

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era yang mengalami perubahan yang semakin cepat dewasa ini, memaksa organisasi untuk lebih fleksibel menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Perkembangan teknologi, persaingan global dan perubahan lingkungan eksternal yang begitu cepat menuntut organisasi untuk melakukan perubahan. Tumbuh dan berkembangnya sebuah organisasi sangat bergantung pada orang-orang yang berada di dalamnya. Oleh karena itu, kemampuan sebuah organisasi untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan tersebut bergantung pada sejauh mana orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut melakukan perubahan.

Caplow (1983) dalam Sri dan Arifuddin (2003) menegaskan bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungan dan permintaan tersebut bervariasi seiring dengan perubahan lingkungan. Manajemen di setiap organisasi memasukkan perubahan organisasi seperti memodifikasi struktur organisasi, tujuan organisasi, teknologi, serta penugasan dimana kesemuanya adalah alat menghadapi lingkungan yang selalu berubah. Perubahan bisa diartikan sebagai membuat sesuatu yang berbeda (Robbins, 2001 dalam Meika, 2001). Sesuatu yang berbeda ini tentu saja tetap dalam koridor visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam teori organisasional, perubahan dapat dilakukan dengan dua macam cara yaitu

direncanakan dan tidak direncanakan. Agar dapat tetap berada dalam koridor visi, misi, dan tujuan perusahaan, tentu saja perubahan yang dilakukan lebih banyak diarahkan pada perubahan yang direncanakan, karena dengan demikian implikasinya ke hal-hal lain pun dapat diatur sedemikian rupa sesuai rencana perubahan (Meika, 2001).

Banyak faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasi. Faktor utama adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi. Menurut Randall dan Cote (1991) dalam Sri dan Arifuddin (2003), mereka yang mempunyai komitmen organisasi akan terlibat dengan pekerjaannya dari pada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah. Menurut Yousef (2000) dalam Sri dan Arifuddin (2003), mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya lebih mungkin untuk merangkul perubahan dari pada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, jika perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi.

Penelitian di barat mengenai etika kerja mengarahkan pada etika kerja Protestan. Kidron (1978) dalam Gunawan dan Arifin (2003) mengungkapkan bahwa etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausal antara etika Protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama (Robbins, 1996). Etika kerja Protestan merupakan variabel yang dikarakterkan sebagai kepercayaan

atas kepentingan kerja keras (Mirels dan Garrett, 1971 dalam Sri dan Arifuddin, 2003).

Pemikiran etika kerja Islam muncul ke permukaan dengan landasan bahwa Islam adalah agama yang sempurna. Islam merupakan kumpulan aturan-aturan ajaran (doktrin) dan nilai-nilai yang dapat menghantarkan manusia dalam kehidupannya menuju tujuan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat. Islam merupakan agama yang memberikan cara hidup terpadu mengenai aturan-aturan aspek sosial, budaya, ekonomi, sipil, dan politik (Muhammad, 2004). Etika kerja dalam agama Islam bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits yang mengajarkan bahwa orang bekerja secara *kaffah* atau menyeluruh. Seperti dalam hadits, Rasul SAW bersabda: *Bahwasanya pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini*. Dalam hal ini etika kerja Islam mempengaruhi sikap terhadap perubahan organisasi, yaitu menyebabkan suatu perubahan yang positif di dalam organisasi tersebut. Perubahan sikap organisasi tersebut dapat menyebabkan suatu perubahan sikap di dalam dan di luar. Perubahan yang terjadi di dalam berasal dari individu masing-masing dengan komitmen organisasinya, sedangkan perubahan yang terjadi di luar merupakan keterlibatan kerja masing-masing individu dengan organisasinya.

Menurut Mas'ud (1999), profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seseorang profesional yang diterangkan diwujudkan dalam sikap dan tindakan

etisnya (Sri dan Arifuddin, 2003). Menyikapi perihal tersebut kiranya perlu memahami perilaku pegawai atau karyawan yang bekerja pada organisasi berbasis Islam di Indonesia terhadap permasalahan etika khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi, dan berpengaruh terhadap perubahan organisasi. Perlu adanya kebijakan organisasional untuk meningkatkan sikap perubahan organisasi yaitu dengan memasukkan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja di dalamnya, sehingga apabila etika kerja Islam diterapkan dengan baik serta didukung melalui komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang kuat pada organisasi, maka sikap perubahan organisasi akan semakin baik.

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. Penelitian ini mengambil objek pegawai tetap di RSUD PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pegawai tetap yang dimaksud disini adalah karyawan yang bekerja dan menerima gaji secara tetap setiap bulannya, bukan karyawan magang atau honorer. Pegawai atau karyawan tetap disini mencakup baik pegawai medis (dokter, perawat) maupun pegawai non medis

(administrasi, perpustakaan, tata usaha). Penggunaan pegawai tetap sebagai obyek penelitian bertujuan agar data yang diperoleh hasilnya lebih akurat, karena pegawai tetap masa kerjanya lebih lama sehingga dianggap lebih mengerti tentang sejarah dan kinerja organisasi dimana mereka bekerja. Sampel dalam penelitian ini adalah RSUD Muhammadiyah Yogyakarta karena merupakan salah satu rumah sakit Islam di Yogyakarta yang memungkinkan diterapkannya etika kerja Islam di dalam amal usahanya.

Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA”**.

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

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**

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

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen

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**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, pengaruh etika kerja Islam terhadap keterlibatan kerja, dan pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi, serta pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.

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

1. Bagi Instansi:
  - a. Memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi RSUD PKU Muhammadiyah Yogyakarta guna kesuksesan perencanaan dan

b. Dapat menjadi referensi bagi instansi mengenai etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja dalam mewujudkan sikap perubahan organisasi yang lebih baik.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan:

- a. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, pengaruh etika kerja Islam terhadap keterlibatan kerja, dan pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi.
- b. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan sikap perubahan organisasi.