

BAB II

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Definisi Variabel

2.1.1 Etika Kerja dan Etika Kerja Islam

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada stakeholder, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Etika kerja, menurut Buchori (1995) dalam Asifudin (2004) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan etika kerja juga merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian juga etika kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau bangsa. Etika kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etika kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja

Menurut Branker (1987) dalam Hansen and Mowen (1999), terdapat sepuluh nilai yang diidentifikasi dan dijelaskan oleh Josephson dalam *Teaching ethical Decision Making and Principle Reasoning*. Kesepuluh nilai tersebut adalah: (1) kejujuran (*honesty*), (2) integritas (*integrity*), (3) memegang janji (*promise keeping*) (4) kesetiaan (*fidelity*), (5) keadilan (*fairness*), (6) kepedulian terhadap sesamanya (*caring for others*), (7) penghargaan terhadap orang lain (*respect for other*), (8) kewarganegaraan yang bertanggung jawab (*responsible citizenship*), (9) pencapaian kesempurnaan (*pursuit of excellence*), (10) akuntabilitas (*accountability*).

Asifudin (2004) menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mewarnai perilaku orang yang bersangkutan. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Berarti kemunculan etika kerja manusia didorong oleh sikap hidup sebagai tersebut diatas baik disertai kesadaran yang mantap maupun kurang mantap. Sikap hidup yang mendasar tersebut menjadi sumber komitmen yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja tertentu.

Dikarenakan latar belakang keyakinan yang berbeda maka cara terbentuknya etika kerja yang tidak bersangkut paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etika kerja yang berbasis agama, dalam hal ini adalah etika kerja Islam.

Etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pekerja, yang dapat dilihat dari usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawabnya yang didasarkan pada nilai-nilai Islam (Ali,1988).

Menurut Ali dan Owaihan (2008), etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai bukan sekedar upaya memenuhi kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologi, tetapi juga meningkatkan kemakmuran sosial dan yang terpenting adalah menguatkan keimanan.

Asifudin (2004), mengartikan Etika kerja dalam perspektif Islam adalah pancaran dari kaidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etika kerja yang Islam. Sedangkan karakteristik-karakteristik etika kerja Islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep (1) Kerja merupakan penjabaran aqidah (2) Kerja dilandasi ilmu (3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya.

Dalam Islam, pekerjaan merupakan sesuatu yang penting, bahkan menganggap bahwa pekerjaan adalah ibadah. Afzalurrahman (1995) dalam Fitriana (2003) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam *Al Qur'an* yang menekankan pentingnya kerja. "*Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya*" (*QS. An-Najm:39*). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan

bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia dimuka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya . Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut:“*Bagi seorang laki-laki ada manfaat apa yang ia usahakan. Dan bagi para wanita ada bagian yang mereka usahakan*”. (QS- Nisa:32). “*Allah sekali kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri*” (QS. Al-Anfal:53)”.

Unsur utama etika kerja Islam ialah petunjuk *syari'ah* bahwa kerja apapun hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi, keluarga, dan orang yang menunggu uluran tangan. Nilai kerja demikian menurut pandangan Islam adalah sebanding dengan nilai amaliyah wajib. Jadi, kerja positif bercorak keduniaan juga merupakan tugas keagamaan. Islam dapat menerima baik tindakan individu yang mempunyai profesi atau bidang kerja tertentu kemudian dia memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya daripada menunaikan amaliyah sunnah. Dengan catatan pekerjaan yang dilakukan tetap dijiwai oleh motivasi ibadah dan kegiatannya tidak menjadikan dia menelantarkan amal-amal ibadah yang hukumnya wajib (Asifudin 2004).

Untuk memberikan gambaran mengenai persamaan dan perbedaan etika kerja non agama dan etika kerja Islam Asifudin (2004) mengungkapkan bahwa persamaan etika kerja non agama dengan etika kerja Islam antara lain: (1) etika kerja non agama dan etika kerja Islam sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. (2) keduanya timbul karena motivasi, (3) motivasi keduanya sama - sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja,

(4) keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern, dan ekstern yang bersifat kompleks.

