

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia perusahaan maupun instansi tentunya tidak lepas dari adanya unsur manusia. Tanpa adanya manusia, organisasi tidak mungkin dapat bergerak untuk mencapai tujuan yang telah disusundan direncanakan. Dalam era globalisasi seperti direncanakan hal yang dijadikan tolak ukur keberhasilan organisasi adalah kualitas manusia dalam bekerja. Hal ini didukung dengan pendapat Leavitt (2006) dalam (Sutra, Hardjono, & Priyatama, 2013) yang meyakini bahwa salah satu yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi adalah karyawan yang berkualitas.

Perencanaan SDM adalah hal yang paling utama yang dilakukan oleh suatu perusahaan ataupun instansi, dengan perencanaan SDM yang baik maka perusahaan ataupun instansi akan mudah dalam menempatkan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya dapat tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik kualitas SDM yang diperlukan, serta di dalam pelaksanaan kinerja karyawan pun akan berjalan lebih efektif dan efisien dalam penggunaan waktu dan biaya. Begitupun 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 saat ini sedang marak di Indonesia. Perbankan syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang sedang mengalami perkembangan cukup pesat, hal ini tercatat dalam statistik lembaga keuangan syariah pada tahun 2015, Bank Umum Syariah (BUS) berjumlah 12 bank, Unit Usaha Syariah (UUS) sebanyak 22 unit, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) sebanyak 164 bank dengan jumlah karyawan bank umum syariah di Indonesia yang pada akhir tahun 2014 hanya sebanyak 41.393 karyawan, pada bulan Januari 2015 sudah mencapai 49.086 karyawan (*Sharia Banking Statistics, June 2015*). Hal ini tentunya diiringi dengan semakin banyaknya kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan kemampuan ekonomi syariah yang bermutu dan kompeten. Seperti yang sudah dijelaskan diatas, keberhasilan pengembangan perbankan syariah pun juga bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan penyebaran informasi atau banyaknya pembukaan jaringan kantor cabang, tetapi juga saat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank syariah dapat berjalan sesuai prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan yang Rohmatan lil alamin.

Dengan demikian, Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perbankan syariah tidak hanya terfokus pada pengerjaan target semata, tetapi juga berkomitmen pada penerapan nilai-nilai Islam. Untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip syariah dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai etika kerja Islam dan teknis perbankan. Harus diakui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM)

bank syariah masih sangat langka karna fakta menunjukkan bahwa sebagian besar Sumber Daya Manusia (SDM) bank syariah adalah berasal dari bank konvensional. Maka dari itu, tentunya etika kerja Islam sangat perlu diperhatikan dalam pengelolaan perbankan syariah.

Penerapan etika kerja Islam itu sendiri salah satunya dapat terlihat pada Bank BPD DIY Syariah yang mana sudah berjalan sejak tahun 2007, namun dalam penerapannya masih dalam proses penyesuaian di lingkungan Bank BPD DIY Syariah itu sendiri, hal ini karena etika kerja pada Bank BPD DIY Syariah masih mengacu pada budaya perusahaan pusat yaitu Bank BPD DIY, dalam arti Bank BPD DIY Syariah belum memiliki konsep khusus dalam penerapan etika kerja Islam pada seluruh aktivitas pekerjaannya. Adapun Faktor lain dalam permasalahan ini dipicu pula karena banyaknya karyawan Bank BPD DIY Syariah yang berasal dari Bank Konvensional, sehingga karyawan – karyawan tersebut harus beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang menerapkan sistem syariah. Hal ini dapat terlihat pada perilaku atau sikap beberapa karyawan yang tidak menerapkan etika kerja Islam dalam pekerjaannya, yang tak jarang menimbulkan kesan yang kurang baik. Tentunya hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi karena seiring perkembangan zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau perusahaan. oleh karena itu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila Sumber Daya Manusia (SDM) —————

baik maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dan mampu mengembangkan inovasi, serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Etika kerja Islam adalah sistem kepercayaan atau seperangkat nilai yang berpedoman dari Al-Qur'an dan sunnah mengenai kerja. Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001) dalam (Azizah & Ma'rifa, 2016). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Dalam etika kerja Islam dapat memberikan dampak yang baik pada sikap atau perilaku seseorang dalam pekerjaan hal ini karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif akan memunculkan hasil kerja yang menguntungkan seperti tanggung jawab, komitmen, kerja keras, dan dedikasi lebih terhadap pekerjaan, hal ini tentunya dapat memberi keuntungan untuk individu ataupun organisasi. Ketika seorang karyawan mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu ketika karyawan bekerja sesuai dengan etika kerja Islam maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja didukung oleh adanya penelitian yang dilakukan oleh Alwiyah dengan judul "Peningkatan Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf

Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang) tahun 2016. Penelitian ini juga dilakukan oleh Wahibur Rokhman dengan judul "*The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*" tahun 2010. Serta penelitian yang dilakukan oleh Edwin Zusrony dengan judul "Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Dan Turnover Intention* Pada Perusahaan *Multifinance Pt.Bfi Finance Tbk*" tahun 2013. Hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun penelitian yang sudah dilakukan tersebut, masih perlu dilakukan penelitian ulang karena pada faktanya masih dapat ditemui pada perusahaan, contohnya seperti lembaga keuangan syariah yang masih belum menerapkan etika kerja Islam dengan baik, hal ini karna sebagian Sumber Daya Manusia (SDM) pada lembaga keuangan syariah berasal dari lembaga keuangan konvensional. Tentunya akan berdampak pula pada kualitas kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan karyawan tentang hal yang menyenangkan ataupun rasa puas karna telah mendapat imbalan atau hasil yang setimpal dari apa yang telah dilakuan, hal ini pula dapat diartikan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Menurut (Alwiyah, 2016) kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Menurut (Robbins, 1996) dimensi dari kepuasan kerja yaitu tipe kerja, rekan sekerja, tunjangan, diperlakukan dengan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, upah, pengakuan akan kinerja, kesempatan maju. Ketika seorang karyawan mendapatkan apa yang sesuai dengan harapannya

keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada karyawan tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasi / perusahaannya, sehingga karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan atau organisasinya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang sesuai harapannya maka karyawan tersebut akan berkomitmen untuk tetap berada organisasi / perusahaannya.

Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organasional dan Kualitas Pelayanan” tahun 2014 dan penelitian yang dilakukan oleh Azman Ismail dan Mohd Ridwan Abd Razak dengan judul “*Effect of Job Satisfaction on organizational Commitment*” tahun 2016, serta penelitian yang dilakukan oleh Setyo Budiningsih, Moh. Mukeri Warso dan Yulianeu dengan judul “Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY” tahun 2017.

Namun hal ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chang, Su-Chao , & Lee, 2007) yang berjudul “A Study on Relationship among leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization, and Employees’ Job Satisfaction” dan penelitian yang dilakukan oleh (Crossman, Alf , & Abou-Zaki, 2003) dengan judul “Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanon

Banking Staff” penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Adanya perbedaan pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka masih layak untuk diteliti ulang, dengan mengangkat judul “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

Komitment organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial. Masalah dapat berkurang jika individu berkomitmen dan menghindari hal-hal tidak etis untuk mengumpulkan kekayaan (korupsi). Hal yang ditekankan dalam konsep etika kerja Islam adalah penyertaan niat dalam melakukan suatu aktivitas. Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain, hal ini membuktikan bahwa etika kerja Islam memberikan stimulus yang positif terhadap kinerja karyawan yang mana stimulus tersebut berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukannya maka karyawan tersebut akan mengerahkan

segala kemampuan yang dimiliki, dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja. Oleh karena itu, pandangan mengenai hal ini (sesuai dengan konsep etika kerja islam) dapat mendorong individu untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, Islam mengajarkan untuk seorang muslim harus dapat dipercaya (amanah) dalam memegang sebuah urusan. Dengan amanah, maka individu akan memiliki rasa tanggungjawab yang kuat terhadap pekerjaannya.

Adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Ma'rifah dan Adi Indrayanto yang berjudul "Pengembangan Etika Kerja Islam : Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Perilaku Kewargaan Organisasional" tahun 2013 dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yousuf Khan Marri, Arshad Mahmood Sadozai, Hafiz Muhammad Fakhar Zaman dan Dr.Muhammad I. Ramay dengan judul "*The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan*" tahun 2012. Serta penelitian yang dilakukan oleh Wahibur Rokhman dengan judul "*The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*" tahun 2010.

Penelitian kali ini melakukan modifikasi dari penelitian sebelumnya dilakukan oleh Naafilah Lailatirrohmah (2014) dengan judul "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bmt Hudatama Semarang)" hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabelnya, pada penelitian ini adanya pengurangan variabel yaitu *organizational citizenship behavior*. Perbedaan lainnya terletak pada objek dan subjeknya. Objek dan subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Mandiri Syariah Kota Yogyakarta sedangkan objek dan subjek dari penelitian yang dilakukan oleh Naafilah Lailatirrohmah (2014) yaitu staff koperasi jasa keuangan syariah BMT Hudatama Semarang.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu :

1. Ketika karyawan menerapkan etika kerja Islam dalam pekerjaannya maka akan menciptakan sikap – sikap positif yang mana sikap tersebut akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga rumusan masalah yang pertama adalah bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap etika kerja Islam pada karyawan Bank BPD DIY Syariah?
2. Ketika karyawan merasa puas akan hasil kerjanya, maka akan memacu produktifitas kerja karyawan, sehingga loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat terjaga, sehingga rumusan masalah yang kedua adalah bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bank BPD DIY Syariah?
3. Ketika karyawan menerapkan etika kerja Islam maka akan memunculkan sikap

merasa memiliki kewajiban untuk berkomitmen terhadap perusahaannya, sehingga rumusan masalah yang ketiga adalah bagaimana etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bank BPD DIY Syariah?

4. Etika kerja Islam memberikan hal – hal yang positif bagi kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerjanya, ketika karyawan mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan harapannya maka karyawan akan menunjukkan sikap menyenangkan pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan memilih untuk berkomitmen atau loyal terhadap perusahaannya, sehingga rumusan masalah yang keempat adalah bagaimana etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat penelitian

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman serta pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bank BPD DIY Syariah.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau wawasan kepada perusahaan tentang tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bank BPD DIY Syariah.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau wawasan kepada masyarakat tentang tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada