

Nilai Sikap dan Keputusan Kerja dalam Perspektif al-Qurán

Wahdan Sanur Tarihoran

Sekolah Pembentukan Perwira Polri Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia

E-mail: wahdantarihoran@gmail.com

Article Info

Article history:

Received: 14 Oktober 2020

Revised: 7 November 2020

Accepted: 10 Desember 2020

Keywords:

Sikap

Keputusan Kerja

Al-Qur'an

ABSTRACT

This research is an attempt to describe and align the study of organizational behavior in the Western worldview with the text rules found in the Qur'an as the main reference of Muslims. This study takes studies from several books and research that have been published as primary and secondary data. From the results of the study found the Qurán taught his people the importance of values, attitudes, and work decisions. The spiritual values of Islam listed in the Qur'an are the main values that Muslims must uphold so as to reflect appropriate attitudes and produce decisions that are in line with the rules, conditions and do not contradict the values contained in the Qur'an. This research shows that working in the view of Islam is part of Worship, so all decisions taken must be oriented towards the good of the world and the hereafter and reflected in the attitude of work that is a manifestation of the values ingrained in each Muslim individual.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan upaya mendeskripsikan dan menyelaraskan kajian perilaku organisasi dalam pandangan dunia Barat dengan kaidah-kaidah teks yang terdapat dalam Al Qurán sebagai rujukan utama umat Islam. Penelitian ini mengambil kajian-kajian dari beberapa buku-buku dan penelitian yang sudah diterbitkan sebagai data primer dan sekunder. Dari hasil penelitian ditemukan Al Qurán mengajarkan umatnya akan pentingnya nilai, sikap dan keputusan kerja. Nilai-nilai spiritual Islam yang tercantum dalam al Qurán menjadi nilai utama yang harus dipegang teguh oleh umat Islam sehingga mencerminkan sikap yang sesuai serta menghasilkan keputusan yang sejalan dengan aturan, ketentuan dan tidak bertentangan nilai-nilai yang terkandung dalam al Qurán. Penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja dalam pandangan Islam merupakan bagian dari Ibadah, sehingga segala keputusan yang diambil harus berorientasi kepada kebaikan dunia dan akhirat serta tercermin dari sikap kerja yang merupakan wujud dari nilai-nilai yang tertanam dalam individu setiap muslim.

This is an open access article under the CC BY-SA license.



Corresponding Author:

Wahdan Sanur Tarihoran

Sekolah Pembentukan Perwira Polri Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia

E-mail: wahdantarihoran@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap individu ingin memiliki keberhasilan dalam pekerjaan, pekerjaan diperoleh untuk memenuhi kebutuhan tugas manusia sebagai makhluk Allah berkaitan dengan kebutuhan biologis, sosial sekaligus sebagai hamba Allah di muka bumi. Pilihan-pilihan

cara pemenuhan kebutuhan manusia membutuhkan kemampuan untuk menentukan pilihan yang tepat, berdasarkan pertimbangan yang tepat dan waktu yang tepat.

Kemajuan zaman, perkembangan teknologi dan tingginya persaingan untuk memenuhi kebutuhan tidak jarang membawa individu pada keputusan yang hanya berorientasi pada kepentingan pekerjaan semata. Perilaku seperti ini muncul ketika individu yang terlibat melupakan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi, nilai-nilai tersebut diperoleh secara individual melalui pengalaman sendiri atau orang lain, keluarga, kelompok atau melalui proses pembelajaran.

Nilai-nilai yang tertanam dalam individu memberikan pengaruh pada sikap individual yang akan berpengaruh pada kelompok atau organisasi. Islam memandang individu tidak diciptakan sebagai individu yang mandiri dengan mengabaikan orang lain, sikap yang muncul harus berdasarkan pada nilai-nilai agama, sikap tersebut juga harus terlihat dalam setiap keputusan yang diambil atau dihasilkan baik untuk kepentingan pribadi atau kelompok

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kajian Literatur terhadap naskah-naskah dan dokumen-dokumen yang sudah terpublikasi baik berupa buku maupun jurnal yang sudah diterbitkan kemudian menyelaraskan dengan kajian Islam yang bersumber dari Al Qurán sebagai referensi utama dalam setiap kegiatan umat Islam. Nilai-nilai, sikap dan Keputusan kerja dalam pandangan dunia barat kemudian dijadikan sebagai kerangka berfikir, selanjutnya peneliti mencari beberapa ayat al Qurán yang selaras dengan arah dan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai

Nilai yang merupakan terjemahan dari kata *value* memegang peranan penting dalam kajian perilaku organisasi. Dalam pandangan umum nilai selalu dikaitkan dengan baik atau buruk, dengan kata lain nilai positif menunjukkan perilaku yang baik, dan nilai negative menunjukkan perilaku yang buruk atau tidak baik. Konsep tentang nilai dalam individu akan mempengaruhi sikap yang muncul dari persepsi seseorang dalam organisasi dan berdampak pada pengambilan keputusan.