Sedangkan perbedaan antara etika kerja non agama dengan etika kerja Islam menurut Asifudin (2004) adalah sebagai berikut:

Etika kerja non agama:

1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini timbul dari hasil kerja akal dan/ atau nilai-nilai yang dianut (tidak betolak dari iman keagamaan tertentu)
2. Tidak ada iman
3. Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Disini motivasi tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah bersumber dari akal dan/ atau pandangan hidup/ nilai-nilai yang dianut.
4. Etika kerja berdasarkan akal dan/atau pandangan hidup/ nilai-nilai yang dianut.

Etika kerja Islam :

1. Sikap hidup mendasar pada kerja disini identik dengan sistem keimanan/ aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan sistem keimanan Islam).
2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja Islam, iman Islam, (atas dasar pemahaman)

berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja, sekaligus motivasi kerja Islam.

3. Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan/ aqidah Islam berkenaan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerjasama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.

4. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/ aqidah Islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja).

Dengan melihat persamaan dan perbedaan tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etika kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup/ nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretika kerja Islam, etika kerjanya terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Sistem keimanan ini identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etika kerja Islam. Etika kerja ini selalau mendapat pengaruh dari berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk psikofisik yang tidak kebal dari berbagai rangsang, baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian terbentuknya etika kerja Islam

melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

Pilar Etika Kerja Islam

Konsep etika kerja Islam meliputi dimensi moral, psikologis dan sosial. Setiap pekerjaan yang dilakukan harus bermanfaat dan bermakna bagi diri sendiri dan masyarakat. Menurut Ali, Owaihan (2008), secara umum etika kerja Islam dibangun di atas empat pilar utama yaitu : *effort* (usaha), *competition* (kompetisi), *transparant* (transparansi) dan *morrally responsible conduct* (perilaku yang bertanggung jawab secara moral).

Usaha dipandang sebagai sesuatu yang diperlukan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Dengan adanya maksimalisasi produktivitas bagi setiap individu maka akan meminimalisir masalah sosial dan ekonomi di lingkungan masyarakat, dimana setiap individu berusaha mendapatkan standar kehidupan yang layak bagi diri sendiri dan keluarga. Makna usaha dalam pilar etika kerja Islam mengharuskan kaum muslim untuk hidup di atas kaki sendiri, tidak malas bekerja dan mengandalkan orang lain. Dalam Islam bekerja merupakan ibadah karena itu pekerjaan harus dilakukan sungguh sungguh, berdedikasi dan penuh kreativitas.

Terdapat dalil dalil baik dalam Al Qur'an dan sunah yang menyatakan pentingnya berusaha dalam Islam. Dalam (Q.S Yaasin(36): 34-35) "*Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun korma dan anggur, dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnva, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?*".

Terdapat pula beberapa hadist shahih mengenai usaha dan kerja keras diantaranya: “Diriwayatkan, beberapa orang sahabat melihat seorang pemuda kuat yang rajin bekerja. Mereka pun berkata mengomentari pemuda tersebut, “Andai saja ini (rajin dan giat) dilakukan untuk jihad di jalan Allah.” Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* segera menyela mereka dengan sabdanya, “*Janganlah kamu berkata seperti itu. Jika ia bekerja untuk menafkahi anak-anaknya yang masih kecil, maka ia berada di jalan Allah. Jika ia bekerja untuk menafkahi kedua orang-tuanya yang sudah tua, maka ia di jalan Allah. Dan jika ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, maka ia pun di jalan Allah. Namun jika ia bekerja dalam rangka riya atau berbangga diri, maka ia di jalan setan.*” **(HR Thabrani, dinilai shahih oleh Al Albani)**

“*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melaksanakan suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut dilakukan dengan itqon (profesional)*”. **(HR Thabrani)**

