

Vol. 4 No. 2 Juli 2008

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA SAHAM JANGKA PENDEK DAN JANGKA PANJANG PADA PERUSAHAAN INITIAL PUBLIC OFFERING (IPO) DI PASAR MODAL INDONESIA.

Adhi Guntoro dan Tatiek Nurhayati Harahap

PENGARUH CITRA PERUSAHAAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS DENGAN KEPUASAN NASABAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

Dewi Kartika Sari dan Ibnu Khajar

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKALONGAN.

Sutarno

DAMPAK KEMITRAAN USAHA TERHADAP KINERJA OPERASIONAL PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI KOTA SEMARANG.

Siyamtinah dan Eny Rahman

MEMBANGUN KEPERCAYAAN DAN LOYALITAS MELALUI KARAKTERISTIK MEREK, KARAKTERISTIK PERUSAHAAN SERTA HUBUNGAN KONSUMEN-MEREK.

Hendi Iskandar Dinata dan Mulyana

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI.

Boga Atyanta dan Sri Anik

KOMITMEN ORGANISASI ISLAMI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAMI KARYAWAN BAITUL MAAL WA TAMWIL DI JAWA TENGAH.

Moh. Ali Shahab

JRBI Vol. 4 No. 2 Halaman 144 - 243

Semarang
Juli 2008

ISSN
0216-2190



**PROGRAM S2
MAGISTER MANAJEMEN
UNISSULA SEMARANG**

JURNAL RISET BISNIS INDONESIA

DAFTAR ISI

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA SAHAM JANGKA PENDEK DAN JANGKA PANJANG PADA PERUSAHAAN <i>INITIAL PUBLIC OFFERING</i> (IPO) DI PASAR MODAL INDONESIA. <i>Oleh : Adhi Guntoro dan Tatiek Nurhayati Harahap</i>	144 - 155
PENGARUH CITRA PERUSAHAAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS DENGAN KEPUASAN NASABAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. <i>Oleh : Dewi Kartika Sari dan Ibnu Khajar</i>	156 - 171
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKALONGAN. <i>Oleh : Sutarno</i>	172 - 185
DAMPAK KEMITRAAN USAHA TERHADAP KINERJA OPERASIONAL PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI KOTA SEMARANG. <i>Oleh : Siyamtinah dan Eny Rahmani</i>	186 - 200
MEMBANGUN KEPERCAYAAN DAN LOYALITAS MELALUI KARAKTERISTIK MEREK, KARAKTERISTIK PERUSAHAAN SERTA HUBUNGAN KONSUMEN-MEREK. <i>Oleh : Hendi Iskandar Dinata dan Mulyana</i>	201 - 213
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI. <i>Oleh : Boga Atyanto dan Sri Anik</i>	214 - 228
KOMITMEN ORGANISASI ISLAMI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAMI KARYAWAN <i>BAITUL MAAL WA TAMWIL</i> DI JAWA TENGAH. <i>Oleh : Moh. Ali Shahab</i>	229 - 243 ✓

KOMITMEN ORGANISASI ISLAMI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAMI KARYAWAN BAITUL MAAL WA TAMWIL DI JAWA TENGAH

Moh. Ali Shahab
Dosen FE Unissula Semarang

Abstract

Empirical studies related to the capacity of the organization's commitment and its influence on employee's job satisfaction of BMT in Central Java is inseparable from the urgency to look at the phenomenon of organizational commitment and its influence on job satisfaction has been studied extensively in the literature of empirical research in the field of conventional management. So far studies on the topic of influence between organizational commitment and job satisfaction Islami Islami in non-bank financial institutions in the cooperative form of Islam, Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) has not been much done. With elaborate of sharia's indicators measuring in two variables will be found a little more uniqueness associated variables.

From this study, indicate that the Islamic organization's commitment has positive and significant impact on employee's job satisfaction of BMT in Central Java. Results using linear regression analysis showed a positive and significant influence. This means that the Islamic work commitments as described above, can increase employee satisfaction. Similarly, a commitment which otherwise does not indicate Islamic nature as mentioned above can lead to lower employee job satisfaction. Allah says in the letter. Al-Ahqaf: 13 which means "The people who say: Our Lord is Allah", then they remain istiqamah So there is no fear come upon them and they do not (also) grieve"

Keywords: *Organization's commitment, Job satisfaction, Sharia's indicators*

PENDAHULUAN

Perjalanan koperasi khususnya simpan pinjam mempunyai permasalahan yang sama dengan lembaga keuangan bank yang menerapkan sistem bunga, dimana sebagian umat Islam Indonesia masih ragu-ragu dengan lembaga keuangan, termasuk di dalamnya koperasi berbasis bunga. Melihat fenomena tersebut para tokoh masyarakat Islam berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil, dengan mendirikan lembaga ekonomi rakyat yang dikenal dengan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT). Keberadaan BMT ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil bawah dan mikro dalam upaya pengentasan kemiskinan. BMT berdiri dengan gagasan fleksibilitas dalam menjangkau masyarakat kalangan bawah. Lembaga keuangan mikro berbasis syariah

