

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak.¹ Sedangkan organisasi menurut KBBI memiliki arti kesatuan (susunan) yang terdiri atas sebagian orang dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; atau arti lainnya suatu kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.² Dari kedua pengertian sebelumnya, yang dijabarkan secara terpisah dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah melakukan suatu kegiatan atau perbuatan karena adanya suatu perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh sekumpulan orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Mathis dan Jakson memberikan definisi “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen Organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Mowday menyebut komitmen kerja

¹ <http://kamusbahasaIndonesia.org/komitmen> diakses 8 maret 2015 jam 17.53

² <http://kbbi.web.id/organisasi> diakses 14 maret 2015 jam 17.11

sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan seseorang dalam suatu organisasi.³ Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lincoln, komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau & Boal menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Robbins mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.⁴ Komitmen organisasi cukup baik dalam memprediksikan anggota untuk tetap bertahan dan berpindah.⁵

Pada pandangan lain mengenai komitmen sebagai suatu sikap, Luthans menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jewell dan Siegall (1998)

³ Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi* (edisi revisi) (Yogyakarta:Gajah mada University Press, 2008) h. 161

⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008) h. 155-156

⁵ *Opcit*

komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.⁶

Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara partner dalam pertukaran, menurut Schur. Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu menurut Summers dan Acito,. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.⁷

Definisi lain lagi mengenai komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.⁸ Pendapat lain terkait komitmen organisasi ialah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.⁹

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen.

⁶ Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) h. 292

⁷ *Ibid*

⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2008) h. 100-101

⁹ Simon dan Schuster (Asia) *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media, 1996) h. 171

Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).¹⁰

Continuance commitment dapat didefinisikan sebagai suatu keterikatan dalam diri seseorang sebagai anggota suatu organisasi dengan alasan biaya yang akan dikeluarkan atau ditanggung jika meninggalkan organisasi dan menimbang kembali kerugian dan manfaat untuk meninggalkan atau tetap berada dalam organisasi.¹¹

Normative commitment adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang pada organisasi seperti aktif dalam kegiatan dalam organisasi sebagai bentuk sumbangsuhnya pada organisasi, dengan berasaskan nilai moral. Dalam pedomannya dalam dunia organisasi adalah selagi bisa melakukan untuk organisasi dia akan tetap berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, lepas tanggung jawab bukanlah termasuk dalam nilai moral yang tepat dan tidak membuat nyaman dalam melakukan hal itu.¹²

Affective commitment adalah suatu sikap yang didasarkan dengan apa yang dirasakan oleh seseorang pada organisasi yang mereka tempati, dan ini lebih berkaitan dengan lingkungan yang mereka tempati seperti

¹⁰ Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) h. 293

¹¹ *Ibid*

¹² Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) h. 293

hadirnya rasa kenyamanan yang dibungkus dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang kental yang tercipta diorganisasi itu yangmana tidak semua organisasi tercipta lingkungan seperti itu, dan ini menjadikan anggota mampu bahkan dengan senang hati untuk mempertahankan keanggotannya dalam suatu organisasi itu.¹³

Allen dan Mayer menyatakan bahwa ketiga komponen komitmen ini secara konseptual maupun empiris terpisah satu sama lain. Walaupun masing-masing komponen mewakili keterikatan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatananya bervariasi. Penyebab dan dampaknya pun berbeda-beda.¹⁴ Dampak kinerja lebih nyata pada komitmen afektif, dimana kesediaan karyawan untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi.¹⁵

Komitmen diasumsikan juga merefleksikan dampak dari kesesuaian antara individu dengan organisasi. Walaupun hasilnya tidak seragam. Banyak studi yang telah mempelajari hubungan antara keduanya. Pengalaman kerja yang sesuai dengan nilai-nilai personal individu atau dapat memenuhi kebutuhan dan preferensi individu akan menjadi penguat bagi individu tersebut, yang kemudian mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.¹⁶

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid* h. 294

¹⁵ *Ibid* h. 294-295

¹⁶ Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) h. 294-295

Dalam sumber lain disebutkan “*Organizational Commitment is the employee’s emotional attachment to, identification with and involvement in a particular organization*”. (Komitmen organisasi adalah emosi tambahan karyawan di dalam mengidentifikasi dan keterlibatan pada organisasi tertentu)¹⁷

Kesimpulan dari beberapa teori di atas, bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan sebuah perusahaan atau anggota dari suatu organisasi untuk tetap berada di perusahaan atau organisasi untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan maupun organisasi yang ditempatinya. Dan dalam komitmen organisasi ada 3 macam komponen yang dimiliki pada diri setiap individu, yaitu **komitmen afektif**, **komitmen berkelanjutan** dan **komitmen normatif**. Seperti yang dikatakan oleh Allen dan Meyer bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai atau bisa dikatakan anggota pada suatu organisasi dengan komponen *affective* tinggi bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai atau anggota *continue* atau berkelanjutan tinggi tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Sedangkan pegawai yang memiliki komponen *normative* yang

