

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan yang harus mampu memberikan kejelasan status kepada seseorang dalam organisasi tersebut, baik dalam hal ikatan, kedudukan dan peranan. Dalam rangka penyelesaian tugas mengajar dibutuhkan seorang guru yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan. Mempelajari perilaku pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan mempertahankan pegawai terutama pegawai-pegawai yang potensial bukanlah hal yang mudah. Komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya, menjadikan pegawai mempunyai dedikasi yang baik untuk memajukan dan melaksanakan visi dan misi organisasi. Komitmen tidak hanya berbicara mengenai seberapa lama pegawai bekerja dalam suatu organisasi, namun juga lebih kepada hubungan psikologis dari organisasi, kenyamanan dan juga asas manfaat yang dirasakan, baik itu dari pegawai maupun organisasi. Hal itulah yang disebut dengan komitmen afektif.

Demikian halnya dengan penelitian mengenai komitmen organisasional yang berdampak pada kesetiaan pegawai untuk tetap bertahan pada institusi. Penelitian mengenai komitmen organisasional sudah sering dilakukan sebelumnya.

Akan tetapi sebagian besar penelitian itu membahas mengenai komitmen organisasional secara keseluruhan. Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu komitmen normatif, komitmen kontinuan dan komitmen afektif, sehingga perlu adanya penelitian secara multidimensional. Menurut Dunham *et al.*, (1994, dalam Pareke, 2003) penggunaan konstruk yang multidimensional pada komitmen organisasional perlu dilakukan untuk membangun definisi komitmen organisasional yang bersifat integratif. Komitmen afektif banyak mendapat perhatian pada penelitian mengenai perilaku organisasi, karena bentuk komitmen ini berdasar pada pendekatan psikologi dan emosional. Komitmen afektif lebih tepat dihubungkan dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Untuk itu penelitian ini mengambil konstruk komitmen afektif sebagai salah satu bentuk dari komitmen organisasional yang bersifat multidimensional. Komitmen afektif membedakan bentuk-bentuk lain dari komitmen seperti kontinuan dan komitmen normatif karena mencerminkan hubungan yang mendalam antara karyawan dan organisasi. Komitmen afektif merupakan komitmen yang dibangun berdasarkan keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan terhadap organisasinya. Hal ini berbeda dengan komitmen kontinuan yang lebih didasarkan pada kebutuhan keuangan untuk tinggal dengan organisasi dan komitmen normatif yang lebih berfokus pada perasaan kewajiban untuk tetap terlibat dalam organisasi.

Sejalan dengan perkembangan peradaban masyarakat yang semakin maju telah banyak melahirkan tuntutan atas kinerja individu maupun lembaga yang semakin tinggi pula. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut membutuhkan tenaga-

tenaga yang berkualitas yang dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kualitas keahliannya serta ditunjang dengan komitmen organisasi yang tinggi (Indira dan Ashari, 2006), misalnya para guru dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi pendidik. Seorang pendidik harus mengerti dan paham betul mengenai konsep profesi kependidikan sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik untuk mendidik anak bangsa dengan profesional sehingga dapat memperbaiki negara ini menjadi lebih baik. Di dalam dunia pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar menyenangkan, menarik memberi rasa aman, memberikan ruang pada siswa untuk berpikir aktif, kreatif, dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka guru semakin dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas utamanya. Menghadapi hal tersebut terkadang guru dihadapkan pada situasi-situasi yang berimbas pada pelanggaran interdisipliner. Pelanggaran ini meliputi, guru yang tidak masuk kelas tepat waktu, maupun guru yang meninggalkan tugas mengajarnya tanpa izin.

Dalam menghadapi tantangan pada pelaksanaan tugasnya, selain harus berpedoman kepada etika profesi guru juga harus berpegang teguh pada etika yang telah ditetapkan agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari Syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Faktor tersebut memberikan perbedaan dengan etika kerja yang lain secara umum. Etika kerja Islam menekankan

kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan, sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1988). Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1988) lebih bersumber dari niat dari pada hasil kerja.

Konsep etika kerja Islam (IWE) memiliki asal-usul dari Alqur'an dan perkataan serta perbuatan nabi Muhammad, yang bersabda bahwa kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorangpun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya.

Di dalam QS. at-Taubah:105 Allah berfirman:

“Katakanlah bekerjalah kamu, niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu, serta rosul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Etika kerja Islam menganggap dedikasi pada pekerjaan sebagai suatu kebajikan. Usaha yang memadai harus diberikan pada pekerjaan seseorang, yang dianggap sebagai kewajiban bagi orang yang mampu. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi dianggap sebagai cara mengatasi rintangan dan menghindari kekeliruan. Hubungan sosial ditempat kerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang dan mencapai keseimbangan pada kehidupan individu dan sosial seseorang. Sebagai tambahan, pekerjaan dianggap sebagai sumber independensi dan sebagai cara untuk membantu pertumbuhan pribadi, menghargai diri, kepuasan dan pemenuhan diri. Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan

prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Ali (1988) mengungkapkan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk kemakmuran masyarakat. Didalam QS Almaidah:8 dan QS. Huud:612 Allah berfirman:

“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Almaidah/5: ayat 8).

“Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu sebagai orang yang bertugas memakmurkannya” (Huud/11:61)

Di samping kerja keras yang terus-menerus untuk memenuhi tanggung jawab seseorang, persaingan juga didorong untuk meningkatkan kualitas. Singkatnya etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki makna, dan keterlibatan di dalam aktifitas ekonomi adalah kewajiban.

Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung kuat etika kerja Islam adalah lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan, selama perubahan tersebut tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, dari pada mereka yang lemah dukungannya atas etika kerja Islam dan mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya yang selanjutnya kurang menerima perubahan.

Di dalam studi Ostroff (1992), kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penentu/ determinan motivasi dan kinerja organisasi. Asumsi Ostroff (1992) berdasarkan pada kerja teoritis organisasi, bahwa pegawai yang puas, berkomitmen, dan memiliki motivasi dan penyesuaian yang baik akan lebih mampu bekerja sesuai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuhnya bagi organisasi, kemudian mempromosikan efektifitas organisasi, daripada pegawai yang tidak puas akan memiliki ekspektasi minimum perilaku yang dibutuhkan, menjalankan lebih sedikit potensi yang dimiliki, dan berperilaku buruk yang akan menurunkan produktifitas dan efektifitas organisasi.

Meskipun telah banyak studi dilakukan dalam rangka menjelaskan etika kerja Islam, motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, namun mayoritas studi tersebut dilakukan dalam konteks organisasi bisnis dan karyawan bank. Namun sangat terbatas sekali penelitian tentang etika kerja Islam terhadap lembaga-lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan menguji model yang mencerminkan pengaruh gabungan (*Joint Effect*) antara etika kerja Islam, motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini juga menginvestigasi peran etika kerja Islam dalam mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Meskipun dalam telaah literatur dalam studi ini menggunakan istilah “karyawan”, namun posisi guru dalam studi ini merupakan bawahan dari pemimpin yang ada di sekolah. Sehingga pada pembahasan literatur lebih lanjut dapat mempertukarkan istilah “guru” dan “karyawan” atau “individu”.

Sejalan dengan tujuan lembaga pendidikan Pondok Pesantren, seorang guru yang berada di lingkungan sebuah pesantren juga harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan didasari ilmu pengetahuan agama yang mencukupi. Apalagi bisa dikatakan bahwa pondok pesantren merupakan basis pendidikan bercorak Islam, maka etika-etika Islam harus dilaksanakan dengan baik. Karena pandangan masyarakat luas, bahwa di lingkungan pesantren lah nilai-nilai Islam terlaksana dan berkembang dengan baik secara menyeluruh mulai dari para santri yang belajar sampai para tenaga pengajarnya.

Etika kerja dan pengaruhnya dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja serta variabel-variabel individu dan organisasi telah banyak mendapat perhatian di dalam literatur (misal Yousef, 2001; Fitria, 2003; Hayati & Caniago, 2013) tetapi pada kenyataannya di lembaga pendidikan pesantren khususnya di Banten masih banyak ditemukan guru-guru yang kurang berkomitmen terhadap organisasi terutama komitmen afektifnya. Indikator lemahnya komitmen afektif diantaranya adalah kurangnya rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh lembaga. Fakta yang terjadi di pondok pesantren menunjukkan, bahwa para guru yang mengajar di lingkungan pondok pesantren kurang memiliki komitmen afektif kepada lembaganya. Terlihat dari banyaknya kelas yang kosong pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, yang menyebabkan tanggungjawab yang semestinya dijalankan, tidak dipenuhi dengan baik. Hasil wawancara dengan salah satu pimpinan Pondok Pesantren di Banten (KH. M. Makmun, pimpinan Pondok Pesantren Daar El Falaah, Pandeglang pada hari

minggu tanggal 15 Mei 2015 pukul 14.00). Beliau mengungkapkan bahwa “salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam mengatur berjalannya kegiatan belajar mengajar yaitu sering terjadinya kelas kosong tidak ada pengajarnya, padahal setiap minggu kami mengadakan evaluasi terhadap guru-guru itu”. Permasalahan ini pula dirasakan oleh pesantren-pesantren lain di Banten semisal mengajar atau masuk kelas tidak tepat waktu.

Namun di lain pihak, Pesantren masih dipandang sebelah mata oleh sebagian kalangan masyarakat dikarenakan sistem pendidikan yang tidak sesuai tuntutan jaman. Padahal pandangan tersebut salah besar, pesantren kini sudah bertransformasi mengikuti perkembangan jaman sehingga dituntut untuk memperbaiki sistem pendidikannya, pendidikan yang baik di topang bukan hanya dari sistemnya saja melainkan dari para tenaga pendidik atau guru-guru yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut perlu kiranya mengetahui bagaimana pemahaman organisasi terhadap permasalahan etika khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut dengan mengambil judul: **“Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional” (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Di Banten).**

1.2 Lingkup Penelitian

1. Lingkup Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional di Pondok Pesantren di Kota Serang, namun penelitian ini hanya meneliti etika kerja Islam, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

2. Ruang Lingkup Keilmuan

Penelitian ini termasuk penelitian manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM).

3. Ruang Lingkup Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pondok Pesantren – Pondok Pesantren yang berada di Daerah Banten yang dilaksanakan pada bulan Maret-April 2015.

4. Ruang Lingkup Sasaran

Sasaran penelitian ini adalah guru-guru Pondok Pesantren di Banten.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?

4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada guru-guru Pondok Pesantren di Banten?

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang telah dikemukakan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan keprilakuan.
2. Bagi para guru, dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan secara spesifik dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu (guru) terhadap komitmen organisasional.
3. Bagi pondok pesantren, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi guna kesuksesan perencanaan dan implementasi komitmen organisasional melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para guru bisa meningkatkan komitmen terhadap organisasinya.