut pandang keadilan prosedural pengambilan keputusan vital masih dirumuskan pada tingkat atas belum mengajak serta karyawan tingkat bawah.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai keadilan organisasi, etos kerja Islami, komitmen organisasi dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Hidayah dan Haryani (2013) tentang "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang" menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif dengan nilai t hitung sebesar 2,201 dan taraf signifikansinya sebesar $0,034 < 0,05$, dan *output* dari variabel keadilan prosedural dengan nilai t hitung sebesar 2,314 dan taraf signifikansinya sebesar $0,026 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel tersebut, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Penelitian Nugraheni dan Wijayanti (2009), tentang "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Akademisi Universitas Muria Kudus" bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel keadilan procedural. Hal ini dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibanding korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja ($0,860 > 0,631$) maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.

Senada halnya penelitian yang dilakukan oleh Budiarto dan Wardani (2005), "Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada

Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)” bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Sedangkan untuk simpulan minor, diperoleh bahwa keadilan distributif lebih dominan mempengaruhi komitmen karyawan dibandingkan keadilan interaksional dan keadilan prosedural pada subyek yang diteliti yaitu karyawan level operasional perusahaan.

Sementara itu, Desky (2014) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan mampu menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi menimbulkan keberpihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja yang lebih baik dan bersifat global sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung” menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komitmen organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Senada dengan penelitian Hwei dan Santosa (2012), tentang “Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi” bahwa keadilan prosedural dan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional, merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi. Hasil ini juga menekankan bahwa keadilan prosedural memiliki dampak lebih besar pada komitmen organisasi dibandingkan keadilan distributif.

Berdasarkan telaah terhadap beberapa penelitian terdahulu tersebut di atas, masih terdapat *gap research* hasil penelitian mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan. Selain itu, kondisi lembaga keuangan syariah non bank, yaitu BMT Se-Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang masih rendah disebabkan keadilan organisasi yang kurang diperhatikan dengan baik oleh organisasi. Hal ini menimbulkan ketertarikan sendiri bagi peneliti untuk mendalami keadilan organisasi yang ada di BMT Se-Kabupaten Kudus. Selain itu, diperlukan adanya suatu komitmen organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan penelitian dibandingkan dengan

penelitian-penelitian sebelumnya melalui pengujian mengenai pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Teori Keadilan

Keadilan menurut Aristoteles dapat ditinjau dari sudut pandang sebagai berikut, meliputi: (1) tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut, (2) apa arti keadilan, dan (3) diantara dua titik ekstrim apakah keadilan itu terletak.

John Rawls atau John Borden Rawls, dilahirkan tahun 1921 dari sebuah keluarga kaya di Baltimore, Maryland (Fattah, 2013: 31). Merupakan putra kedua dari lima bersaudara dari pasangan William Lee Rawls dan Anna Abell Stump. William Lee Rawls adalah seorang ahli hukum perpajakan dan konstitusi yang sukses sedangkan, Anna Abell Stump adalah perempuan Jerman yang mendukung gerakan feminisme dan menjabat sebagai presiden *League of Women Voters*. Karena latar belakang tersebut, Rawls disebut sebagai orang yang memiliki "darah biru" dan *sense of noblege* yang besar. John Rawls yang hidup pada awal abad 21 lebih menekankan pada keadilan sosial. Hal ini terkait dengan munculnya pertentangan antara kepentingan individu dan kepentingan negara pada saat itu. Rawls melihat kepentingan utama keadilan adalah (1) jaminan stabilitas hidup manusia, dan (2) keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama (Fattah, 2013: 32).

Keadilan dalam organisasi menimbulkan dampak pada sikap dan reaksi individu. Setiap individu pasti menghendaki perlakuan adil baik dari sisi keadilan distributif maupun prosedural. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima dari organisasi. Artinya karyawan seharusnya menerima upah/gaji sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran karyawan secara relatif. Tujuan distribusi adalah kesejahteraan yang meliputi aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, Dengan demikian yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan berarti penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi.

Keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan dalam organisasi yang ditujukan kepada anggota. Artinya merupakan persepsi keadilan

terhadap prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan sehingga setiap anggota merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses untuk mendistribusikan penghargaan. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem dengan salah satu indikatornya berupa adanya mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang segala hal yang terjadi dalam pekerjaannya.