Nilai dalam pandangan Mcshane dan Von Glinov merupakan keyakinan yang stabil dan diikuti dengan evaluative tentang hasil tindakan dalam berbagai situasi (Wibowo, 2014). Sehingga tidak jarang nilai dihubungkan dengan konsep diri yang menunjukkan siapa kita sebagai bagian dari kelompok dengan nilai-nilai yang sama (Wijaya, 2017). Kurt Baiier mengartikan nilai dari sudut pandang individu sebagai suatu keinginan, kebutuhan, kesenangan seseorang sampai tingkatan sangsi dan tekanan dari masyarakat (Rahmad, 2004). Zakiyah Darajat menyatakan nilai sebagai perangkat keyakinan yang menjadi identitas dan memberikan corak dalam pemikiran, perasaan, keterikatan maupun perilaku (Darajat, 1984).

Nilai juga merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dijunjung tinggi, bagi organisasi pelecehan terhadap nilai akan memicu emosi orang lain sehingga berdampak pada ketidaknyaman individu dalam organisasi tersebut. Merujuk dalam konsep Islam, terdapat 4 dimensi nilai utama yang harus dilaksanakan dalam berorganisasi yakni: (1) Shiddiq, yakni nilai-nilai kejujuran yang diterapkan dalam kehidupan dan interaksi organisasi; (2) Amanah: merupakan nilai dari sebuah tanggung jawab atas segala kebijakan dan keputusan yang diambil organisasi; (3) Tabligh: yaitu tersedianya nilai-nilai informasi yang benar; dan (4) Fathanah: yakni adanya kearifan dan kebijaksanaan dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam organisasi berdasarkan kemampuan dan disiplin

ilmu yang dimiliki.

Pekerjaan dalam pandangan Islam ditujukan untuk memenuhi kebutuhan jasmani manusia sebagai makhluk biologis sekaligus sebagai sarana beribadah, sehingga hasil yang diperoleh individu yang bekerja dapat berbentuk material maupun non material. Hal nyata yang terlihat dari nilai bekerja dalam Islam tersirat ketika seorang muslim memulai pekerjaan (diawali dengan niat karena Allah), dilanjutkan dengan proses dalam bekerja (memenuhi kaedah-kaedah syariat dan Muamalat) dan diakhiri dengan penyerahan segala daya dan upaya kepada Allah (Tawakkal)

Atribut nilai yang ada secara umum dapat dilihat dari *pertama* konten nilai itu sendiri dimana dalam konten nilai dapat ditemukan mengenai suatu tindakan yang penting sehingga dianggap sebagai sebuah nilai, *kedua* intensitas, yang menjelaskan tentang keadaan tertentu. Nilai yang ada tersebut kemudian bersifat tetap dan bertahan lama, terkadang nilai juga muncul menjadi sebuah persepsi yang mempengaruhi perilaku seseorang.

Individu yang berada dalam suatu organisasi mempengaruhi organisasi sesuai dengan tingkatan kehadiran individu tersebut, nilai yang dimiliki dan diyakini oleh seorang pimpinan organisasi tentu memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding dengan nilai yang dimiliki oleh anggota biasa. Beberapa alasan sebuah nilai harus dipertimbangkan dalam organisasi adalah: (1) Nilai yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja dan berbuat dalam organisasi; (2) Nilai juga mempengaruhi persepsi seseorang dalam menghadapi masalah yang dimiliki atau dihadapi; dan (3) Nilai pada umumnya bersifat absolut.

Dari berbagai pertimbangan-pertimbangan tersebut secara lebih mendetail dapat diuraikan beberapa fungsi utama dari nilai sebagai berikut (Wijaya, 2017); (1) Nilai dapat berfungsi sebagai sarana dalam menyelesaikan konflik dan pengambilan keputusan, Feather dkk menyebutkan nilai tersebut merupakan nilai yang dominan pada individu tersebut (Umam, 2012); (2) Sebagai sebuah standar, nilai berfungsi untuk: membimbing individu untuk menempati posisi tertentu, mempengaruhi agar menyukai sesuatu dibanding dengan yang lain, mengarahkan dalam penampilan diri kepada orang lain, mengevaluasi dan mengambil keputusan, serta mengarahkan dan mempengaruhi orang lain akan nilai dan keyakinan serta sikap, nilai dan tingkah laku yang berbeda yang dapat dirubah, dibantah dan dipengaruhi; dan (3) Sebagai motivasional, nilai secara langsung dapat mengarahkan individu dalam situasi sehari-hari dan sebagai ekspresi dari kebutuhan dasar sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai memiliki fungsi motivasional.