Islam ini, juga menjawab keraguan sebagai masyarakat yang ingin bermuamalah dengan lembaga keuangan konvensional yang kebanyakan berbasis bunga.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) sebenarnya adalah lembaga swadaya masyarakat, dalam pengertian didirikan dan dikembangkan oleh masyarakat. Terutama pada awal berdiri, biasanya dilakukan dengan menggunakan sumber daya, termasuk dana atau modal, dari masyarakat setempat itu sendiri. Pendirian BMT memang cukup banyak yang dibantu oleh "pihak luar" masyarakat lokal, namun hal itu lebih bersifat bantuan teknis. Bantuan dari pihak luar sering bersifat konsepsional atau stimulan, umumnya dari lembaga atau asosiasi yang peduli BMT atau masalah pemberdayaan ekonomi rakyat.

Sejak awal pendiriannya, BMT-BMT dirancang sebagai lembaga ekonomi. Dapat

dikatakan bahwa BMT merupakan suatu lembaga ekonomi rakyat, yang secara konseptual dan secara nyata memang lebih fokus kepada masyarakat bawah, yang miskin dan nyaris miskin (poor and near poor). BMT-BMT berupaya membantu pengembangan usaha mikro dan usaha kecil, terutama melalui bantuan permodalan. Untuk melancarkan usaha membantu permodalan tersebut, yang biasa dikenal dengan istilah pembiayaan (financing) dalam khazanah keuangan modern, maka BMT juga berupaya menghimpun dana, yang terutama sekali berasal dari masyarakat lokal di sekitarnya. Dengan kata lain, BMT pada prinsipnya berupaya mengorganisasi usaha saling tolong menolong antar warga masyarakat suatu wilayah (komunitas) dalam masalah ekonomi.

Sebagian besar BMT, sejak awal memang berbentuk koperasi, karena konsep koperasi sudah dikenal luas oleh masyarakat dan bisa memberi status legal formal yang dibutuhkan. Akan tetapi, ada pula BMT yang pada awalnya hanya bersifat organisasi kemasyarakatan informal, atau semacam paguyuban dari komunitas lokal. Masalah bentuk dan dasar hukum sering belum terasa urgen pada permulaannya. Ketika kegiatan BMT bersangkutan mulai tumbuh pesat, baru terasa ada kebutuhan untuk membenahi aspek-aspek keorganisasiannya. Hampir semua BMT kemudian memilih koperasi sebagai badan hukum, atau paling kurang dipakai sebagai konsep pengorganisasiannya.

Perlu dan menarik untuk dicermati adalah bahwa fenomena pendirian, kemudian juga pengembangan BMT, ternyata tidak hanya dibatasi oleh pertimbangan ekonomis. Ada gairah untuk mendasari seluruh aktivitas BMT dengan nilai-nilai Islam, sesuai dengan penyebutan diri yang mengandung konotasi Islami. Selain itu, sebagian besar BMT memang lahir dan berkembang dari komunitas keislaman, seperti jamaah masjid, jamaah pengajian, pesantren, organisasi kemasyarakatan Islam, atau yang sejenisnya. Ada yang berasal dari kesepakatan dalam forum silaturahmi atau forum ilmiah yang sedang membicarakan masalah keuangan syariah, ekonomi Islam, atau pemberdayaan

ekonomi umat. Ada pula yang dimisiasi oleh individu atau perseorangan yang berniat membantu orang lain, khususnya yang seiman. Hampir selalu ada keterkaitan BMT dengan Islam sebagai suatu ajaran ataupun dengan kepedulian pada kehidupan ekonomi umat Islam.

Dengan fakta-fakta tersebut, fenomena BMT bisa disebut sebagai gerakan BMT. Penyebutan sebagai gerakan adalah untuk menekankan aspek idealistik BMT yang ingin memperbaiki nasib masyarakat golongan ekonomi bawah, serta keterkaitannya dengan nilai-nilai Islam. Penyebutan sebagai gerakan juga sebagai penghormatan dan penghargaan bagi para penggiatnya, yaitu mereka yang merintis, mengelola dan mengembangkan BMT. Para penggiat tersebut pada umumnya bersedia berkorban materi dan tenaga, sekurang-kurangnya bersedia mendapat imbalan kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan jika bergiat di tempat lain. Padahal, sebagian dari mereka memiliki kapabilitas pribadi yang cukup memadai, yang jika diinginkan, sangat mungkin bagi mereka bergiat di tempat lain dengan imbalan ekonomi yang jauh lebih baik. Memang harus diakui bahwa setelah gerakan BMT mulai menunjukkan hasil secara ekonomis, ada saja pihak-pihak yang mendirikan BMT dengan pertimbangan murni ekonomis. Pertimbangan ekonomis dimaksud adalah untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya bagi BMT atau pada posisi mereka, para pendiri dan pemodal. Bahkan, kadang terjadi, BMT yang semula cukup "idealistic" berubah menjadi lembaga bisnis murni. Hal yang bisa saja terjadi dalam gerakan manapun.