Pilar yang kedua adalah kompetisi dimana setiap individu harus bersaing secara adil dan jujur dengan mengedepankan niat ibadah karena Allah. Dilingkungan pekerjaan seorang muslim harus mengedepankan kepercayaan dan keterbukaan, sehingga persaingan yang terjadi merupakan persaingan yang sehat dan mampu memacu pekerjaan untuk dilakukan lebih baik lagi. Hubungan antar karyawan harus menjadi perhatian bagi pimpinan agar tercipta hubungan yang kondusif, sehingga karyawan mampu mengedepankan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalil mengenai pilar yang kedua ini terdapat dalam **Qs**

Al-Baqarah ayat 148 *“Maka berlomba-lombalah kamu dalam berbuat kebaikan”*.

Pilar yang ketiga adalah transparansi. Transparansi merupakan tanggung jawab moral yang didasarkan pada sikap terbuka dan jujur termasuk mengenai informasi dalam pekerjaan, sehingga tercipta keadilan dalam lingkungan pekerjaan.

Pilar yang keempat adalah perilaku yang bertanggungjawab pada moral. Dalam dunia kerja aspek yang tidak boleh terlupakan adalah tanggungjawab moral, dimana setiap aktivitas kerja yang dilakukan harus selaras dengan etika kerja yang diterapkan di lingkungan kerja. Apapun yang kita kerjakan akan selalu ada konsekuensinya termasuk dalam waktu luang yang dimiliki, tanggungjawab kita sebagai karyawan harus diisi dengan sesuatu yang bermanfaat, karena pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepada kita saat ini mampu memperbaiki lingkungan sekitar.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstorm (1989) dalam Padmastuti dan Suyono (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dari beberapa definisi kepuasan kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Menurut Luthans (2006) ada lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah

Semua pegawai, menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan secara adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Apabila gaji yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja.

2. Pekerjaan itu sendiri

Kebanyakan pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan mereka untuk dapat menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik berupa pernyataan tentang betapa baik mereka bekerja. Karakteristik seperti ini membuat pekerjaan akan terasa jauh lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang, akan lebih cepat menimbulkan perasaan jenuh dan bosan. Tetapi pekerjaan yang sangat susah

dilakukan dan terlalu menantang justru akan menimbulkan perasaan gagal dan frustrasi.

3. Rekan kerja

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga menciptakan suatu kesempatan untuk berinteraksi dengan sesama rekan lain dan melebarkan lingkungan sosial. Bekerja juga berarti pemenuhan kebutuhan manusia akan interaksi sosial dengan sesama. Sehingga tidaklah mengejutkan apabila lingkungan sosial di tempat kerja sangat kondusif, maka akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi.

4. Promosi

Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah ke posisi yang lebih tinggi di organisasi tersebut, termasuk bertambahnya tingginya tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya.

5. Kepenyelaaan (supervisi)

Supervisi mempunyai peran yang sangat penting bagi manajemen dan para karyawan, hal ini dikarenakan supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya karyawan lebih menyukai apabila mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau berinteraksi dengan karyawan. Dengan supervisi yang sesuai dengan kriteria kebanyakan karyawan, maka peluang untuk menciptakan kepuasan kerja akan lebih tinggi.

2.1.3 Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan – tujuan organisasi , yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk

memenuhi suatu kebutuhan individual. (Robbins: 2001). Sedangkan menurut Gibson, (1996) motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Herzberg (1966) dalam El Salam et.al (2013) terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing orang dan muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus dipenuhi.

Seseorang akan terdorong bekerja dengan sungguh – sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasi, merasakan lingkungan pekerjaan yang bersabhat, dan merasakan adanya peluang untuk menduduki sebuah jabatan. Sehingga, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan cenderung berperilaku seperti yang diinginkan oleh organisasi dimana ia bekerja.