Kehadiran nilai sebagai sesuatu yang sangat berharga bagi organisasi tidak dapat dipisahkan dengan cara perolehan nilai itu sendiri, menurut Allport and Associate tipe-tipe nilai adalah: (1) *Theoretical*: yaitu nilai yang diperoleh dengan pendekatan rasional dan kritikal; (2) *Economic*: yaitu nilai yang menekankan kegunaan dan kepraktisan; (3) *Aesthetic*: yaitu nilai yang mengagungkan bentuk dan keharmonisan; (4) *Social*: yaitu nilai yang menegakkan kecintaan terhadap orang-orang; (5) *Political*: yaitu nilai yang menitikberatkan pada pengaruh dan kekuasaan; dan (6) *Religious*: yaitu nilai yang berkaitan dengan pemahaman serta pengalaman tentang alam semesta.

Religius dalam pandangan Islam tidak terbatas pada penampakan alam semesta sebagai ciptaan namun harus melihat kekuatan Sang Pencipta alam semesta, sekaligus sebagai pengatur dan pengendali alam semesta sebagaimana disebutkan dalam surat As sajadah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu*

Berdasarkan pendekatan nilai diklasifikasi dengan tipe: (1) *Terminal Values*; merupakan tujuan akhir dari sebuah nilai yang dituju, lebih spesifik Rokeach menyebutkan *terminal values* berkaitan dengan tujuan hidup seseorang (Badeni, 2013). Contoh dari nilai sebagai tujuan akhir adalah hidup makmur, kepuasan, kesenangan yang diartikan dengan hidup santai dan dapat dinikmati, keamanan keluarga yang diartikan dengan dapat merawat keluarga; (2) *Instrumental Values*; merupakan nilai yang disukai bersama untuk mencapai *terminal values*, kelompok orang yang bekerja sama dalam satu bagian memiliki nilai individu yang berbeda, namun harus tetap memiliki nilai yang sama agar tujuan bersama dapat dicapai. Contoh dari nilai dalam tipe ini adalah berfikiran luas, kapabel, berani, memaafkan, jujur dan tulus; dan (3) *Schwartz Value Theory*; merupakan nilai yang bersifat motivasi, jika seseorang dihargai dalam suatu pekerjaan maka orang tersebut akan bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan dan promosi dalam pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014).

Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa dengan untuk memodifikasi sebuah nilai dapat dilakukan dengan perubahan nilai. Perubahan nilai juga telah terbukti merubah perilaku pekerjaan, merokok, pemilihan teman hingga tingkatan pilihan politik (Wijaya, 2017), tidak jarang juga ditemukan ketika membahas tentang nilai selalu erat kaitannya dengan etika dan perilaku.

Beberapa prinsip dalam etika dikenal dengan: (1) *Utilitarianism*; prinsip ini mencari kebaikan terbesar dari jumlah orang yang terbanyak, hal ini berkaitan dengan konsekuensi sebuah tindakan yang kita lakukan bukan bagaimana cara mencapai konsekuensi tersebut; (2) *Individual rights*; prinsip ini memandang setiap orang mempunyai hak untuk bertindak dengan cara tertentu, hak yang paling luas dikenal dengan kebebasan pergerakan, berbicara, keamanan fisik, sehingga dalam pandangan prinsip ini prinsip hak individu lebih luas dari pada hak hokum; dan (3) *Distributive justice*; prinsip ini memandang setiap orang memperoleh sesuai dengan kontribusinya, orang yang tidak memiliki kontribusi yang sama akan memperoleh hak yang berbeda (Wibowo, 2014)

Prinsip etika dan nilai dapat dipengaruhi oleh faktor yang dikenal dengan *ethical conduct* (perilaku yang pantas) diantaranya adalah *the moral intensity*, *the individual ethical sensitivity* dan *situational factors*. *The moral intensity* merupakan tingkatan dimana masalah menuntut aplikasi prinsip etika, keputusan yang akan diambil perlu berhati-hati dengan menerapkan prinsip etika dengan intensitas moral yang lebih tinggi. Sedangkan *ethical sensitivity* merupakan kecenderungan orang yang memiliki sensitivitas etika tidak perlu menjadi lebih etis, akan tetapi orang yang memiliki sensitivitas etika cenderung lebih mempunyai empati yang lebih tinggi.

Dalam *situational factors* akan memberikan penjelasan mengapa orang baik terlibat dalam pengambilan keputusan dan perilaku yang tidak pantas, contoh ketika pekerja didorong untuk berbohong dan melanggar aturan atau perbuatan yang tidak pantas, maka situasi ini perlu diketahui sehingga tidak berpotensi untuk terulang dan mempengaruhi masa depan (Wijaya, 2017).

Beberapa nilai dalam bekerja yang tercantum dalam al Qurán ditemukan diantaranya adalah:

Perintah untuk bekerja dan mencari rezeki merupakan perintah Allah, sehingga dalam bekerja seorang muslim jika ingin berhasil dalam pekerjaan harus diniatkan karena Allah sebagaimana disebutkan dalam surat al Jumuáh ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Allah memberikan rezkinya tersebar di alam dunia, untuk itu seorang Muslim tidak boleh putus asa, harus selalu berusaha untuk memperoleh rezki dengan optimis, istiqomah (konsisten) dan berharap tidak saja untuk dunia namun surga Allah, sebagaimana disebutkan dalam surat Fushshilat: 30

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".

Selalu menyerahkan diri kepada Allah (Tawakkal), menyadari sepenuhnya adanya Allah yang maha menentukan sebagaimana sebutkan dalam al Qurán

مَا يَفْتَحِ اللَّهُ لِلنَّاسِ مِنْ رَحْمَةٍ فَلَا مُمْسِكَ لَهَا وَمَا يُمْسِكُ فَلَا مُرْسِلَ لَهُ مِنْ بَعْدِهِ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

Artinya: Apa saja yang Allah anugerahkan kepada manusia berupa rahmat, maka tidak ada seorangpun yang dapat menahannya; dan apa saja yang ditahan oleh Allah maka tidak seorangpun yang sanggup melepaskannya sesudah itu. Dan Dialah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (Faathir: 2)

فَانْقَلَبُوا بِنِعْمَةِ مِّنَ اللَّهِ وَفَضْلٍ لَّمْ يَمْسَسْهُمْ سُوءٌ وَاتَّبَعُوا رِضْوَانَ اللَّهِ وَاللَّهُ ذُو فَضْلٍ عَظِيمٍ

Artinya: Maka mereka kembali dengan nikmat dan karunia (yang besar) dari Allah, mereka tidak mendapat bencana apa-apa, mereka mengikuti keridhaan Allah. Dan Allah mempunyai karunia yang besar (Ali Imran: 174)

Sikap

Sikap merupakan terjemahan dari *attitude* yang menurut Kreitner dan Kinicki mendefeniniskannya sebagai suatu kecendrungan yang dipelajari untuk dapat memberikan respon dengan cara menyenangkan atas yang tidak menyenangkan secara terus menerus terhadap objek tertentu (Wibowo, 2014). Sikap juga merupakan determinan dari perilaku karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi (Winardi, 2014).

Pembentukan sikap seseorang diawali dari masa kecil ketika orang tua mempengaruhi anak, kemudian ketika menginjak remaja sikap seseorang dipengaruhi oleh rekan bermain, ketika sudah menuju masa dewasa dan bekerja, sikap seseorang

dipengaruhi oleh rekan kerja. Proses pembelajaran yang dialami dan dirasakan seseorang semenjak kecil hingga dewasa juga mempengaruhi sikap seseorang, pengalaman terhadap penerimaan dalam lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja atau lingkungan sekolah juga sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam menentukan keputusan dan keyakinan.

Sikap terdiri atas tiga komponen yaitu 1) *cognitive component*, keyakinan, kepercayaan atau pemahaman seseorang tentang suatu objek yang didasarkan pada pemahamannya terhadap sesuatu objek. Contoh, seseorang berkeyakinan bahwa bekerja dengan keras merupakan suatu awal dari kemajuan, atau ketika orang berpandangan bahwa orang Batak adalah kasar. Sikap ini ditimbulkan akibat pemahaman seseorang atas pengalaman yang dimilikinya atau berdasarkan pengetahuan semata. 2) *effective component*, sikap yang muncul akibat perasaan seseorang terhadap sesuatu dan berpengaruh pada keyakinannya. Contoh yang dapat diberikan adalah ketika seseorang meyakini bahwa orang Indonesia adalah ramah, sehingga dia akan berpandangan positif terhadap orang Indonesia ketika berhubungan dengan orang Indonesia. Contoh negative dapat ditemukan ketika seseorang berkeyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak menghasilkan sesuatu maka akan membentuk perasaan negative terhadap pekerjaan tersebut.

Komponen 3) *behavior* (perilaku), merupakan sikap yang ditampilkan akibat perasaan terhadap objek, peristiwa atau orang. Contoh yang dapat dilihat ketika seseorang menunjukkan ketidaksukaan terhadap pekerjaan akan memunculkan perilaku malas, tidak produktif atau bahkan keinginan untuk pindah kerja (Wijaya, 2017).