Sesuai pengertian istilahnya, BMT melaksanakan dua jenis kegiatan, yaitu Baitul Maal dan Baitul Tamwil. Sebagai Baitul Maal, BMT menerima titipan zakat, infak, dan shadaqah serta menyalurkan (tasaruf) sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Sedangkan sebagai Baitul Tamwil, BMT mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan pengusaha kelas menengah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan ekonomi.

Sebagai Baitul Maal, beberapa bagian dari kegiatan BMT dijalankan tanpa orientasi mencari keuntungan. BMT berfungsi sebagai pengembalian amanah, serupa dengan amil zakat, menyalurkan bantuan dana secara langsung kepada pihak yang berhak dan membutuhkan. Sumber dana kebanyakan berasal dari zakat, infak dan sedekah, serta dari bagian laba BMT yang disisihkan untuk tujuan ini. Adapun bentuk penyaluran dana atau bantuan yang diberikan beragam. Ada yang murni bersifat hibah, dan ada pula yang merupakan pinjaman bergulir tanpa dibebani biaya dalam pengembaliannya. Yang bersifat hibah sering berupa bantuan langsung untuk kebutuhan hidup yang mendesak atau darurat, serta diperuntukkan bagi mereka yang memang sangat membutuhkan, di antaranya adalah: bantuan untuk berobat, biaya sekolah, sumbangan bagi korban bencana, dan lain-lain yang serupa.

Pada umumnya, dalam kaitan dengan pinjaman bergulir, BMT tak sekadar memberi bantuan dana, melainkan juga memberi berbagai bantuan teknis. Bantuan teknis tersebut dapat berupa pelatihan, konsultasi, bantuan manajemen dan bantuan pemasaran.

Sebagai Baitul Tamwil, BMT terutama berfungsi sebagai suatu lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah yang melakukan upaya penghimpunan dan penyaluran dana berdasarkan prinsip syariah. Prinsip syariah yang paling mendasar dan yang sering digunakan adalah sistem bagi hasil yang adil, baik dalam hal penghimpunan maupun penyaluran dana. Sampai sejauh ini, kebanyakan BMT berupaya menjalankan fungsi keuangan syariah tersebut secara profesional dan patuh kepada syariah.

Upaya meningkatkan profesionalisme membawa BMT kepada berbagai inovasi kegiatan usaha dan produk usaha. Sesuai dengan kondisi "lapangan" masing-masing, BMT berkreasi menciptakan bentuk, nama dan jenis kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana. BMT sering menggunakan slogan atau semboyan yang dianggap bisa menjadi "branch" atau ciri khas mereka, yang biasanya juga diilhami oleh kondisi masyarakat yang dilayani.

Fakta BMT yang paling menonjol adalah keberhasilan dalam usaha penyaluran dana berupa pembiayaan yang diberikan kepada anggota atau nasabah. BMT berhasil menjangkau pihak-pihak yang selama ini dapat dikatakan tak mempunyai akses kepada pembiayaan oleh perbankan (unbankable). Sebagai contoh, pembiayaan yang "hanya" bernilai ratusan ribu rupiah, dapat dilayani secara profesional oleh BMT. Sekalipun nominalnya kecil, pembiayaan tersebut terbukti sangat membantu para anggota atau nasabah untuk mengembangkan usahanya. Setidaknya, BMT membantu mereka untuk dapat mempertahankan penghasilan dari usahanya. Pembiayaan yang diberikan dalam konteks kebutuhan konsumsi pun terbukti mampu melindungi para anggota dari jeratan rentenir.

Selain membantu dalam hal pembiayaan usaha, BMT-BMT yang relatif telah berkembang, memberikan bantuan teknis bagi anggota atau nasabahnya. Bantuan teknis tersebut ada yang berupa upaya perbaikan teknologi produksi, teknik pencatatan keuangan usaha, perbaikan manajemen, memfasilitasi kerja sama antar usaha, jaringan pemasaran, dan lain sebagainya.

Dari sisi penghimpunan dana, konsep BMT juga tidak dibatasi oleh kebutuhan akan pembiayaan, atau sekadar mencari keuntungan dari kedua proses tersebut. BMT sangat peduli akan pengembangan budaya menabung bagi anggota atau calon anggota, serta peningkatan kemampuan mereka dalam mengatur keuangannya.

