

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan global saat ini, perusahaan harus menyadari perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif di era modern ini. Kita bisa melihat dan merasakan bahwa jaman sekarang semakin canggih, teknologi terus menciptakan inovasi-inovasi terbaru, jika suatu perusahaan tidak bisa mengikuti perkembangan zaman maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mudah tergerus sewaktu-waktu. Perusahaan harus menciptakan daya saing yang tinggi dengan kompetitor atau kompetitor lainnya jika ingin terus bertahan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik.

SDM merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi setiap organisasi. SDM mencakup semua individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan memberikan kontribusi penting untuk mencapai tujuan organisasi. Ajabar (2020) menyatakan sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Wahyudi, (2012) juga menyatakan Manajemen SDM merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, Perencanaan SDM pada lembaga-lembaga keuangan, perlu adanya SDM yang kompeten dalam pengelolaannya. Salah satu lembaga keuangan yang memerlukan SDM yang kompeten yaitu lembaga keuangan syariah.

Etika kerja Islami merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam

hidupnya (Yousef, 2001). Etika kerja Islami merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi dimana seorang muslim berperilaku dan bekerja di tempat kerja sesuai dengan ajaran Islam. Penerapan etika kerja islam dalam lingkungan kerja dapat memiliki dampak yang positif pada diri karyawan salah satunya yaitu munculnya motivasi intrinsik.

Motivasi merupakan penggerak dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang harus dicapai dalam perusahaan, perbuatan yang akan dilakukan seperti harapannya. Ketika termotivasi secara intrinsik, seseorang akan bertindak untuk kesenangan atau tantangan diluar dari tekanan, atau penghargaan (Oudeyer & Kaplan, 2009). Widyaputra dan Dewi (2017) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan energik dan antusias, sedangkan karyawan dengan motivasi rendah akan sering menampilkan ketidaknyamanan dan ketidaksenangan pada diri sendiri yang berakibat pada kinerja yang buruk dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi, kinerja karyawan akan naik dan menghasilkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Luthans (2012) adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman pekerjaan itu sendiri. Jika karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka akan timbul komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keterikatan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Meirza Anggakara, 2022). Hal ini mencakup perasaan mereka terhadap nilai-nilai, tujuan,

dan budaya organisasi serta keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai kesuksesan bersama.

BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta. Pada prinsipnya usaha BMT BIF Yogyakarta dibagi menjadi dua yaitu Baitul Maal (usaha sosial) dan Baitul Tamwil (usaha bisnis). BMT BIF Yogyakarta telah berhasil mengembangkan keanggotaannya sehingga pada tahun 2020 anggotanya mencapai 46.000 orang, dengan 11 kantor cabang yang tersebar di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil survei di BMT BIF Yogyakarta dengan sebelas cabang yang tersebar di Yogyakarta menimbulkan fenomena adanya karyawan yang belum sepenuhnya mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah sehingga motivasi intrinsik dan rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan dalam bekerja masih rendah, sehingga komitmen organisasi karyawan masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rio dan Ririn, (2018), menunjukkan bahwa adanya pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik yang dilakukan pada karyawan bank syariah mandiri di Surabaya. Sejalan dengan penemuan Marzieh dan Sadeh (2017), menunjukkan bahwa etika kerja islami sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik yang dilakukan pada karyawan gas di Kermanshah, Iran. Sedangkan dalam hasil penelitian (Fauzan, 2012) mengatakan etika kerja islami tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Romi et al., 2020) , menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil yang didapat dalam penelitian (Kharisma et al., 2019) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah Springfield Cibubur. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh (Romi et al., 2020), menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian Gheitani et al., (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa tidak ada pengaruh langsung etika kerja islami terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Maskan di Khuzestan.

Berdasarkan fenomena dan hasil riset yang masih simpang siur, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian replikasi dari (Gheitani et al., 2019) dengan judul Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi Studi BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap motivasi intrinsik?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

6. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik?
7. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik.
2. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
5. Menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen organisasi.
6. Menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik.
7. Menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Bagi ilmu pengetahuan yaitu sebagai tambahan referensi dan sumbangan pemikiran pada ilmu manajemen sumber daya manusia.
 - b) Sebagai literasi pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan khususnya mengenai komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam usaha memahami serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
- b) Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan oleh BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta dalam mengelola karyawannya terlebih pada sisi komitmen organisasi pada karyawan.