McShane dan Von Glinow menyatakan komponen sikap terdiri atas *beliefs, feelings* dan *behavioral Intentions* dengan penjelasan (Wibowo, 2014): (1) *Beliefs*, dalam bahasa Indonesia disebut dengan keyakinan, keyakinan merupakan suatu persepsi tentang objek sikap. Contoh, ketika seseorang meyakini bahwa suatu keputusan akan menghasilkan sesuatu yang baik bagi organisasi atau lembaga, keyakinan tersebut diperoleh dari pengalaman masa lalunya atau pengalaman orang lain, pengalaman tersebut juga dapat diperoleh dari proses pembelajaran lainnya diketahui dan atau dipelajari; (2) *Feelings*, dalam bahasa Indonesia kata ini diartikan dengan perasaan yang merupakan cerminan terhadap suatu objek baik positif maupun negative. Penilaian ini sering dikaitkan dengan suka atau tidak suka, sejalan dengan contoh pada poin satu diatas, ketika keputusan dinilai dengan perasaan, maka akan memunculkan sikap suka atau tidak suka terhadap keputusan yang diambil; dan (3) *Behavioral Intentions*, komponen ini merupakan sikap yang timbul akibat perilaku yang terus menerus sehingga memunculkan motivasi untuk menerima atau menolak terhadap keputusan yang diambil.

Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa dalam beberapa penelitian terhadap pekerja setengah umur ditemukan bahwa perilaku kerja akan stabil jika telah bekerja lebih dari 5 tahun, sikap kerja yang positif akan tetap positif dan sikap kerja yang negative akan tetap negative, bahkan ketika pekerja tersebut telah berganti pekerjaan. Sikap stabil ini disebabkan dari beberapa faktor diantaranya karena 1) adanya kepastian personal yang lebih besar, 2) kelebihan pengetahuan 3) mempunyai sikap yang kuat (Kreitner, 2007).

Pembahasan sikap dalam kajian perilaku organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja yang lebih dikenal dengan sikap kerja. Sikap kerja tersebut dapat diuraikan menjadi 5 sikap sebagai berikut:

Job Satisfaction. Kepuasan kerja merupakan sikap kerja yang menjelaskan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan, sikap positif tersebut dihasilkan dari evaluasi karakteristik dari pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan menunjukkan perasaan yang semakin positif, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan menunjukkan

perasaan yang semakin negative. Kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor untuk memotivasi individu untuk berprestasi terdapat faktor lain seperti imbalan yang diperoleh (Siagian, 2010).

Job Involvement. Keterlibatan kerja atau partisipasi kerja merupakan sikap yang muncul dari peran serta bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus menunjukkan perasaan mereka akan kinerja organisasi. Perilaku individu dalam berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi biasanya dikaitkan dengan tingkat pengunduran diri dan kemangkiran dalam organisasi.

Organizational commitment. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan sikap orang-orang yang ada dalam organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi karena pengetahuan mereka dengan organisasi dan tujuan organisasi tersebut. Dimensi yang ada dalam komitmen organisasi adalah: (1) *Affective commitment*, dimensi afektif merupakan keyakinan dan emosional dalam nilai-nilai yang ada dalam organisasi; (2) *Continuance commitment*, dimensi ini berkaitan dengan perasaan terhadap nilai keekonomian yang ada dalam organisasi, perasaan akan memperoleh hasil ekonomi yang besar jika memiliki komitmen yang besar serta akan merasa tersakiti jika tidak memiliki komitmen terhadap organisasi; dan (3) *Normative commitment*, dimensi ini berkaitan dengan norma, moral atau etika yang ada dalam organisasi, perasaan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena memiliki nilai yang dianggap berperan dalam organisasi dan memiliki perasaan akan rusak apabila meninggalkan organisasi.

Perceived organizational support, yaitu keadaan organisasi menghargai anggota atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi dan memperhatikan, sementara anggota organisasi percaya bahwa organisasi akan mengakomodir kebutuhan mereka.

Employee engagement. Individu merasa puas dan antusias dengan pekerjaan yang mereka lakukan, para anggota merasa penting dan bermakna akan pekerjaan mereka. Para anggota merasa dan memiliki kemauan besar dalam pekerjaannya serta memiliki hubungan mendalam dengan organisasi.

Toto Tasmara (1995) menyatakan sikap fatalistis dan kerja asal-asalan menjadi penyebab etos kerja seorang muslim akan menurun, sementara sikap *tawazun* dalam pandangan Yusuf Qardhawi (1996) menjadikan seorang menjadi peraih prestasi yang hebat. *Tawazun* sendiri merupakan pengertian dari keseimbangan antara material dan spiritual yang mendorong manusia untuk berusaha dan menyandarkan usahanya kepada Allah SWT sebagai penentu (Saifullah, 2010).