Fenomena yang menarik dicermati adalah keberhasilan banyak BMT untuk tetap mampu meraih keuntungan secara finansial, sehingga kesinambungan usahanya dapat dipertahankan. Sekalipun "dibebani" oleh berbagai nilai idealitas atau nilai normatif, terbukti BMT dapat dikelola secara profesional dan meraih laba. BMT tidak hanya mampu menolong usaha para anggota, terutama sekali berupa bantuan permodalan, namun juga bisa menciptakan lapangan kerja dengan menyerap banyak tenaga kerja dengan upah yang layak dalam kegiatan operasionalnya. Di lain pihak, BMT tetap bisa memberi bagi hasil keuntungan

yang setara dengan lembaga keuangan konvensional, kepada anggota yang menyimpan atau menginvestasikan dananya (Rizky, 2007).

Beberapa hasil kajian menyimpulkan bahwa kinerja organisasi tidak secara otomatis menjadi lebih baik oleh karena rumusan strategi yang dibuat organisasi. Banyak manajer memberikan contoh adanya kegagalan strategi karena kesepakatan atau konsensus tentang strategi disebabkan fungsi-fungsi internal. Studi Morrison (1997) pada 307 perusahaan waralaba di Amerika Serikat, diperoleh kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen. Hasil riset Mowday, et al. dalam Gibson (2000) menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi keefektifan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen pada organisasi yang rendah berkamungkinan untuk terlambat kerja dan absen. Donnelly dalam Davis (2001) melaporkan dalam penelitiannya orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan. Karyawan yang berkomitmen dapat menjadi teladan dan inspirasi keseluruhan lingkungan perusahaan. Selanjutnya, Allen and Mayer (1990) menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktifitas dan absensi yang semakin rendah, sehingga para ahli berusaha memahami segi-segi komponen dan perbedaan hubungan pada "antecedent" dan hasil kerja.

Kajian empiris terkait dengan kapasitas komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT di Jawa Tengah tidak terlepas dari urgensinya melihat fenomena komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang telah banyak dikaji dalam literatur penelitian empiris dalam bidang manajemen konvensional. Sejauh ini studi terhadap topik pengaruh antara komitmen organisasi Islami dan kepuasan kerja Islami di lembaga keuangan non-bank berbentuk koperasi syariah, yakni *Beit Al-Madani Wa Tamwil (BMT)* belum banyak dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut Gibson (2000), dan Ivancevich (1999) adalah lingkup identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya. Lebih lanjut Gibson menyatakan komitmen terhadap organisasi melibatkan 3 sikap: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Steers and Porter (1985), komitmen organisasi dibedakan menjadi 2 yaitu: komitmen yang ditunjukkan dengan sikap (*Attitudinal commitment*) yaitu seseorang komit atau tidak dengan organisasinya dapat dilihat dari sikapnya terhadap organisasi dan komitmen yang ditunjukkan dengan perilaku (*behavioral commitment*) yaitu seseorang komit atau tidak dengan organisasinya dilihat dari bagaimana perilakunya dalam organisasi.

Porter dalam Mowday, et al (1988) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang berifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi)

Sedangkan Steers (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (1985), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap

menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi

Gibson, et.al (2000) memberikan pengertian bahwa: "komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisai atau unit". Sedangkan *Mathis and Jackson* (2001) memberikan pengertian bahwa: "komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut".

Pengertian diatas memberikan gambaran peran penting komitmen karyawan sebagai upaya menciptakan iklim kerja yang positif bagi manajemen organisasi, seperti diungkapkan *Steers* (1985) sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar komitmen (terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi) mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk berpartisipasi yang tinggi dalam organisasi. Ketidakhadiran mereka hanya karena sakit sehingga kemangkiran yang disengaja lebih rendah jika dibandingkan perkerja yang ikatannya lebih rendah
2. Para pekerja dengan komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada majikannya agar dapat memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan yang mereka inginkan
3. Karena peningkatan identifikasi dan kepercayaan terhadap organisasi, sehingga individu yang kuat komitmennya sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan karena merupakan saluran untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi
4. Para pekerja dengan komitmen tinggi akan mengerahkan banyak usaha demi kepentingan organisasi

Dongoran dalam *Allen and Mayer* (2001) memberikan pengertian: "komitmen organisasi yang menyangkut kedua belah pihak yaitu

organisasi dan anggota, untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan sistem nilai organisasi, yang menguntungkan bagi perkembangan dan kesejahteraan dua belah pihak dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi". Sehingga terdapat "mutual benefits" antara anggota dan organisasi, artinya satu sisi terdapat kesediaan anggota untuk menerima sistem nilai organisasi, kesediaan melakukan tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan sisi lain terdapat kesediaan organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggota agar sejahtera, kesediaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat bekerja dengan baik, tersedia "resources" yang diperlukan, hubungan bawahan atasan yang baik, waktu untuk melakukan tugas cukup, informasi akurat tersedia tepat waktu, gaji yang memadai dan karier terjamin

Porter and Smith dalam *Steers* (1985) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang yang mempunyai ikatan yang tinggi memperlihatkan :

1. Tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
2. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasi

Dari beberapa pendapat diatas dapatlah ditarik simpulan bahwa komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang pekerja memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Selanjutnya jenis-jenis komitmen organisasi dibedakan menjadi dua bagian :

1. Jenis komitmen menurut *Allen and Meyer* dalam *Dunham, et.al* (1994) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu: "afektif", "normative" dan "continuance".

dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Identifikasi

Identifikasi dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau dengan kata lain memasukkan kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasi. Hal ini akan menghasilkan suasana yang saling mendukung antara pegawai dengan organisasi. Suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai percaya tujuan organisasi disusun di dalamnya termasuk memenuhi kebutuhan mereka pula (Pareke, 1994:113).

