

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan peradaban masyarakat kini telah semakin maju, sejalan dengan hal itu tuntutan atas kinerja individu maupun lembaga pun semakin tinggi pula. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut juga membutuhkan tenaga-tenaga yang berkualitas yang dapat bekerjasama secara profesional sesuai dengan kualitas keahliannya serta ditunjang dengan komitmen yang tinggi pula. Profesionalitas suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota yaitu keahlian, berpengetahuan dan berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seseorang yang ditunjukkan dalam sikap dan tindakan etisnya, dimana sikap dan tindakan etis akan sangat menentukan posisinya dimasyarakat pemakai jasa profesionalnya (Ludigdo dan Machfoedz, 1999 dalam Indira dan Ashari, 2006).

Menurut Caplow (1983) dalam Sri dan Arifuddin (2003) menegaskan bahwa setiap organisasi untuk berkembang maka dia harus berubah sesuai dengan yang diminta oleh lingkungan. Untuk mengantisipasi perubahan lingkungan ini maka manajemen selalu memasukkan perubahan organisasi diantaranya memodifikasi struktur organisasi, tujuan organisasi, dan teknologi. Perubahan bisa diartikan sebagai membuat sesuatu yang berbeda (Robbins, 2001 dalam Indira dan Ashari, 2006). Sesuatu yang berbeda ini

tentu saja tatan dalam berinteraksi diri, misi, dan tujuan organisasi. Dalam teori

organisasional, perubahan dapat dilakukan dalam dua cara yaitu: perubahan terencana dan perubahan yang tidak terencana. Perubahan terencana mempunyai tujuan diantaranya adalah: (1) perubahan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan, (2) perubahan mengupayakan perubahan perilaku karyawan (Robbins 1996).

Perubahan organisasi tentunya akan banyak disikapi berbeda antara individu satu dengan yang lain. Faktor utama yang mempengaruhi dalam sikap tersebut adalah keterlibatan kerja dan komitmen pada organisasi. Robbins (1996) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja, mereka lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja sangat penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pemimpin maupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan kerja adalah dengan partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan membuat keputusan

Ada berbagai macam pengertian komitmen organisasi, menurut Mowday, Steer dan Porter (1979) dalam Sri dan Arifuddin (2003) berpendapat bahwa komitmen organisasi pada umumnya dapat diartikan sebagai suatu keterkaitan afektif karyawan dengan sebuah organisasi dan merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk berusaha atas nama perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Aranya et al. (1931) dalam Indira dan Ashari (2006) komitmen organisasi didefinisikan sebagai berikut (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Ini berarti bahwa komitmen organisasi bukan hanya menunjukkan suatu tanggapan afektif atau kuatnya ikatan emosional seseorang dengan suatu organisasi, melainkan dapat berupa tingkah laku yang dinyatakannya ke dalam kuatnya usaha dan keinginan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Menurut Yousef (2000) dalam Sri dan Arifuddin (2003) bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih mungkin akan merangkul perubahan daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi sepanjang perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi perusahaan dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi. Ini berarti bahwa komitmen organisasi punya peran yang sangat penting dalam memutuskan apakah seorang karyawan akan menerima suatu perubahan atau tidak.

Menurut Westra (1986) dalam Gunawan dan Arifin (2003), bahwa dalam menjalankan tugasnya sering terjadi bahwa seorang karyawan menghadapi dilema antara patuh terhadap pimpinan dan berlaku jujur. Disamping harus patuh terhadap pimpinan, seorang karyawan juga harus berpedoman pada etika yang telah ditetapkan oleh agamanya, salah satunya adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan dan mereka yang bekerja lebih keras lebih mungkin maju dalam kehidupannya dan juga sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupannya (Ali, 1998) dalam Gunawan dan Arifin (2003).

Etika kerja dalam agama Islam bersumber dari Al-Qur'an dan Al-hadits yang mengajarkan bahwa manusia bekerja secara *kaffah* atau menyeluruh. Didalam Hadits disebutkan bahwa, Rasul SAW bersabda: *Bahwasanya pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini* (Ika, 2007). Hal ini berarti bahwa agama Islam akan menyebabkan suatu perubahan terhadap diri seorang karyawan maupun suatu organisasi yang tentunya perubahan itu akan menyebabkan organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Randal dan Cote (1991) dalam Indira dan Ashari (2006) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja sebagai mediator didasari oleh teori timbal balik sosial yang memberikan syarat-syarat tertentu kepada orang-orang yang ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat. Hal ini berarti bahwa

seseorang ketika bekerja maka dia juga punya pamrih dan hal itu ditunjukkan dengan meminta balasan atas apa yang dia berikan kepada organisasi. Balasan atau imbalan ini dapat berupa gaji dan yang lain-lain. Menyikapi perihal diatas kiranya perlu untuk memahami perilaku karyawan khususnya tentang etika kerja Islam yang akan mempengaruhi sikapnya terhadap perubahan organisasi dengan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Diperlukan suatu kebijakan yang mengatur agar sikap terhadap perubahan semakin baik yaitu dengan memasukkan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja didalamnya sehingga ketika etika Islam diterapkan dengan baik dan didukung oleh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, maka sikap terhadap perubahan organisasi akan semakin baik.

Menanggapi masalah diatas, perlu adanya pemikiran atau penelitian yang meneliti pengaruh dari etika kerja Islam sendiri terhadap perkembangan organisasi yang tentunya akan menyebabkan perubahan yang positif terhadap organisasi berdasarkan bahwa agama Islam adalah agama yang paling sempurna.

Penelitian ini akan menguji pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sri dan Arifuddin (2003) dengan perbedaan sampel yang digunakan dan penambahan hipotesis yaitu hipotesis kelima. Penambahan hipotesis kelima dikarenakan pada model penelitian perlu diuji mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi untuk mengetahui apakah

komitmen organisasi dan keterlibatan kerja benar-benar berperan sebagai variabel intervening. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di RSUD Muhammadiyah Bantul. Alasan penggunaan karyawan tetap adalah karena pegawai tetap tentunya sudah atau akan bekerja pada rumah sakit tersebut untuk waktu yang lama. Penggunaan pegawai tetap juga bertujuan agar data yang diperoleh nantinya akan lebih akurat karena pegawai lama tentunya tahu tentang perkembangan dan seluk beluk rumah sakit karena mereka bekerja dalam waktu yang lama. Pegawai tetap meliputi karyawan semua bagian baik medis (dokter, perawat) maupun non medis (administrasi, tata usaha dan lain-lain). Sampel yang digunakan adalah RSUD Muhammadiyah Bantul karena merupakan Rumah Sakit di Bantul yang bisa atau memungkinkan untuk diterapkan etika kerja Islam didalam amal usahanya. Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA”**.

#### **B. Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian ini akan dibatasi pada etika kerja Islam sebagai variabel independen terhadap sikap perubahan organisasi sebagai variabel dependen, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasar latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.
4. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.
5. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap perubahan organisasi.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika Islam terhadap keterlibatan kerja.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi.

4. Untuk menuji dan memperoleh bukti pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan sikap perubahan organisasi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi RSU PKU Muhammadiyah hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki kualitas dari rumah sakit itu sendiri.
2. Dapat menjadi referensi bagi instansi mengenai etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja dalam mewujudkan sikap perubahan organisasi yang lebih baik
3. Untuk memberikan bukti apakah ada pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi