

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kasus runtuhnya sejumlah perusahaan di AS seperti Enron, Worldcom, dan Global Crossing menunjukkan bahwa sehebat apapun strategi bisnis, tidak akan berguna apabila tidak dilandasi nilai spiritual yang kokoh. Kasus manipulasi akuntansi terbesar dalam sejarah bisnis Amerika Serikat tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya kompleksitas bisnis, semakin canggihnya peralatan manajemen dan semakin majunya perangkat regulasi ternyata tidak menjadikan praktik bisnis menjadi semakin dewasa dan beradab (Sula dalam Dewi dan Bawono, 2007). Keberhasilan hanya bisa dicapai bila masing-masing individu memiliki etika dalam bekerja dan tidak mengandalkan keuntungan semata. Apabila etika tidak diperhatikan lagi dalam menjalankan strategi, maka bukan keberhasilan yang didapat tapi kemungkinan akan terjadi tingkat kegagalan yang lebih tinggi daripada kesuksesan yang diharapkan.

Selain itu krisis ekonomi yang melanda dunia pada tahun 2008 menyebabkan Sebanyak 2.729 perusahaan di Jepang dan China mengumumkan kebangkrutannya. Pihak pemerintah Amerika bahkan telah menutup 130 bank nya. Namun, berdasarkan laporan dari "*International Financial Services London*" yang berjudul: "*Islamic Finance 2009*" memuat

dampak krisis keuangan dan ekonomi global tidak menerpa lembaga keuangan yariah yang fatal seperti yang dialami oleh bank-bank konvensional. Hal ini disebabkan karena syariat islam yang merupakan haluan bank-bank tersebut mengharamkan produk-produk yang menimbulkan krisis. Krisis keuangan dan kemiskinan global yang terjadi pada Negara-negara non Muslim membuat mereka tertarik untuk menerapkan keuangan Islam di negaranya. Bahkan, pusat-pusat keuangan dunia, seperti New York, Tokyo, London, Hongkong, dan Singapura nyata-nyata sudah mendeklarasikan keinginan mereka untuk menjadi pusat keuangan islam dunia. Sebuah laporan berjudul "*Islamic Finance Comes Age*" menyatakan bahwa sistem keuangan Islam menjanjikan sebuah kesempatan bagi industri jasa keuangan dunia untuk menghadapi resesi dan krisis keuangan global saat ini. Aset industri keuangan Islam diprediksi telah mencapai 800 miliar dolar AS. Asset ini diperkirakan akan naik menjadi 4 triliun dolar AS enam tahun kemudian. Tentu ini merupakan kesempatan bagi institusi keuangan dunia untuk menjadikannya sebagai partner dan solusi bagi krisis keuangan global.

Etika kerja Islam maupun etika kerja lainnya seperti etika kerja protestan, etika kerja Jepang, dan etika kerja biasa, sama-sama menekankan menghindari spekulasi penipuan, diskriminasi, menegakkan keadilan, menghargai hak asasi manusia, kepedulian sosial, dan meraih ridho Tuhan. Namun etika kerja Islam tidak seperti etika kerja lainnya yang disebutkan di atas, etika kerja Islam lebih menekankan pada niat dari pada hasil (Yousef dan Smith, dalam Yousef 2001).

Lembaga keuangan syariah adalah badan usaha yang kekayaan utamanya berbentuk asset keuangan, memberikan kredit dan menanamkan dananya dalam surat berharga. Selain itu Lembaga Keuangan Syariah juga menawarkan jasa keuangan lain seperti: Simpanan, asuransi, investasi, pembiayaan, dan lain-lain. Ada beberapa jenis lembaga keuangan syariah, yaitu: bank syariah, Asuransi syariah, Baitul Maal wat Tamwil (BMT), pegadaian syariah, dan lain-lain.

Bank syariah adalah bank umum yang memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran berdasarkan prinsip syariah. Prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara pihak bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan pembiayaan kegiatan usaha. Bank syariah seperti halnya bank konvensional menjalankan kegiatan perbankan seperti menyimpan dana dan menyalurkan dana pada proyek yang menguntungkan. Namun bank syariah mempunyai karakteristik yang berbeda dengan bank konvensional. Bank syariah tidak menggunakan mekanisme suku bunga dalam usaha perbankan, tetapi menawarkan bagi hasil produk dan servis sesuai dengan ajaran Islam seperti mudharabah (pembiayaan berdasarkan prinsip usaha bagi hasil), musyarakah (pembiayaan berdasarkan prinsip usaha patungan), murabahah (jual beli barang dengan memperoleh keuntungan) dan ijarah (pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa).