2. Keterlibatan

Keterlibatan pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun sesama teman sekerja. Salah satu cara yang dapat dipakai ialah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan bersama. Hal ini akan menghasilkan pegawai yang merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi sehingga mereka merasa wajib untuk ikut melaksanakan bersama apa yang menjadi tujuan organisasi (Steers, 1985)

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk meneruskan hubungannya

dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya. Kesediaan pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi adalah hal penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hal ini bisa terjadi jika pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi di mana mereka bekerja.

Studi Mowday, et.al (1992) ; Gibson (1995) menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi keefektifan organisasi. Larkin and Seweikart (1992) kinerja identik dengan kemampuan seorang karyawan yang berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi. Sedangkan Morrison dalam Mowday (1998) pada 307 perusahaan waralaba di Amerika Serikat, diperoleh kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen. Dan komitmen affective berpengaruh terhadap komitmen normative

Konsep Islam atas Komitmen

Dalam konsep Islam komitmen terkait era dengan pengertian keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Darmawan, 2006). Allah berfirman dalam QS. Al-Ahqaf (46:13) sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْتَمُوا فَلَا حَافَ

عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿١٣﴾

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", Kemudian mereka tetap istiqamah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita."

Komitmen Islami pada dasarnya merupakan suatu bentuk identifikasi loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit. Sebuah komitmen mengisyaratkan integritas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk aqidah (keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas

yang penuh gairah pantang menyerah, kukuh dan teguh terhadap cita-cita), akad (keyakinan yang mengikat karya terhadap organisasi), itikad (sikap atau perilaku yang menuju arah yang diyakini) dan itiqomah (mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif serta mempunyai integritas yang penuh gairah)

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seringkali diartikan sebagai serangkaian perasaan yang dirasakan oleh seseorang terkait dengan pekerjaannya. Para ahli psikologi dan perilaku organisasi, memberikan definisi kepuasan kerja yang beragam. *Davis and Newstrom* (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang (*favorable or unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. *Robbins* (2000) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya. Sementara itu, *Locke* seperti dikutip *Richards, et al.* (2002) menyatakan kepuasan kerja sebagai "...the level and direction of an emotional state, or affective orientation, resulting from the appraisal of one's work and work experience and, in part, is a function of the individual's work rewards

Pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karena menggambarkan perasaan, maka mengacu komponen sikap, kepuasan kerja merupakan komponen afeksi. Sikap atau afeksi tersebut terbentuk sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman aspek-aspek pekerjaannya. Lebih lanjut, karena kepuasan kerja merupakan afeksi, maka keberadaannya dapat mempengaruhi perilaku lebih lanjut, baik intensitas atau arahnya (pilihan-pilihan). Kepuasan kerja merupakan gambaran kesesuaian antara harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan dengan realitas yang diperoleh dalam pekerjaannya.

Para ilmuwan perilaku organisasi memberikan penjelasan yang beragam terhadap dimensi-dimensi atau faktor-faktor apa saja yang menentukan kepuasan kerja.

Seperti pendapat *Davis and Newstrom* (1997), yang menyatakan bahwa kepuasan menyangkut banyak dimensi, namun pada umumnya menyangkut dua aspek, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap lingkungan tugasnya (rekan kerja, kondisi kerja, penyelia dan organisasi). Pemilahan dimensi kepuasan kerja menjadi dua tersebut, mengacu kepada dua kategori imbalan sebagai sumber motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik.

Pemahaman komprehensif terhadap dua kategori imbalan tersebut, mengacu pada teori dua faktor dari Herzberg. Herzberg dalam *Gibson et al.*, (2000) mengompakkan 2 kategori karakteristik pekerjaan, yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan pegawai, yaitu faktor *dissatisfiers* atau *hygiene factors* dan yang lain disebut *satisfiers* atau *motivator*