2.2 Teori

2.2.1 *Self Determination Theory*

Self Determination Theory yang dikemukakan oleh Ryan, Deci (1985) merupakan teori aliran ilmu psikologi positif yang merupakan pengembangan cabang ilmu filsafat dan agama (Purwanto, 2010).

Menurut Ryan, Deci *Self Determination Theory* merupakan teori yang berkaitan dengan motivasi dan kepribadian manusia. Dua tipe motivasi yang melekat dalam diri manusia adalah *autonomous motivation* dan *controlled motivation*.

Autonomous motivation yang disebut juga motivasi intrinsik adalah aktivitas yang dilakukan individu atas dasar rasa senang dan ketulusan sedangkan *controlled motivation* yang disebut juga motivasi ekstrinsik merupakan aktivitas yang dikerjakan individu karena tekanan pihak luar.

Seseorang dikatakan memiliki *Self Determination* jika kegiatan yang dilakukan seseorang lebih dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Itulah alasan manusia merasa bahagia sekali setelah berhasil menolong orang lain walaupun kerja kerasnya tidak dibayar sama sekali. Mereka memiliki motivasi tersendiri dalam dirinya sehingga memiliki potensi besar yang membuat orang bekerja lebih keras bahkan tanpa adanya insentif.

Ada tiga *Intrinsic Motivation* yang kuat yaitu pertama adalah *choice and authonomy*, pilihan dan kebebasan. Ketika kita memilih sendiri, kita bertendensi untuk bertanggung jawab dan mengerjakan menyelesaikannya sebaik mungkin. Kita diberikan kebebasan dan pilihan untuk memilih tujuan hidup, saat kita memilih tujuan hidup agar dapat berguna bagi orang lain, maka tanpa paksaan atau insentif apapun kita akan membantu orang lain semampu diri. Kedua adalah *competence* atau kemampuan. Semakin mampu seseorang melakukan pekerjaannya, semakin mau dia bekerja keras. Ketiga adalah *relatedness* atau *meaning*, keterikatan atau makna hidup. Kalau kita bisa memberikan keterikatan dan makna pada pekerjaan kita bahwa kerja kita merupakan pelayanan terhadap masyarakat, meyakini bahwa kerja kita di dunia memberi makna kebahagiaan

akhirat. Motivasi intrinsik yang ketiga ini mempunyai kekuatan terbesar dalam membuat orang mau bekerja dengan lebih keras lebih baik. (Santoso, 2011)

2.2.2 Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor dalam Padmastuti dan Suyono (2003). Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakadaan faktor- faktor ekstrinsik. Herzberg juga memandang kepuasan kerja bukan sebagai suatu kosep tradisional berdimensi satu, yakni kepuasan kerja pada satu ujung kontinum dan ketidakpuasan kerja pada ujung kontinum yang lain dari kontinum yang sama.

2.2.3 *Discrepancy Theory*

Menurut Cherrington (1994) kepuasan kerja dipengaruhi oleh ekspektasi karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Locke (1969) dalam Padmastuti dan Suyono (2003), menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkannya. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

2.2.4 *Disonansi Kognitif*

Menurut Festinger (1942) dalam Visewsvaran dan Deshpande (1996) teori disonansi kognitif merupakan sebuah teori dalam psikologi sosial yang membahas mengenai perasaan ketidaknyamanan seseorang akibat sikap, pemikiran, dan

perilaku yang saling bertentangan dan memotivasi seseorang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidaknyaman tersebut.

Pada dasarnya karyawan menginginkan konsistensi nilai etika yang dianutnya dengan etika yang berlaku dalam organisasinya. (Schwepker, 1999). Dengan mengasumsikannya demikian para karyawan umumnya berusaha konsisten dengan etika yang diyakininya, jika karyawan merasa atasan yang mendukung kebiasaan etika yang dia yakini tidak banyak, dan etika yang berlaku dalam organisasinya tidak sesuai, maka karyawan tersebut akan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya (Koh, Boo: 2001).