Etika kerja Islam perbankan syariah sangat penting diterapkan oleh semua pengurus bank syariah. Sikap dan perilaku dalam bekerja melakukan kegiatan perbankan yang sesuai ajaran Islam, tidak hanya mewujudkan

kemaslahatan umat (*hablumminannas*), tetapi juga meraih ridho Allah di dunia dan akhirat (*hamblumminallah*).

Caplow dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungan, dan permintaan tersebut bervariasi seiring dengan perubahan lingkungan. Manajemen disetiap organisasi memasukkan perubahan organisasi, seperti memodifikasi struktur organisasi, tujuan organisasi, teknologi, serta penugasan dimana kesemuanya adalah alat menghadapi lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan merupakan sebuah fenomena yang cukup penting disadari pada era persaingan yang kompetitif ini. Menurut Caplow dalam Yousef, dalam Meinita (2004) perusahaan pada era ini tidak mau tunduk pada lingkungan yang selalu berubah-ubah sejalan dengan perubahan lingkungan tersebut. Untuk mengantisipasi setiap irama dalam perubahan tersebut manajemen menyikapinya dengan mengadakan perubahan-perubahan intern di dalam organisasi perusahaan. Perubahan tersebut menurut Yousef dalam Meinita (2004) bisa berupa memodifikasi struktur-struktur organisasi dalam perusahaan, tujuan-tujuan organisasi, teknologi yang digunakan, tugas-tugas pekerjaan sumber daya manusia dalam perusahaan dalam upaya menghadapi lingkungan yang berubah tersebut.

Dari beberapa bentuk proses perubahan tersebut diatas sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama dari keberhasilan atau kegagalan proses perubahan organisasi. Oleh karena itu perhatian difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap perubahan tersebut. Salah

satu faktor yang diyakini mempengaruhi sikap karyawan terhadap perubahan adalah komitmen mereka terhadap organisasi, karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi cenderung untuk lebih bisa menerima perubahan dibandingkan seseorang yang memiliki komitmen relatif rendah terhadap organisasinya (Yousef, dalam Meinita, 2004). Bagi yang memiliki komitmen tinggi beranggapan bahwa perubahan tersebut dianggap sebagai hal yang menguntungkan bagi organisasi, dan tidak ada potensi untuk merubah nilai-nilai dasar serta tujuan organisasi. Penelitian mengenai komitmen terhadap organisasi telah banyak dilakukan para peneliti terdahulu, misalnya (Allen & Meyer, Aranya & Jacobson, Begler dan Czajka, Benkhoff, Dunham, dkk dan Hecket dalam Meinita, 2004).

Menurut Hopwood dalam Anik dan Arifuddin (2003), akuntansi melalui arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi juga mengalami perubahan yaitu pembaharuan dan perbaikan organisasi; tugas-tugas keorganisasian; struktur, strategi, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek terfragmentasi, serta konflik sosial didalam organisasi. Sementara itu menurut Birnberg dan Shield dalam Anik dan Ariffudin (2003), organisasi merupakan faktor tunggal yang mengolah informasi yang lengkap, dimana teori keperilakuan menganggap perusahaan adalah kerja sama antara para manajer dan karyawan, dengan asumsi perusahaan tidak mempunyai tujuan. Manajer dan Karyawan yang dominan akan menentukan tujuan perusahaan, pengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah merupakan cerminan dari

berbagai faktor yang ada dilingkungan yang mempengaruhi pengambilan keputusan.

Banyak faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasi. Faktor utama adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi. (Menurut Randall dan Cote dalam Cohen dalam Anik dan Arifuddin, 2003), mereka akan terlibat dengan pekerjaannya dari pada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah. Menurut Yousef (2000) mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya lebih mungkin untuk merangkul perubahan daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, jika perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi.

Spiritualitas digambarkan sebagai sesuatu yang sangat dalam dan misterius dalam diri manusia, hal ini berbeda dengan religiusitas yang merupakan institusional sistem hubungan antara kepercayaan dan perilaku kepada Tuhan (Cash and Gray, dalam Meinita, 2004). Danah Zohar, Ian Marshall dalam Agustian, dalam Meinita (2004) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi, bahkan lebih jauh

ditegaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah tingkatan tertinggi dari kecerdasan manusia.