1. *Satisfiers* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja. Faktor-faktor ini disebut pula sebagai *motivator*, karena efektivitasnya dalam membangkitkan motivasi kerja karyawan. Ada lima faktor sumber kepuasan kerja yang utama, yaitu: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kesempatan pengembangan diri (*Kost and Rozenweig* (1990). Adanya faktor-faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja, namun tidak adanya faktor-faktor ini tidak selalu melahirkan ketidakpuasan. Faktor *satisfiers* ini mencerminkan dimensi kepuasan intrinsik, karena pemenuhan kebutuhan bersumber dari dalam diri seseorang terhadap obyek pekerjaan itu sendiri, tanpa kontrol dari sumber eksternal (*Leonard, et al.*, 1999)
2. *Dissatisfiers* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan konteks pekerjaan (*job context*) yang berada di luar kandungan pekerjaan (*job content*), misalnya, kebijaksanaan perusahaan, administrasi perusahaan, kondisi kerja, keamanan kerja dan salary (upah) serta status. Faktor sumber ketidakpuasan disebut juga faktor *hygiene*, sebagai

analogi upaya pemeliharaan preventif (Kast and Rozenweig, 1990) untuk mengurangi ketidakpuasan kerja. Perbaikan faktor-faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan. Faktor dissatisfiers ini mencerminkan kepuasan ekstrinsik, karena diperoleh melalui proses transaksional dengan pihak luar, sehingga ada faktor eksternal yang mengintervensi (Leonard, et al., 1999). Imbalan eksternal ini terkait dengan sumber motivasi instrumentalitas. Organisasi secara nyata memberikan imbalan kepada pegawainya, baik dalam bentuk materi (gaji, bonus, fasilitas transportasi, dan lain lain) ataupun non materi (status, kenyamanan kerja, dan lain lain). Evaluasi menyeluruh terhadap kedua jenis imbalan tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja

Robbins (2000), menyatakan elemen-elemen kepuasan kerja yang lazim digunakan meliputi tipe kerja, rekan sekerja, tunjangan, diperlakukan dengan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, upah, pengakuan akan kinerja, dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor tersebut dapat diikhtisarkan dalam empat faktor, yaitu kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung

Pendapat lain dikemukakan Kanfer (1999), yang menyebutkan ada lima dimensi kerja terpenting yang mewakili karakteristik kerja yaitu: 1) sebagai konstruk terpisah, sehingga masing-masing menjadi variabel penelitian

Penggunaan model perceived rewards, seperti dikemukakan Motaz and Pott (1986), juga menunjukkan bahwa konstruk kepuasan kerja akan lebih baik jika dioperasionalkan sebagai konstruk multi-dimensi. Artinya pengukuran konstruk kepuasan kerja dirinci dalam dimensi-dimensi. Pendekatan multi dimensi ini identik dengan metode penjumlahan skor (summation score) dimana kepuasan kerja menyeluruh merupakan penjumlahan dari kepuasan atas sejumlah aspek kerja

Dalam penelitian perilaku organisasi, kepuasan kerja paling sering dikaitkan tiga variabel konsekuensi, yaitu produktivitas, kemangkiran, dan turnover pegawai (Robbins, 2000). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang beragam, dilihat dari kemampuannya dalam menjelaskan ketiga variabel konsekuensi tersebut. Penelitian yang mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas (kinerja) dilandasi asumsi bahwa pegawai yang berprestasi tinggi adalah pegawai yang puas. Hasil studi ini secara konsisten menemukan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja, yaitu hanya sekitar 16% (Robbins, 2000). Namun, dengan memberi tambahan variabel moderator antara kepuasan kerja dengan kinerja dihasilkan varians lebih besar

Hasil ini konsisten dengan pendapat bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja, tergantung apakah ada keikatan (komitmen) dan upaya yang kuat dari pegawai (Davis and Newstrom, 1997). Berdasarkan pemahaman demikian maka pada penelitian ini, kepuasan kerja akan diuji pengaruhnya secara langsung dengan komitmen organisasional. Jika hasil ini terbukti signifikan, maka dapat digunakan referensi bagi manajemen bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, komitmen pegawai sangat penting dalam proses manajemen

Lebih lanjut Robbins (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi signifikan dengan tingkat kemangkiran. Sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover pegawai, ditemukan lebih tinggi dibanding korelasi antara kepuasan kerja dengan kemangkiran, terutama untuk pegawai yang berkinerja tinggi. Pegawai yang berkinerja tinggi memiliki turnover yang lebih rendah daripada yang tidak berprestasi

Konsep Islam atas Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Hani Handoko sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

sebanyak 60 orang (42%), sedangkan yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 28 orang (20%), SLTA atau SMEA sebanyak 54 orang (38%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT mempunyai

tingkat pendidikannya cukup baik, karena 60% lebih sudah berpendidikan D3 keatas.

Sedangkan berdasarkan karakteristik umur responden dapat diurai sebagai berikut:

Tabel 3
DESKRIPSI UMUR RESPONDEN

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Sampai dengan 30 thn	86	61
2	Antara 31 s/d 40 thn	50	35
3	Antara 41 s/d 50 thn	14	10
4	Di atas 50 thn	-	-
Total		142	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa Usia responden pada usia di atas 50 Tahun tidak ada, usia antara 41 Tahun sampai dengan 50 Tahun sebanyak 14 orang (10%), usia antara 31 Tahun sampai dengan 40 Tahun sebanyak 50 orang (35%), dan usia sampai dengan 30 tahun ada 86 orang (61%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada karyawan BMT berada pada tingkat umur produktif.