Berkaitan dengan sikap kerja dalam Islam, sikap seorang muslim muncul berdasarkan nilai-nilai yang dianut dan diyakini sebagai landasan spiritual. Sikap yang muncul diantaranya adalah:

Niat yang tulus dan Ikhlas, sikap ikhlas muncul ketika seorang muslim menyadari segala bentuk pekerjaan harus dimulai dengan niat dan selalu dikaitkan dengan bekerja sebagai bagian dari Ibadah, sehingga dalam setiap pekerjaan meskipun terlihat berorientasi dunia, namun selalu terkandung nilai untuk menggapai akhirat sebagai wujud ungkapan *lillahi taála*. Sikap niat yang ikhlas ini sekaligus akan menghindarkan seorang muslim dari pekerjaan yang bertentangan dengan norma dan nilai-nilai spiritual.

Syukur nikmat. Setiap muslim menyadari bahwa apa yang telah diperolehnya merupakan karunia dari Allah sebagai wujud usaha yang dilakukannya. Sebagaimana disebutkan dalam surat at Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Sikap syukur juga akan membawa seorang muslim untuk tidak mencari kesalahan orang lain atas kekurangan yang diperoleh.

Istiqomah, Islam memandang pekerjaan merupakan bentuk dari ibadah. Ketekukan dan konsisten dalam pekerjaan yang bernilai ibadah juga dipandang sebagai bagian dari ibadah. Sikap istiqomah akan menghasilkan pribadi yang tidak gampang dipengaruhi serta menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam pencapaian-pencapaian sesuai yang direncanakan.

Sabar; sabar tidak selalu identic dengan musibah, kata sabar dalam pandangan islam juga terkait dengan kemauan dan kemampuan untuk bertahan. Sikap sabar dalam pekerjaan akan membawa pribadi muslim yang bekerja tidak mudah putus asa dan selalu berupaya mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi.

Keputusan kerja

Keputusan merupakan suatu kegiatan untuk menentukan pilihan-pilihan yang ada dengan memilih alternative yang ada (Champoux, 2011). Kata keputusan sering diidentikkan dengan tugas dan tanggungjawab seorang pemimpin dalam oerorganisasi dalam rangka mencapai tujuan. Pemahaman tersebut sejalan dengan kerja merupakan gabungan dari nilai dari seorang individu yang tercermin dalam sikap untuk mengambil sebuah keputusan. Pengambilan keputusan pada prinsipnya merupakan suatu upaya untuk menentukan atau menetapkan sesuatu berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang matang disertai analisa terhadap kemungkinan yang terjadi akibat keputusan yang diambil. Keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan tersebut dinyatakan Robbins dan Judge sebagai keputusan yang rasional serta dianggap sebagai keputusan yang terbaik (Wijaya, 2017)

Pandangan yang hampir sama dinyatakan Rivai dan Mulyadi yang memandang bahwa dalam teori pengambilan keputusan klasik sepenuhnya harus rasional (Rivai V dan Mulyadi D, 2012). Proses pengambilan keputusan secara rasional seperti diutarakan Ivancevich (2006) atau Robbins & Judge (2012) diawali dengan melakukan identifikasi masalah, kemudian mengidentifikasi kriteria keputusan dilanjutkan dengan menyiapkan alternative-alternatif yang akan dipilih serta diakhiri dengan pengambilan keputusan yang optimal.

Untuk menentukan keputusan diperoleh berdasarkan pertimbangan rasional berdasarkan kepuasan yang diperoleh dalam organisasi, beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota menurut Blum: (1) Faktor individual, faktor individu untuk memperoleh kepuasan di tentukan oleh umur, kesehatan, watak dan harapan individu terhadap pekerjaan; (2) Faktor sosial, hubungan yang terjadi dalam keluarga, kebebasan berpolitik, serta hubungan-hubungan yang terjadi dalam masyarakat turut berperan dalam menentukan kepuasan kerja; dan (3) Faktor utama dalam pekerjaan, pengawasan, upah, kesempatan karir, ketepatan dalam menyelesaikan masalah, perlakuan dalam pekerjaan mendorong individu untuk merasa puas dalam melaksanagn pekerjaan (Sutrisno, 2015).

Selain keputusan yang diambil secara rasional, Miner menyatakan bahwa pengambilan keputusan sangat dipengaruhi oleh nilai yang dimiliki seseorang yang didukung oleh situasi dimana keputusan harus ditentukan (Miner, 2005), hal yang hampir

sama dinyatakan oleh Ivancevich dkk. dengan menambahkan pentingnya sebuah nilai dalam pengambilan keputusan karena menjadi dasar keyakinan bagi seseorang (Ivancevich et al., 2013).

