

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era saat ini, berbagai organisasi berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan mereka. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting dibicarakan dalam setiap organisasi karena hal tersebut dapat menjadi tolak ukur sebuah organisasi atau perusahaan dapat dikatakan sukses (Sadikoglu & Zehir, 2010). Kinerja karyawan seringkali ditunjukkan sebagai hasil perilaku seorang karyawan yang dinilai dengan kriteria atau standart mutu yang telah dibakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Priyono, 2010). Kinerja karyawan dikatakan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil inovasi, produk baru, peningkatan layanan jasa yang diberikan oleh setiap karyawan (Sadikoglu & Zehir, 2010). Kinerja karyawan merupakan suatu sikap yang menghubungkan bagaimana perilaku interpersonal seseorang dengan norma organisasi yang ada dan bagaimana penyelesaian tugas yang telah disepakati bersama secara tepat waktu, efektif dan efisien hingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian terdahulu dikatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh etika yang diterapkan dalam suatu organisasi. Salah satunya yaitu etika kerja islam (Saban, Basalamah, Gani, Rahman, 2020).

Dalam studi empiris terdahulu, etika kerja islam dikatakan memiliki korelasi di berbagai faktor organisasi (Ali, 1992) yang dikatakan bahwa etika kerja islam merupakan sebuah hubungan seseorang di tempat kerja yang meliputi usahanya, dedikasi untuk perusahaan, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. (Hayati, & Caniago, 2012). Etika kerja islam dikatakan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari, & Nugraheni (2019); Quoquab, Idris, Al-Jabari, Hussin, & Wishah, (2018); Hakim, Haerani, Hakim, & Ansar, (2019). Etika kerja islam dikatakan dapat menjadi jawaban bagi organisasi untuk meningkatkan dan memberi pengaruh positif kepada perilaku pekerja, sehingga pemahaman mengenai peran etika kerja islam merupakan bagian penting dalam operasionalisasi organisasi terutama mengoptimalkan organisasi yang ada di Indonesia (Bakhri, Ardi, Mas'ud, & Suharnomo, 2017). Ketika suatu individu mengaplikasikan etika kerja yang dipelajari dari nilai-nilai islam maka mereka akan selalu mencoba memberikan kinerja terbaik dalam tiap pekerjaan mereka (Taufail, Hussain, Shahzad & Anum, 2018).

Etika kerja islam dapat menghasilkan perilaku etis karyawan yang dimana hal tersebut dapat dijadikan sebagai aset penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan (Quoquab, Idris, Al-Jabari, Hussin, & Wishah, 2018).

Etika kerja islam lahir membawa prinsip yang berbeda dari etika kerja protestan (PWE) yang terlebih dahulu diperkenalkan oleh Max

Weber. Saat ini, muslim diberbagai belahan dunia semakin tertarik untuk menerapkan prinsip-prinsip islam yang pada dasarnya prinsip-prinsip tersebut merupakan cerminan bagaimana hubungan manusia dan sang pencipta (Aldulaimi, 2015). Sejak awal kedatangannya, islam telah menawarkan perspektif unik mengenai pekerjaan dan telah memberi pedoman untuk menciptakan budaya kerja yang sehat dan harmonis sehingga terbentuklah kerja sama yang sukses antara atasan dengan karyawan maupun antar rekan di tempat kerja (Aldulaimi, 2015). Etika kerja islam mengacu kepada seperangkat moral yang mengatur dan mengarahkan sikap dan perilaku seseorang di tempat kerja yang sesuai dengan ajaran Al-Quran dan perkataan Nabi Muhammad SAW (Mohammad 2016). Rasulullah diturunkan sebagai *role model* bagi umat muslim bahkan umat di seluruh penjuru bumi. Dalam Al-Quran dijelaskan bahwa Nabi Muhammad Saw merupakan seorang suri tauladan di dalam segala aspek kehidupan. Dituliskan dalam sebuah hadist bahwa akhlak Rasulullah SAW merupakan gambaran Al-Quran dalam prakteknya di keseharian pada berbagai bidang termasuk etika dalam bekerja (Haerudin, 2016).