Kapasitas Komitmen Organisasi Islami Karyawan BMT di Jawa Tengah

Komitmen Islami pada dasarnya merupakan suatu bentuk identifikasi loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit.

Sebuah komitmen mengisyaratkan integritas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk aqidah (keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah pantang menyerah, kukuh dan teguh terhadap cita-cita), akad (keyakinan yang mengikat karya terhadap organisasi), i'tikad (sikap atau perilaku yang menuju arah yang diyakini) dan istiqomah (mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif serta mempunyai inetegritas yang penuh gairah)

Dari hasil penelitian mengenai persepsi karyawan terkait dengan komitmen Islami pada BMT di Provinsi Jawa Tengah diperoleh profil komitmen Islami dari karya BMT sebagai berikut :

Tabel 4
PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP KOMITMEN ISLAMI KARYAWAN PADA BMT DI PROVINSI JAWA TENGAH

Indikator	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Aqidah	76	53,5	56	39,4	10	7,1	0	0	0	0	142	100
Akad	59	41,5	68	47,9	15	10,6	0	0	0	0	142	100
I'tikad	61	43	71	50	8	5,6	2	1,4	0	0	142	100
Istiqomah	56	39,4	68	47,9	14	9,9	4	2,8	0	0	142	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari Tabel 4 tersebut di atas dapat dilihat bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari aqidah yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 92,9%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah pantang menyerah, kukuh dan teguh terhadap cita-cita BMT

Komitmen Islami yang dilandasi aqidah merupakan komitmen yang melahirkan bentuk vitalitas dan semangat untuk mencapai cita-cita. Implementasikan komitmen tersebut dilakukan dalam bentuk keterlibatan karyawan terhadap BMT di Jawa Tengah Bentuk kepemimpinan yang mendidik ini sangat dominan pada lingkungan BMT di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini terjadi karena sebagian besar pimpinan BMT di Provinsi Jawa Tengah berasal dari tokoh masyarakat yang berasal dari lingkungan yang Islami. Keberadaan BMT awal munculnya dari lingkungan yang mempunyai budaya dan nuansa Islam cukup kuat, pada lingkungan tersebut, seorang pemimpin menjadi panutan dalam melakukan berbagai aktivitas, sehingga kepemimpinan yang mendidikan di lingkungan BMT sangat relevan bagi kemajuan BMT tersebut.

Komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari akad yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 89,4%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki keyakinan yang mengikat karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari l'tikad yang menyatakan

setuju dan sangat setuju sebanyak 93%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki sikap atau perilaku yang menuju arah yang diyakini.

Komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari istiqomah yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 87,3%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif serta mempunyai integritas yang penuh gairah

Kapasitas Kepuasan Kerja Islami Karyawan BMT di Jawa Tengah

Kepuasan Kerja Islami pada dasarnya merupakan kesesuaian antara keinginan karyawan dengan kenyataan yang diterima. Seringkali merupakan perasaan karyawan terhadap keadilan dalam menerima imbalan pada situasi kerja yang sama. Kepuasan kerja karyawan dapat diindikasikan dari perasaan ikhlas (bekerja tanpa pamrih), tasyakur (mensyukuri atas pekerjaan yang diterima atau menikmati pekerjaan), bangga (merasa mempunyai harga diri yang tinggi atas pekerjaannya), ketenangan dalam hidup (merasa nyaman dalam pekerjaan), kepercayaan (perasaan percaya atas keberlangsungan perusahaan), penghargaan (pengakuan terhadap hasil kerja, penghormatan atas pekerjaan yang dilakukan) dan cukup (gaji yang diterima merasa cukup).

Dari hasil penelitian mengenai persepsi karyawan terkait terhadap kepuasan kerja Islami pada BMT di Provinsi Jawa Tengah diperoleh kepuasan kerja Islami sebagai berikut :

Tabel 5
PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAMI PADA BMT DI JAWA
TENGAH

Indikator	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Ikhlas	57	40,1	51	35,9	24	16,9	10	7	0	0	142	100
Tasyakur	70	49,3	66	46,5	6	4,2	0	0	0	0	142	100
Bangga	65	45,8	67	47,2	10	7	0	0	0	0	142	100
Ketenangan Hidup	47	33,1	63	44,4	32	22,5	0	0	0	0	142	100
Kepercayaan	47	33,1	75	52,8	20	14,1	0	0	0	0	142	100
Penghargaan	43	30,3	80	56,3	14	9,9	5	3,5	0	0	142	100
Cukup	41	28,9	83	58,5	14	9,9	4	2,8	0	0	142	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari Tabel 5 tersebut di atas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari keikhlasan dalam bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 76,1%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki keikhlasan bekerja atau berkerja tanpa pamrih, hanya dilandasi oleh ridlo Allah.