Menurut Robbin, kepuasan pekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam pekerjaan itu sendiri seperti: (1) Pekerjaan yang menantang secara mental. Orang-orang akan merasa tertantang ketika mereka diberikan peluang untuk memanfaatkan keterampilan untuk melaksanakan tugas yang beragam, diberikan kebebasan serta umpan balik tentang bagaimana mereka bekerja, mereka akan merasa terpuaskan ketika tantangan tersebut bisa diselesaikan sesuai yang diinginkan. (2) Imbalan yang sesuai. Setiap pekerja menginginkan imbalan yang sesuai dengan tingkatan keterampilan dan kemampuan yang mereka berikan dalam dunia pekerjaan. Pemberian imbalan yang sesuai dengan beban kerja serta adanya kesempatan untuk mendapatkan serta menaikkan imbalan yang diterima melalui promosi yang adil akan membuat setiap pekerja akan merasa terpuaskan dengan apa yang telah diperoleh. (3) Lingkungan dan Kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas pendukung tercapainya hasil pekerjaan membuat tenaga kerja lebih terpuaskan dalam bekerja. Selain lingkungan fisik, kondisi tempat bekerja yang dekat dengan tempat tinggal atau tersedianya sarana transportasi yang memadai untuk mencapai tempat bekerja menjadi faktor yang menjadi pertimbangan bagi pekerja, sekaligus menjadi kepuasan tersendiri sebagai dampak dari kenyamanan dalam bekerja. (4) Rekan kerja yang mendukung. Sebagai makhluk sosial yang butuh akan kehadiran orang lain dalam kehidupannya, pekerja akan lebih merasa terpuaskan dalam bekerja jika berada ditengah-tengah komunitas atau kelompok yang se-ide. Kondisi yang sama juga dibutuhkan atasan terhadap bawahan dan bawahan terhadap atasan. Sikap ramah, terbuka serta merasa dihargai dalam satu kelompok pekerjaan akan memicu kinerja yang baik sebagai dampak dari kepuasan pekerja sesuai tingkatannya (Usman, 2011).

Kepuasan kerja juga secara individu akan mempengaruhi produktivitas seseorang, sebaliknya ketidakpuasan pada pekerjaan akan berdampak pada kemangkiran dalam pekerjaan atau bahkan meninggalkan pekerjaan. Jika dikaitkan dengan organisasi, kepuasan individu dalam organisasi akan mendukung terciptanya sasaran dan tujuan organisasi, dan ketidakpuasan dalam organisasi juga akan mendorong seseorang bersifat pasif atau bahkan keluar dari organisasi tersebut.

Dalam pengambilan sebuah keputusan atas ketidakpuasan pada pekerjaan dapat disebabkan tidak sesuai nilai yang dimiliki oleh seseorang dengan nilai yang ada ditempat bekerja atau lingkungan tempat bekerja. Ketidaksesuaian nilai tersebut menghasilkan sikap yang berbeda antar individu diantaranya: (1) Optimis, pada tahap ini individu merasa tidak puas namun berupaya untuk melakukan perbaikan sesuai dengan kemampuan dan peluang yang dimiliki serta meyakini akan adanya perubahan menuju yang lebih baik; (2) Kesetiaan, seseorang pada tahap ini sudah menunjukkan gejala sikap yang pasif, namun ketika ada orang dari luar kelompok atau organisasi yang berupaya menjatuhkan atau merusak, pribadi ini masih melakukan pembelaan, meskipun secara sadar orang tersebut sudah merasa tidak puas; (3) Pemiaraan, sikap acuh tak acuh serta tidak peduli akan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai merupakan suatu bentuk perilaku individu dalam dunia kerja atau organisasi yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara keinginan dan harapan individu serta bentuk ketidakmampuan atau tidak ingin merubah sesuatu yang dianggap tidak sesuai harapan; dan (4) Keluar atau mengundurkan diri, fase ini merupakan puncak dari sikap ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan atau organisasi dimana individu tersebut berada, ketidakmampuan atau peluang yang tidak memungkinkan seseorang untuk melakukan perubahan, serta tidak serta tersedianya

“saluran” untuk mengapresiasi ketidakpuasan individu tersebut terkadang sering dijadikan alasan untuk keluar atau mengundurkan diri.

Pilihan-pilihan yang ada seperti di atas menuntut seseorang secara individu untuk mengambil dan menentukan sebuah keputusan serta alternative-alternatif pilihan dan dampak dari keputusan yang dipilih. Penelitian yang dilakukan Nina Martina menunjukkan bahwa keputusan kepala UPTD Pendidikan Kecamatan Cipaku Ciamis memiliki koefisien determinasi sebesar 49,42% terhadap kinerja pegawai atau berpengaruh sangat kuat. Puspita Rochmawati dalam penelitiannya menyatakan bahwa perilaku individu yang baik disertai kompetensi yang tinggi secara langsung meningkatkan kompetensi organisasi atau instansi (Rokhmawati, 2013).