Namun hasil berbeda justru ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Minon (2017) bahwa etika kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan para pekerja atau karyawan yang memiliki kesadaran batin dan perasaan kesejahteraan maka pencapain kontribusi individu untuk mencapai tujuan dan sasaran

organisasi merupakan tujuan yang lebih penting bagi individu tanpa harus disertai adanya variabel yang mempengaruhinya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Selviana (2019) mengungkapkan bahwa etika kerja islam tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengungkapkan bahwa kemungkinan kekurangan sample menjadikan hasil yang kurang representatif.

Sebagai seorang muslim yang menerapkan etika kerja islam terutama yang berkaitan dengan akhlaqul karimah sudah sepatutnya menebarkan kebahagiaan. Penerapan etika kerja ini (akhlaqul karimah) akan mampu menciptakan kepuasan kerja (Nasution, & Rafiki, 2019). Dalam beberapa penelitian terdahulu diungkapkan bahwa kepuasan kerja telah menjadi salah satu variabel yang sering dihubungkan dengan etika kerja islam. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan tersebut yang dimana jika semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan (Hartatik, 2014). Menurut penelitian Nasution, (2019); Rawwas, Javed, & Iqbal, (2018), juga didukung oleh hasil penelitian Alpian, (2019) etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil berbeda diungkapkan dalam penelitian Gheitani, Imani, Seyyedamiri, & Foroudi, (2019) bahwa etika kerja islam berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada beberapa penelitian, kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi, stress, dan etika kerja islam (Singosurandono, Hidayah, Handayani, 2018; Quoquab, Idris, Al-Jabari, Hussin, & Wishah, 2018; Saban, Basalamah, Gani, & Rahman, 2020) terhadap kinerja karyawan. Namun masih sedikitnya literatur penelitian yang membahas mengenai hubungan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga menurut peneliti menganggap bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjadi konsekuensi dari etika kerja islam.

Berbagai organisasi bermunculan saat ini. Organisasi sendiri dimaknai sebagai bentuk sosial yang terbentuk dari gagasan-gagasan individu atau kelompok dalam suatu komunitas. Salah satu organisasi yang ada yaitu *Human Service Organization (HSO)* atau organisasi yang memfokuskan diri pada penyediaan pelayanan bagi manusia yang membawa misi sosial untuk dapat memberikan pelayanan atas dasar nilai-nilai kemanusiaan, kedermawanan, kebersamaan, solidaritas kepada masyarakat tanpa membicarakan keuntungan materi. Dalam hal ini, agama dapat menjadi bagian penting di dalam organisasi yang dapat memberikan pengaruh lebih kuat karena nilai-nilai agama dapat dijadikan sebagai dasar keyaninan yang dapat memberikan energi bagi organisasi untuk merancang dan merealisasikan tujuan organisasi mereka. Organisasi pelayanan sosial yang bertumpu pada nilai-nilai ajaran agama dalam menjalankan aktifitas organisasinya disebut dengan *Faith Base Organization (FBO)*. Organisasi pelayanan sosial berbasis keagamaan

salah satunya yang berandaskan agama islam dengan menerapkan nilai-nilai profesionalitas yang mengimplementasikan ajaran Nabi Allah Muhammad SAW. Kedua organisasi ini baik HBO atau FBO memang sama-sama tidak bertumpu pada keuntungan materi, namun dalam aktifitas organisasi mereka tetap melakukan praktik-praktik ekonomi yang dapat mereka jadikan sebagai penyangga untuk keberlanjutan organisasi (Lendriyono, 2017). Salah satu organisasi FBO yang ada saat ini adalah Yayasan Solo Peduli Ummat.

Yayasan Solo Peduli Ummat atau SOLO PEDULI merupakan yayasan yang memiliki tekad untuk memberikan program-program menumental yang solutif untuk masyarakat sejak lahir sampai meninggal dunia dengan visi mereka untuk menjadi lembaga sosial percontohan dalam memberdayakan dan memandirikan umat telah berdiri sejak tahun 11 Oktober 1999 yang didirikan oleh Danie H. Soe' oed, Erie Sudewo, dan Drs. Mulyanto Utomo karena keprihatinan mereka saat melihat masyarakat Indonesia dilanda krisis moneter pada tahun 1998 yang mengakibatkan buruknya perekonomian saat itu, serta banyak pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan tingginya angka pengangguran dan meningkatkan angka kemiskinan. Yayasan Solo Peduli Ummat telah diresmikan sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) skala Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan SK Dirjen Bismas Islam Kemenag RI No, 271 Tahun 2016 tanggal 14 April 2016. SOLOPEDULI telah beberapa kali meraih penghargaan seperti salah satunya menjadi Lembaga Amil Zakat

skala Provinsi dalam ajang Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) karena memiliki pertubuhan Zakat Infak Shodaqoh terbaik. Program-program yang dilakukan Yayasan Solo Peduli Ummat antara lain seperti Klinik rawat inap Solopeduli di Solo dan Sukoharjo, Pesantren gratis Solopeduli di Klaten, SMK gratis Solopeduli di Solo, Mobil layanan ummat di Semarang.

Sumber daya manusia menjadi kunci penting untuk keberhasilan kegiatan yang ada di Yayasan Solo Peduli Ummat. Sebagai organisasi nirlaba, Yayasan Solo Peduli Ummat perlu memperhatikan kinerja dari anggotanya. Kinerja anggota menjadi hal yang sangat penting untuk keberlangsungan organisasi. Diketahui dari hasil wawancara dengan salah satu narasumber yang berasal dari Yayasan Solo Peduli Ummat ternyata ditemukan fakta bahwa etika kerja islam yang telah diterapkan dalam organisasi ternyata belum terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para anggota. Beberapa karyawan masih melakukan pelanggaran etika dalam bekerja dengan tindakan kurang baik seperti salah satu pelanggaran terbersat yaitu melakukan penyelewengan anggaran yang justru digunakan untuk kepentingan pribadi. Meskipun pihak yayasan menindak tegas pelanggaran yang berhubungan dengan penyelewengan anggaran, namun hal tersebut jelas sangat bertentangan dengan etika kerja islam dimana seharusnya karyawan dituntut untuk bersikap tanggung jawab, jujur dan amanah atas pekerjaannya sehingga tidak merugikan berbagai pihak. Sehingga dalam kasus ini organisasi harus mengerti

faktor-faktor apa saja yang dapat digunakan agar hal tersebut tidak terjadi lagi didalam organisasi dan dapat dijadikan sebagai mediasi yang erat hubungannya dengan pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian sebelumnya, kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai salah satu variabel mediasi. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh tiap-tiap individu dapat mendorong seseorang untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. Sehingga ketika seorang karyawan merasa telah terpuaskan mereka tidak akan melakukan tindakan yang menyimpang di dalam perusahaan atau organisasi. Mereka justru akan semakin memberikan performa kerja yang lebih baik untuk perusahaan atau organisasi mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas dan dengan melakukan replikasi dan memodifikasi jurnal penelitian Quoquab, Idris, Al-Jabari, Hussin, & Wishah, (2018) dengan mengganti variabel keadilan organisasi dan *psycological ownership* menjadi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara hubungan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penjelasan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa penyelewengan anggaran yang dilakukan oleh salah satu karyawan bisa dikarenakan kurangnya kepuasan dalam hal gaji yang diterima oleh mereka, seperti teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959 bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

adalah faktor higienis yang didalamnya terdapat gaji sebagai salah satu faktor pemicu ketidakpuasan seseorang dan juga faktor motivasi yang berkaitan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Sehingga variabel kepuasan kerja dikatakan mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan kerja yang dirasakan semakin tinggi maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga karyawan akan merasakan kenikmatan dalam tiap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik dan tidak menyimpang sesuai dengan apa yang diharapkan dalam organisasi (Alpian, 2019) dan dapat memediasi hubungan berbagai variabel yang salah satunya etika kerja islam (Saban, Basalamah, Gani, & Rahman, 2020). Penelitian ini akan meneliti tentang hubungan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Yayasan Nusantara Peduli Ummat dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”** (Studi Pada Yayasan Solo Peduli Ummat).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

4. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dirapkan dari penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam bidang pendidikan sebagai masukan dan menambah wawasan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai etika kerja islam, kepuasan kerja, dalam kaitannya mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran kepada organisasi dalam menyelesaikan masalah sumber daya manusia

khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui etika kerja islam, dan kepuasan kerja.

E. Batasan Penelitian

Peneliti membatasi hanya melakukan penelitian pada sebuah organisasi berbasis islami atau yang menerapkan etika kerja berdasarkan prinsip islam dalam setiap pelaksanaan kegiatannya.