¹⁷ Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York:McGraw-Hill) h. 126

tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.¹⁸

2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Komitmen anggota pada suatu organisasi tidak terjadi begitu saja tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen anggota dari suatu organisasi disebabkan oleh beberapa faktor. Misalnya, Steers mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu (1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. (2) Ciri pekerjaan seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. (3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.¹⁹

David mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

¹⁸ Muchtar Hidayat. ” Analisis Komitmen (*Affective, Continuance dan Normative*) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur).Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol 12.No.1 Maret 2010 h. 13

¹⁹ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008) h. 163

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum mengemukakan, ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) budaya keterbukaan (2) kepuasan kerja (3) kesempatan personal (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Young et.al mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) kepuasan terhadap promosi, (2) karakteristik pekerjaan, (3) komunikasi, (4) kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) pertukaran ekstrinsik, (6) pertukaran instrinsik, (7) imbalan instrinsik, dan (8) imbalan ekstrinsik.

Steers dan Porter mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectation* (harapan pekerjaan), *psychological contract* (kontrak psikologis), *job choice factors* (faktor-faktor pemilihan pekerjaan), karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences* (pengalaman kerja), *job scope supervision* (bidang pengawasan pekerjaan), *goal consistency organizational* (kemantapan tujuan organisasi). Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs* (tersedia alternative pekerjaan). Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.²⁰

Luthans mengatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, dan disposisi individu seperti afektif positif atau negatif, dan kontrol atribusi baik internal maupun eksternal. Sedangkan variabel organisasional meliputi rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan supervisor.²¹

Berdasarkan penelitian Steers, Mathieu dan Zajac, serta Dunham, Grube, dan Castaneda ditemukan bahwa: (1) karakteristik personal yang

²⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008) h. 163-164

²¹ Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) h. 296

terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan; (2) karakteristik pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; serta (3) pengalaman kerja, yang antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.²²

3. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Adopsi organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan dan kegagalan. Konsekuensinya diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan adalah komitmen mereka pada organisasi. Orang dapat berargumentasi bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih dapat menerima perubahan dari pada orang yang kurang berkomitmen kepada organisasinya, dimana perubahan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi.²³

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sangat diperlukan adanya kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada

²² Liche Seniati. "Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia" Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol 10 No 1, 2006 h. 90

²³ A Jamil. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro) h. 2

organisasi yang mereka tempati. Dengan usaha keras dan tekad yang kuat, tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal, dan tentunya dengan membawa nilai tersendiri bagi tiap anggotanya. Pada saat kondisi apapun yang terjadi dengan organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur pembuktian ikrar janji komitmen yang dibuat untuk bertahan pada organisasi itu sendiri.

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.²⁴

Menurut Mulyadi, seseorang tidak boleh bekerja dengan *sebrono* (seenaknya) dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al Qur'an surat al-Kahfi ayat 110:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ ۖ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ

فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

²⁴ A Jamil. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, 2007) h. 32

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

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (*al Haq*), yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia.²⁵

Tidak hanya komitmen di dalam suatu organisasi yang dibutuhkan, tetapi juga dalam kehidupan beragama. Sebagai seorang muslim juga harus berkomitmen pada diri sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi segala larangan Allah sehingga untuk dapat menjalankan segala larangan-Nya, maka kita harus istiqomah dalam menjalaninya.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Seperti dalam firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 146:

²⁵ Mulyadi *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. (Malang: UIN Press, 2010) h. 80

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ

الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٤٦﴾

146. kecuali orang-orang yang taubat dan Mengadakan perbaikan[369] dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.

[369] Mengadakan perbaikan berarti berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

Pada ayat tersebut menerangkan bahwa pahala yang besar adalah balasan bagi yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah dan tulus ikhlas mengerjakan agama karena Allah SWT . yang dimaksud dengan mengadakan perbaikan disini adalah berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

Allah juga berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Fath ayat 10, komitmen digambarkan sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا

يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنْ أَجْرٍ عَظِيمٍ ﴿١٠﴾

10. bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah[1396]. tangan Allah di atas tangan mereka[1397], Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar.