Pengambilan keputusan dalam kelompok menurut David W Johnson dianggap lebih baik dibandingkan dengan pengambilan keputusan secara individu (Badeni, 2013), hal ini disebabkan: (1) Adanya proses yang baru jika keputusan dilakukan dalam kelompok; (2) Memungkinkan adanya proses perbaikan bagi individu lain; (3) Masing-masing individu akan memperoleh informasi yang lebih banyak; (4) Memungkinkan adanya perubahan sikap bagi individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan; (5) Meningkatnya motivasi bagi anggota dalam kelompok karena “dipaksa” untuk bekerja sama (Wijaya, 2017). Menurut Nasir keputusan kerja seseorang dipengaruhi oleh Pendidikan, usia, pengalaman kerja, pengalaman latihan. Faktor tersebut oleh Allasaf dkk menambahkan faktor jenis kelamin, pendapatan dan sebagainya. (Khaafidh & Poerwono, 2013).

Al Qurán mengajarkan umatnya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan menyadari segala sesuatu sudah ditentukan, seorang hamba akan memperoleh sesuai dengan apa yang dikerjakannya dan Allah juga tidak membebani umatnya diluar kemampuannya sebagaimana disebutkan dalam surat al Baqarah: 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya

Ayat tersebut mengajarkan setiap Muslim juga harus bertanggungjawab atas keputusan yang diambil serta tidak menyalahkan orang lain atas apa yang diraih dari keputusan yang diambil. Allah memberikan kepada manusia dua jalan yang harus dipilih untuk diputuskan, keputusan tersebut berkaitan dengan kebajikan dan kejahatan yang akan dipilih sebagaimana disebutkan dalam al Balad ayat 10:

وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ

Artinya: Dan kami telah menunjukkan kepadanya dua jalan

Keberhasilan dalam pandangan Muslim selalu diarahkan pada keberhasilan dunia dan akhirat, keberhasilan harus diawali dari perencanaan dan proses yang baik. Sesuatu yang diawali dengan nilai kebaikan diharapkan menimbulkan sikap yang baik dan pada akhirnya menghasilkan sesuatu yang baik

KESIMPULAN

Pemahaman seorang muslim terhadap kandungan ajaran Islam akan membentuk nilai yang diyakini akan mempengaruhi dalam setiap pekerjaan yang ditekuninya. Hakekat nilai yang dianut seorang muslim bersumber dari Allah SWT yang tercantum dalam kitab

suci Al Qurán. Menyadari bahwa bekerja sebagai bagian dari ibadah, tidak mudah berputus asa serta selalu bertawakkal merupakan contoh nilai spiritual dari agama Islam yang diyakini serta menjadi motivasi untuk berupaya memperoleh hasil yang terbaik.

Nilai yang dilandasi dengan pengakuan kehadiran Allah SWT dalam setiap upaya yang dilakukan akan memunculkan sikap bekerja dengan ikhlas, selalu bersyukur, istiqomah dan bersabar. Sikap tersebut membawa seorang muslim untuk bekerja dengan landasan spiritual yang berorientasi jangka panjang serta terhindar dari perbuatan serta perilaku yang menyimpang dan tidak sesuai dengan ketentuan.

Sikap dan nilai spiritual bagi seorang muslim mengarahkan pribadi muslim untuk mengambil sebuah keputusan yang bermanfaat bagi dunia dan akhirat. Segala keputusan yang berlandaskan nilai spiritual akan menghasilkan sikap yang mencerminkan pribadi muslim yang utuh dan terhindar dari pekerjaan sia-sia, perbuatan dan perilaku yang tidak mendapatkan keridhaan Allah SWT sehingga terselematkan di dunia dan Akhirat.

REFERENSI

- Badeni, B. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Group and Organizations* (4th ed.). Routledge.
- Darajat, Z. (1984). *Dasar-dasar Agama Islam*. Bulan Bintang.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (2013). *Organizational Behavior and Management Tenth Edition*. McGraw Hill.
- Khaafidh, M., & Poerwono, D. (2013). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN (Studi Kasus : Kabupaten Rembang). *Diponegoro Journal of Economics*, 2, 1–13.
- Kreitner, R. dan A. K. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior I; Essential Theories of Motivation and Leadership*. M.E. Sharpe.
- Rahmad, M. (2004). *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*. Alfabeta.
- Rivai V dan Mulyadi D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Press.
- Rokhmawati, P. (2013). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 23–29.
- Saifullah, S. (2010). Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Jsh; Jurnal Sosial Humaniora*, 3, 54–69.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Usman, H. (2011). *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wibowo, W. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Press.
- Wijaya, D. . H. . C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Winardi, J. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada Media Group.