Ketidakcocokan antara standar etika internal pada karyawan dengan persepsi etika dari atasannya akan menimbulkan konflik moral dan disonansi kognitif. (Festinger, 1942; Dozier and Miceli, 1985) dalam Viswesvaran dan Deshpande (1996).

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja

Konflik moral dan disonansi kognitif yang terjadi pada karyawan akan mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja sebagaimana penelitian Viswesvaran dan Deshpande (1996) menemukan adanya ketidakcocokan etika yang dimiliki karyawan dan organisasinya akan menghasilkan keadaan yang tidak menyenangkan dan juga ketidakpuasan dalam pekerjaan. Koh dan Boo (2001) menemukan adanya hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya Vitell dan Davis (1990) menemukan adanya ketidakpuasan kerja MIS profesional

terjadi ketika terjadi perilaku tidak etis dalam perusahaan, itu artinya lingkungan yang beretika tinggi akan mampu mendorong terjadinya kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini etika kerja yang dimaksud adalah etika kerja Islam. Ketika kita menerapkan etika kerja Islam yang didorong dari Quran dan Sunnah, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih baik dan efisien. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Haroon, Zaman 2012 menemukan adanya bukti bahwa etika kerja Islam berhubungan langsung, positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dimana sampel yang digunakan karyawan dalam sektor kesehatan di Pakistan.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Etika Kerja Islam dan Motivasi Intrinsik

Etika kerja Islam merupakan faktor pendorong seorang melakukan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan tersebut adalah bagian dari ibadah. Sementara karyawan yang bekerja dengan menggunakan etika kerja Islam maka akan mendapatkan motivasi yang berasal dari individu masing – masing . Motivasi yang berasal dari dalam individu, bukan dari penghargaan eksternal itulah yang dinamakan motivasi intrinsik. Etika kerja Islam memberikan makna pada pekerjaan yang kita lakukan, bahwa kerja di dunia menjadi salah satu penentu kebahagiaan di akhirat. Dengan keyakinan dan kesadaran tersebut motivasi yang

timbul dalam diri seseorang akan lebih besar untuk melakukan pekerjaan tanpa insentif sekalipun.

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan Zaman *et.al* 2013 yang telah menemukan hubungan positif antara etika kerja Islam dan motivasi intrinsik, dengan sampel karyawan negeri dan swasta di Pakistan.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap motivasi intinsik.

2.3.3 Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu bukan dari penghargaan eksternal, seperti uang dan nilai (Zaman *et.al* 2013). Warr *et al.* (1979) dalam Leat dan El-Kot (2009) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai sejauh mana seseorang ingin bekerja dengan baik dalam pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan intrinsik. Mereka menemukan hubungan antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja, dimana dalam konsepnya kepuasan kerja didorong oleh keinginan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin yang berasal kebanggaan pribadi saat menyelesaikan pekerjaannya. Mereka menemukan hubungan Motivasi yang berasal dari sebuah kebahagiaan mendapatkan tugas dan rasa kepuasan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Oldham dan Cummings (1996) menuliskan bahwa motivasi intrinsik adalah sejauh mana karyawan memiliki semangat untuk beraktivitas dalam pekerjaan dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kreativitas sendiri. Penelitian

sebelumnya Hackman dan Oldham (1974) dalam Elkot dan Leat (2009) menemukan adanya hubungan antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan. Hal yang senada ditemukan Zaman *et.al* 2013 mengenai hubungan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Leat and El-Kot (2009) melakukan penelitian untuk menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja, kepercayaan interpersonal, motivasi intrinsik, dan *job tension* di Mesir. Mereka menemukan pekerja yang merasakan kepuasan, adalah mereka yang memiliki motivasi intrinsik, mempercayai rekan kerja dan manajer, memiliki *job tension* yang rendah, dan penekanan prediktor kepuasan kerja salah satunya adalah motivasi intrinsik.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.4 Desain Penelitian

Dalam telaah teori yang mengembangkan hipotesis diatas, maka desain penelitian yang terbentuk adalah sebagai berikut;

Gambar 2.1