[1396] Pada bulan Zulkaidah tahun keenam Hijriyyah Nabi Muhammad s.a.w. beserta pengikut-pengikutnya hendak mengunjungi Mekkah untuk melakukan 'umrah dan melihat keluarga-keluarga mereka yang telah lama ditinggalkan. Sesampai di Hudaibiyah beliau berhenti dan mengutus Utsman bin Affan lebih dahulu ke Mekah untuk menyampaikan maksud kedatangan beliau dan kamu muslimin. mereka menanti-nanti kembalinya Utsman, tetapi tidak juga datang karena Utsman ditahan oleh kaum musyrikin kemudian tersiar lagi kabar bahwa Utsman telah dibunuh. karena itu Nabi menganjurkan agar kamu muslimin melakukan bai'ah (janji setia) kepada beliau. merekapun Mengadakan janji setia kepada Nabi dan mereka akan memerangi kamu Quraisy bersama Nabi sampai kemenangan tercapai. Perjanjian setia ini telah diridhai Allah sebagaimana tersebut dalam ayat 18 surat ini, karena itu disebut Bai'atur Ridwan. Bai'atur Ridwan ini menggetarkan kaum musyrikin, sehingga mereka melepaskan Utsman dan mengirim utusan untuk Mengadakan Perjanjian damai dengan kaum muslimin. Perjanjian ini terkenal dengan Shulhul Hudaibiyah.

[1397] Orang yang berjanji setia biasanya berjabatan tangan. Caranya berjanji setia dengan Rasul ialah meletakkan tangan Rasul di atas tangan orang yang berjanji itu. Jadi maksud tangan Allah di atas mereka ialah untuk menyatakan bahwa berjanji dengan Rasulullah sama dengan berjanji dengan Allah. Jadi seakan-akan Allah di atas tangan orang-orang yang berjanji itu. hendaklah diperhatikan bahwa Allah Maha suci dari segala sifat-sifat yang menyerupai makhluknya.

Dalam ayat itu dijelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah, dan barang siapa menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah SWT.

Allah SWT juga telah berfirman di dalam surat Fushshilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

30. 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".

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.

Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Persoalan amanah merupakan hasil transaksi dengan Allah SWT. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi yang dibebani amanah untuk menjalankan fungsi-fungsi kekhalifahannya.²⁶ Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al Ma'arij ayat 32-35:

²⁶ A Jamil. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, 2007) h. 32

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٣٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ قَائِمُونَ ﴿٣٣﴾

وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ حَافِظُونَ ﴿٣٤﴾ أُولَٰئِكَ فِي جَنَّاتٍ مُّكْرَّمُونَ ﴿٣٥﴾

32. dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.33. dan orang-orang yang memberikan kesaksiannya.34. dan orang-orang yang memelihara shalatnya.35. mereka itu (kekal) di surga lagi dimuliakan.

Penafsiran kata amanah dalam Al-Qur'an menurut Tabataba'i dan Sayyid Qutub dengan menggunakan metode muqarram (perbandingan) skripsi yang ditulis oleh Diah Rahmawati ini memberikan sebuah kesimpulan bahwa antara Tabataba'i dan Sayyid Qutub terdapat persamaan dan perbedaan dalam menafsirkan amanah. Di dalam surat Al-Anfal ayat 27, Tabataba'i dan Sayyid Qutub sama-sama mengartikan amanah dengan suatu kewajiban yang telah dibebankan kepada manusia dan kewajiban itu harus dilaksanakan. Jika manusia melaksanakan kewajiban tersebut maka akan mendapatkan pahala, namun apabila itu tidak dilaksanakan berarti telah berdosa. Namun dalam surat Al-Ahzab ayat 72, mereka berbeda dalam menafsirkan amanah. Tabataba'i menafsirkan amanah adalah sesuatu yang dipercayakan Allah kepada manusia untuk memeliharanya demi keselamatannya, kemudian amanah itu dikembalikan kepada Allah sebagaimana yang dikehendakinya. Sedangkan Sayyid Qutub mengartikan

amanah secara umum sebagai amanah baik amanah dalam kehidupan manusia maupun amanah dalam kehidupan agama.²⁷

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah komitmen merupakan komponen yang penting pula menurut Islam, Islam memandang suatu komitmen dalam diri merupakan kesanggupan dalam diri untuk menjalankan sebuah amanah yang diembankan untuk dipertanggung jawabkan dikemudian hari. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama. Bahkan dalam ayat di atas Allah berfirman barang siapa yang setia kepada seseorang maka dia setia kepada Allah, dan barang siapa yang menepati janjinya maka dia akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah.

²⁷ F Rohmah, *Konsep dan Metode Penanaman Nilai Amanah dalam Al Qur'an (Studi Tematik Ayat-ayat Amanah)*, (Yogyakarta: Tesis Megister Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011) h. 9