Spiritualitas adalah pendekatan emosional keagamaan karena sistem dan label syariah yang melekat pada bank syariah. Pendekatan ini cocok bagi mereka yang taat menjalankan agama, atau masyarakat yang loyal kepada aplikasi syariah, meskipun mereka kurang faham tentang keunggulan bank syariah secara teori dan praktis. Upaya membangun pasar spiritual yang loyal masih perlu dilakukan, agar *sharenya* terus meningkat. Semakin gencar sosialisasi membangun pasar spiritual, maka semakin tumbuh dan meningkat asset bank-bank syariah. Spiritualitas ini berdampak pada kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang dalam hubungannya dengan perubahan organisasi. Orang yang memiliki spiritualitas tinggi, maka ia akan mampu menguasai hawa nafsu yang ada pada dirinya, mengendalikan perasaan yang mendorongnya untuk tidak melakukan hal-hal yang dianggap menyimpang dari islam sehingga orang yang memiliki spiritualitas mampu membawa diri dalam lingkungan dan organisasinya. Selain itu, orang yang memiliki spiritualitas pandai membawa diri dalam organisasi dan apa yang dilakukan sesuai dengan etika kerja islam. Pada Lembaga Keuangan Syariah, spiritualitas sangat dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan etika kerja islam dalam lembaga keuangan tersebut. Dengan berdasar pada etika kerja islam maka tindakan curang maupun penyelewengan dapat berkurang sehingga LKS bisa mendapatkan kredibilitas yang baik bagi para nasabahnya dalam menjalankan usaha mereka dalam bidang penyaluran kredit.

Orang yang bekerja berdasarkan etika kerja islam akan merasakan bahwa ketika ia bekerja, orang itu dengan senang hati dan tanpa paksaan untuk mengeluarkan segenap kemampuan yang ia miliki demi kepentingan organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini dilandasi dengan perasaan ikhlas menjalankan segenap pekerjaan yang ada dengan anggapan bahwa apa yang dilakukan dengan segenap hati dan usaha yang maksimal akan mendatangkan hasil yang maksimal. Sehingga orang yang menjalankan pekerjaan berdasarkan etika kerja islam memang selalu memiliki tekad yang kuat untuk bekerja jauh lebih baik demi kemajuan perusahaan maupun organisasi tempat mereka berada.

Dalam beberapa Penelitian di Negara barat mengenai etika kerja, Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung etika kerja islam lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Etika kerja islam yang bersumber dari syariah memandang bekerja sebagai ibadah. Ali dalam Fitriani dan Dewi dan Bawono (2007) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*). Nasr dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa etika kerja islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana muslim mencoba untuk mewujudkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dengan judul **“PENGARUH SPIRITUALITAS, ETIKA KERJA ISLAMI, DAN KOMITMEN**

**ORGANISASI TERHADAP SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI (Studi Empiris Pada Lembaga Keuangan Syariah se-DIY).** Penelitian ini merupakan Replikasi dari penelitian Anik dan Arifuddin (2003) dengan perbedaan sampel yang digunakan, dan penambahan variabel intervening berupa spiritualitas yang didapatkan berdasarkan penelitian Meinita (2004).

**B. Rumusan Masalah :**

Rumusan masalah yang ingin diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah?
2. Apakah Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Etika kerja islam pada Lembaga Keuangan Syariah?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap Perubahan Organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah?
4. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap Perubahan Organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah?
5. Apakah Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap Perubahan Organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah?

**C. Tujuan Penelitian :**

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah.

2. Untuk mengetahui Apakah Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Etika kerja islam pada Lembaga Keuangan Syariah.
3. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap Perubahan Organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah.
4. Untuk mengetahui apakah Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap Perubahan Organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah.
5. Untuk mengetahui apakah Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap Perubahan Organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya mampu memberi wacana baru mengenai Pengaruh Spiritualitas, Etika Kerja Islam, dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi, namun juga dapat memberi dukungan empiris terhadap teori dan pengaruhnya di tempat kerja.
- b. Dapat digunakan sebagai acuan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

## **2. Manfaat Praktis**

- a.** Diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi terutama bagi Lembaga Keuangan Syariah dalam menerapkan etika kerja islam, komitmen organisasi dan spiritualitas dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam berorganisasi.
- b.** Diharapkan dapat berguna bagi pengambil kebijakan sebagai dasar untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih baik, memberikan masukan bagi organisasi akan pentingnya makna spiritualitas untuk membangun komitmen terhadap organisasi, sehingga dapat berakibat pada sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.