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari tasyakur yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 95,8%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah sangat menyukuri atas pekerjaan yang diterima atau menikmati pekerjaan. Hal ini menunjukkan juga bahwa karyaan BMT dalam bekerja telah dijiwai nilai-nilai Islami sesuai dengan Al-Qur'an Surat Ibrahim (14 : 7) yang artinya "sesungguhnya jika kamu bersyukur pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari rasa bangga terhadap BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 93%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah sangat bangga yang merupakan ekspresi dan mempunyai perasaan harga diri yang tinggi atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari ketenangan hidup bekerja di BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 77,5%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah merasa memiliki ketenangan hidup yang merupakan ekspresi dari rasa nyaman dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari kepercayaan terhadap BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 85,9%. Persepsi karyawan tersebut

menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah merasa memiliki perasaan percaya atas keberlangsungan perusahaan.

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari penghargaan dari BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 86,6%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah merasa mendapatkan pengakuan terhadap hasil kerja, penghormatan atas pekerjaan yang dilakukan

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari kecukupan atas gaji yang diterima dari BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 87,3%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah merasa gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Islami terhadap Kepuasan Kerja Islami

Hipotesis yang menghubungkan antara pengaruh komitmen Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Islami pada karyawan BMT perlu ditelusur untuk membuktikan apakah teori manajemen konvensional yang menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti juga dalam konsep syariahnya. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier dalam studi ini, diperoleh hasil uji nilai t-statistik sebesar 5.2304 dan t-tabel sebesar 1,645. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.524. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komitmen Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Islami pada karyawan BMT artinya bahwa semakin besar komitmen islami karyawan, maka akan semakin besar pula kepuasan kerja Islami karyawan. Dengan kata lain bila kualitas komitmen islami ditingkatkan secara baik, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 6
HASIL UJI STATISTIK

Pengaruh antar Variabel	Koefisien Estimate	t - Statistik	Keputusan
Komitmen → Kepuasan	0.524	5.2304	Signifikan

Sumber : Data Pimer (diolah)

Makna dari pembuktian tersebut bahwa komitmen karyawan yang diindikasikan dalam bentuk keteguhan hati (aqidah), aqad, itikad dan istiqomah sesuai dengan syariat Islam dalam bekerja pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) akan dapat berpengaruh secara signifikan atau meningkatkan kepuasan kerja Islami pada karyawan BMT tersebut. Demikian pula sebaliknya, apabila dalam pengelolaan BMT seorang karyawan tidak memiliki komitmen seperti yang tersebut diatas, maka akan memberikan pengaruh atau berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di BMT.

Bukti komitmen karyawan dalam bekerja di BMT juga dapat ditunjukkan dari persepsi karyawan atas komitmen yang diindikasikan dengan indikator aqidah dipersepsikan oleh karyawan yang setuju dan sangat setuju sebesar 92,9%, dipersepsikan dengan indikator akad sebesar 89,4%, dipersepsikan dengan indikator itiqad 93% dan diindikasikan dengan indikator istiqomah sebesar 87,3%. Hal ini menunjukkan komitmen karyawan dalam bekerja di BMT relatif tinggi.

Yang dimaksud dengan komitmen Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu

seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Darmawan, 2006). Allah berfirman dalam QS. Al-Ahqaf: 13

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", Kemudian mereka tetap istiqamah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita."

SIMPULAN

Komitmen Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Hasil analisis menggunakan inner model menunjukkan adanya pengaruh yang

positif dan signifikan. Hal ini berarti komitmen kerja Islami seperti tersebut di atas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya komitmen yang tidak menunjukkan sifat Islami seperti tersebut di atas dapat berakibat pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Allah berfirman dalam QS. Al-Ahqaf: 13 yang artinya "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", Kemudian mereka tetap istiqamah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita"

DAFTAR PUSTAKA

- Awail Rizky, Juli 2007, *"BMT Fakta dan Prospek Baitul Mali Wat Tamwil"*, Yogyakarta, UCY Press
- Cecep Darmawan, 2006. *"Kiat Sukses Manajemen Rasulullah"*. Bandung: Khazanah Intelektual
- Djokosantoso Moelyono, 2008, *"More About Beyond Leadership Dusbelas konsep Kepemimpinan"*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo
- Solimun, Nurjanah dan Rinaldo Achmad, 2006 *Permodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS dan SEM*. Malang: Unibraw
- Terry, George. 1986. *Prinsip-prinsip Manajemen* Terjemahan Edisi Kesatu Jakarta. Bumi Aksara
- Zadjuli Suroso. Imam. 1999. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surabaya Fakultas Ekonomi Airlangga.