

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk terus mengikuti perubahan lingkungan bisnis yang sangat kompetitif di era modern ini. Dapat kita lihat dan rasakan saat ini perkembangan zaman yang semakin canggih, teknologi terus menciptakan inovasi-inovasi terbaru, jika perusahaan tidak mampu mengikuti perkembangan zaman, dapat dipastikan akan dengan mudah perusahaan tergerus zaman. Perusahaan harus terus menciptakan daya saing yang tinggi dengan pesaing atau kompetitor lainnya jika ingin terus bertahan. Dengan pengelolaan SDM yang baik tentunya. Dan dengan MSDM yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan pengetahuan yang baik maka organisasi dalam perusahaan tentunya akan baik pula, Etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah yang berakar pada prinsip syariah Islami, yang berhubungan dengan kerja keras dan pekerjaan, dengan etika kerja yang sesuai dengan Aqidah Islam diharapkan karyawan mampu mendorong mutu dan kualitas diri dalam perusahaan.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja, apakah karyawan merasa puas atau ada timbal balik atas kontribusi yang ia berikan ke perusahaan, setelah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Kepuasan kerja ialah bentuk atau respon, sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, tentunya semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula kontribusi yang ia berikan ke perusahaan semakin tinggi respon positifnya, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka

akan berdampak negatif pula terhadap pekerjaannya. jadi kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci dalam menunjang berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tentunya mereka akan menunjukkan sikap kerja yang penuh tanggung jawab, penuh perhatian saat di amanahkan tugas, karena mereka merasa harus memberikan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Jadi komitmen organisasional sangat berdampak pada performansi SDM yang ada di dalam perusahaan.

Motivasi merupakan penggerak dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang harus dicapai dalam perusahaan, perbuatan yang akan dilakukan seperti harapannya. Motivasi instrinsik berarti motivasi dari dalam yang timbul karena keinginan sendiri, karyawan yang telah memiliki motivasi instrinsik pasti akan berperilaku baik dan positif dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Karena ia akan berusaha mengeluarkan segala yang terbaik dalam dirinya agar tercapainya tujuan perusahaan. Jadi motivasi instrinsik ini sangat berperan penting dorongan dari dalam diri karyawan sendiri tanpa rangsanagan atau dorongan dari luar.

Dalam hal ini peneliti akan menjadikan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai mediasi antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional. dimana studi ini telah dilakukan oleh Alborz et al (2018) yang menguji ke empat variabel tersebut.

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah ke bawah dengan melakukan penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun tersebut akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini

segmen market mayoritas anggotanya adalah pedagang pasar tradisional, BMT BIF hingga saat ini telah memiliki 11 kantor cabang yang tersebar diseluruh Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni: di jalan rejoyinangun, nitikan, bugisan, pleret, parangtritis, sleman kota, berbah, gamping, tajem, brodot, dan wonosari.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik di Baitul Mall Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **B. Batasan Masalah**

Mengingat begitu luasnya bahasan permasalahan yang akan peneliti kaji, maka disini peneliti memfokuskan penulisan, dan memberi beberapa batasan, yaitu :

1. Penelitian ini dibatasi pada jumlah responden, dimana peneliti hanya meneliti karyawan BMT BIF yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).
2. Fokus penelitian ini hanya pada 4 variabel, yaitu Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Instrinsik.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka permasalahan yang peneliti rumuskan, yaitu :

1. Apakah etika kerja Islami memberikan pengaruh terhadap motivasi intrinsik?
2. Apakah motivasi instrinsik memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah motivasi instrinsik memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah etika kerja Islami memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah etika kerja Islami memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional?

7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediator etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional?
8. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh sebagai mediator etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh dari etika kerja Islami terhadap motivasi instrinsik.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi instrinsik terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
5. Untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional.
7. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional.
8. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik sebagai mediator etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional.

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

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait. Adapun dilihat dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan, maka diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dikemudian hari mampu memberikan sumbangan dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia

(SDM) khususnya, terutama yang berkaitan dengan etika kerja Islami, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi instrinsik.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, baik ilmu pengetahuan maupun pengalaman peneliti dalam bidang manajemen khususnya sumber daya manusia (SDM), dan peneliti dapat menerapkan dan mengaplikasikannya dari perkuliahan yang di dapat selama ini.

### b. Bagi Lembaga Pendidikan

Manfaat penelitian ini bagi lembaga pendidikan, dikemudian hari diharapkan dapat dijadikan acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, serta sebagai acuan bagi lembaga pendidikan dalam menghadapi perkembangan zaman.

### c. Bagi Lembaga atau Instansi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi lembaga atau instansi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi, saran, dan masukan untuk BMT yang ada di DIY dalam memperhatikan etika kerja Islami, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi instrinsik karyawannya.

## **F. Originalitas Penelitian**

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian “*Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector*” yang dilakukan oleh Alborz et al (2018). Pada penelitian sebelumnya peneliti menggunakan perangkat AMOS sebagai alat analisisnya dengan total responden sebanyak 220 orang. Sedangkan pada penelitian ini

peneliti menggunakan metode SEM (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan aplikasi program SmartPLS 3.0 dengan jumlah responden dengan total 94 orang.

Selain itu juga terdapat perbedaan objek penelitian, pada penelitian sebelumnya dimana objeknya merupakan salah satu Bank di Iran, sedangkan pada penelitian ini Objeknya di BMT yang ada di DIY.