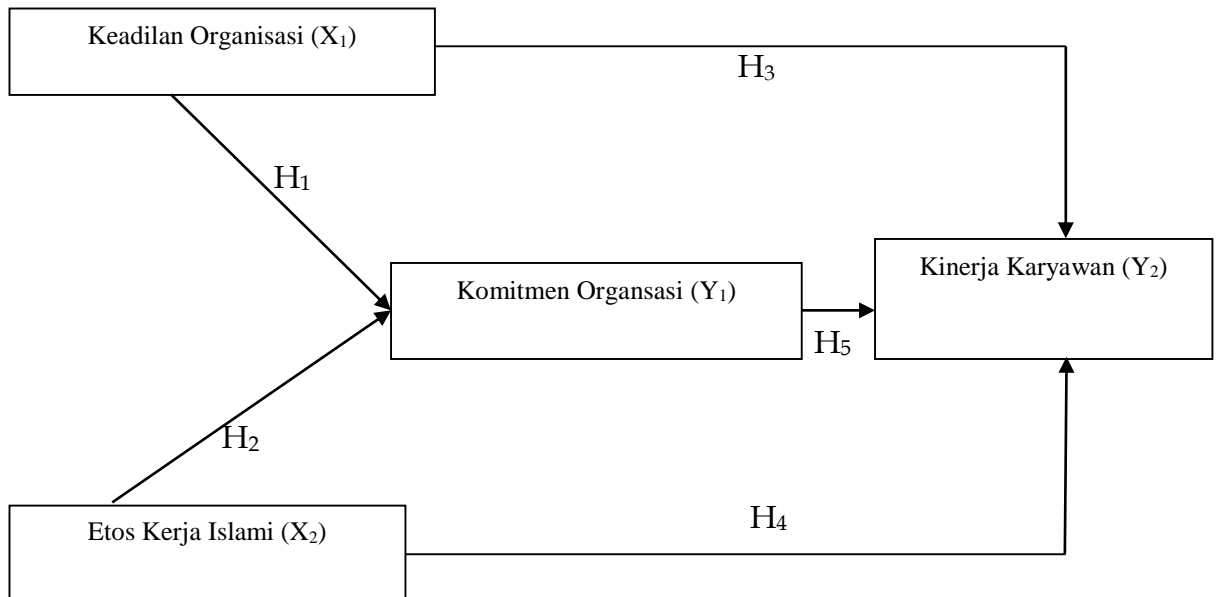
Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan bawahan terhadap atasan dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari. Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda atau simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi.

Selain adanya keadilan distributif, prosedural, dan interaksional, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etos kerja Islami. Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup yang mendasar. Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*). Secara tidak langsung berarti bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

Perlakuan adil terhadap karyawan akan menghasilkan dukungan positif terhadap perubahan organisasi menuju keberhasilan. Demikian pula sebaliknya. Penilaian terhadap keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang diterima sebagai akibat keputusan tertentu, tetapi juga pada proses serta bagaimana keputusan tersebut dibuat. Penilaian tersebut akan berpengaruh pada dua jenis *outcomes* yang dihasilkan, yaitu kepuasan dan komitmen. Semakin tinggi persepsi keadilan terhadap kebijakan ataupun praktek manajemen akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1. Model Penelitian



Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT se-Kabupaten Kudus yang berjumlah sebanyak 147 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Dengan menggunakan taraf kesalahan 5%, maka diperoleh sampel sebesar 105 karyawan.

Teknik analisis data menggunakan analisis *path* dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) melakukan pengembangan diagram jalur; (2) membuat konversi diagram jalur ke dalam persamaan; (3) menganalisis uji asumsi klasik; dan (4) mengetahui koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus yang dibuktikan dengan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,308 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Maka hipotesis adanya

pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti diterima dan signifikan.

Penilaian keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang diterima sebagai akibat dari suatu keputusan, tetapi juga tergantung pada proses keputusan tersebut dibuat. Penilaian terhadap perlakuan yang diterima akan berpengaruh pada dua jenis *outcomes*, yaitu kepuasan dan komitmen. Semakin tinggi persepsi keadilan terhadap suatu kebijakan atau praktek manajemen akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selaras penelitian yang dilakukan She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi.

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi

Variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi BMT Se-Kabupaten Kudus yang dibuktikan dari hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 31,058 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka hipotesis adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti diterima dan signifikan.

Peran sumber daya manusia penting dalam kemajuan. Agama menjadi salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas SDM. Islam mengenal adanya konsep etos kerja Islami yang berlandaskan al-Qur'an serta Hadits Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Marsalia Indica bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus yang dibuktikan dari hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,000 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_0 ditolak. Maka hipotesis adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti diterima dan signifikan

Keadilan organisasi yang didalamnya meliputi dimensi keadilan prosedural dan distributif mampu mempengaruhi persepsi karyawan yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja. Sebagaimana penelitian yang

dilakukan oleh Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja, maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dengan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $5,448 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti diterima dan signifikan.

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain hanya dengan bekerja manusia itu memenuisakan dirinya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Harjoni Desky bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan SPSS diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,340 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus terbukti diterima dan signifikan.

Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat keberpihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja

yang lebih baik, bersifat global dan lebih bertahan dibanding kepuasan kerja semata. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: *pertama*, keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus yang dibuktikan dengan hasil pengolahan data bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,308 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5%. Hal ini karena adanya perlakuan adil terhadap karyawan, adanya kesamaan kesejahteraan, adanya keterlibatan karyawan dalam keputusan terkait sistem penggajian dan sistem penimbangan karya, adanya keterlibatan karyawan dalam pengembangan organisasi, adanya konsistensi prosedur, adanya perlakuan baik atasan serta adanya keterbukaan.

Kedua, etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus yang dibuktikan dengan hasil pengolahan data bahwa nilai t_{hitung} $31,058 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5%. Hal ini dikarenakan organisasi menyadari pentingnya peran SDM dalam memajukan perusahaan. Pendekatan agama menjadi pilihan dalam peningkatan kualitas SDM dan etos kerja Islami dengan diwujudkan melalui berbagai kegiatan keagamaan, seperti kultum, tadarus al-Qur'an, dan lain sebagainya.

Ketiga, keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus yang dibuktikan dengan hasil pengolahan data bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,000 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5%. Hal ini dikarenakan keadilan organisasi yang meliputi keadilan distributif, prosedural dan interaksional memberikan kemudahan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dan juga etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data bahwa nilai t_{hitung} sebesar $5,448 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5%. Karena budaya kegiatan keagamaan, seperti kultum, tadarus al-Qur'an, dan lain sebagainya pada BMT Se-Kabupaten Kudus mampu membentuk karakter karyawan menjadi lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Keempat, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus yang dibuktikan dari hasil

pengolahan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,340 > t_{tabel}$ sebesar $1,982$ dengan taraf signifikansi di bawah 5% . Sebab komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komitmen organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Euis. 2009. *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ambar T., dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aristoteles, Nicomachean Ethics, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 1 Juli 2015.
- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: UII Press.
- Budiarto, Yohanes dan Puspita Wardani, Rani. 2005. "Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)", *Jurnal Psikologi* Vol. 3 No. 2, Desember.
- Chapra, Umar. 2001. *Masa Depan Ilmu Ekonomi; Sebuah Tinjauan Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Desky, Harjoni. 2014. "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, Desember.
- Fattah, Damanhuri. 2013. "Teori Keadilan Menurut John Rawls", *Jurnal TAPIs*, Vol. 9, No. 2, Juli-Desember.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Indra. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung" *Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen*, Universitas Komputer Indonesia.
- Haryatmoko. 2002. "Membangun Institusi Sosial yang Adil". diambil dari http://www.unisosdem.org/article_printfriendly.php?aid=773&coid=1&caid=34, diakses tanggal 11 Mei 2015.
- Hidayah, Siti dan Haryani. 2013. "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 35/Th.XX/Okttober.

- Huda, Nurul dkk. 2008. *Ekonomi Makro Islam; Pendekatan Teoretis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hwei, She dan T. Santosa, Elisabeth Cintya. 2012. "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi", *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, Vol. 9 No. 2 Oktober.
- Indica, I Wayan Marsalia. "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake di Kota Malang)", *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Kasmir. 2000. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khadduri, Madjid. 1999. *Teologi Keadilan (Perspektf Islam)*. Surabaya: Risalah Gusti.
- Kristianto, Harris. 2015. "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan", *JMK*, Vol. 17, No. 1, 1 Maret.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin. 2008. *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*. Kudus: Mitra Ilmu Press.
- Mustaq, Ahmad. 2001. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Muthahhari, Murtadha. 1995. *Keadilan Ilahi: Azas Pandangan Dunia Islam*. Bandung: Mizan.
- Nugraheni, Fitri dan Yulia, Wijayanti Ratna. 2009. "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Akademisi Universitas Muria Kudus", *Summary Hasil Penelitian Dosen Muda*.
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Quthb, Sayyid. 1999. *Keadilan Sosial dalam Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Raharja, M. Dawam. 1999. *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahman, Afzalur. 1999. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.

- Ridwan. 2013. "Manajemen Organisasi dalam Al-Qur'an, diambil dari <http://islameksiklopedia.blogspot.com/2013/08/manajemen-organisasi-dalam-al-quran.html>, diakses tanggal 16 Mei 2015.
- Rokhman Wahibur dan Hasan Arif. 2012. "The Effect Of Islamic Work Ethic On Organizational Justice", *African Journal of Business Ethics*, Vol. 6, Issue 1, Jan-Apr.
- Ruslan, Rosady. 2004. *Metodologi Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Subyantoro, Arief. 2009. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, Maret.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insan Press.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. "Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analisis", *Jurnal Psikologi*, Vol. 35, No. 1.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.