

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karyawan adalah sumberdaya yang penting bagi organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perlu dukungan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya memerlukan sumberdaya manusia (SDM), karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari sumberdaya manusia. Oleh karena itu sumberdaya manusia perlu diperhatikan dan selalu dicukupi kebutuhannya agar nantinya dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas organisasi atau perusahaan.

Dalam dunia bisnis atau organisasi saat ini, mengoptimalkan kepuasan karyawan merupakan kunci untuk mencapai sukses perusahaan. Berbagai survei tentang kepuasan karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan, baik yang mempunyai nilai-nilai positif maupun yang menghambat akan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Meningkatkan kepuasan karyawan dan kualitas hidupnya merupakan salah satu cara akan meningkatkan produktivitas kerja mereka dan pada akhirnya akan meningkatkan laba perusahaan (Kuswandi, 2005, dalam Hermawan dan Rostiana, 2007).

Allen (1991, dalam Karina, 2007), mengatakan betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, jika mereka (karyawan) tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan perasaan gembira maka suatu perusahaan atau organisasi tidak bisa mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai. Maka di dalam organisasi atau perusahaan dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang akhirnya karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Salah satu gejala yang paling menakutkan dari buruknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Dalam bentuk yang lebih ekstrim gejala itu berada di balik pemogokan liar, ketidakdisiplinan kerja, mangkir dan pergantian pegawai (*turn over*). Gejala itu merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah disiplin, dan berbagai kesulitan lain.

Kepuasan kerja adalah suatu hasil persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka gambarkan sebagai suatu yang penting (Dalimunthe, 2005). Kepuasan mengacu pada sikap umum dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seorang karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep penting dalam perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap sikap karyawan dan *outcomes* dari suatu organisasi (Joseph and Desphande dkk, 1996, dalam Dalimunthe, 2005). Kepuasan kerja tercipta tak lepas dari adanya penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sebagai salah satu *outcome* dari adanya komitmen organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan berperilaku baik dalam bekerja yang tentunya hal itu merupakan cerminan dari adanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Riggio (2000), komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi mencakup tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983, dalam Setiana, 2006).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi, yaitu : yang pertama, karakteristik pribadi individu, di mana karakteristik ini terbagi dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status menikah, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional

mencakup kepribadian dan nilai etika kerja, kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik yang dimiliki anggota organisasi.

Faktor yang kedua, karakteristik organisasi yang mencakup struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan bagaimana kebijakan organisasi tersebut disosialisasikan. Dan faktor yang ketiga, pengalaman organisasi yang mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya (Allen dan Meyer, 1997, dalam Karina, 2007).

Dari gambaran tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di atas, terdapat pada faktor karakteristik pribadi individu dalam variabel disposisional disebutkan bahwa komitmen organisasi diakibatkan dari adanya nilai etika kerja karyawan terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasi di sini dipengaruhi oleh nilai etika kerja karyawan terhadap pekerjaannya dalam organisasi. Bila karyawan tidak memiliki nilai etika kerja tentunya karyawan akan sulit untuk berkomitmen terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi.

Mencermati perihal di atas perlu kiranya mengetahui pemahaman internal karyawan terhadap permasalahan etika kerja, khususnya dimensi pertanggung jawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku (Aji dan Sabeni, 2003).

Triyuwono (2000, dalam Sri dan Arifuddin, 2003), mengungkapkan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah yang terdiri dari Al-quran, *hadist*, *ijma'* dan *qiyas*. Didasarkan pada sikap keadilan etika *syariah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan *syariah* bukan hanya membawa individu lebih dekat pada Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya mencangkup individu di mana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukan bagi semua umat.

Salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berbasis Islam, adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berdiri pada bulan Maret 1981. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki visi yaitu "Menjadi Universitas yang berorientasi ke masa depan dengan bertumpu pada upaya penguatan iman dan taqwa kepada Allah SWT serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dapat menjadi pusat keunggulan yang merupakan kebanggaan warga Muhammadiyah, Umat Islam, dan bangsa Indonesia". Adapun rumusan misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai berikut "Melalui pengembangan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, UMY dapat berperan aktif di dalam proses pembangunan bangsa maupun pencerahan umat manusia, serta dapat melahirkan sarjana yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi di atas landasan iman

dan taqwa yang kokoh, sehingga menjadi insan yang mandiri, berwawasan luas, sadar akan keberadaannya dan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia yang majemuk, ikhlas dan bersungguh-sungguh di dalam melaksanakan tugas *amar ma'ruf nahi mungkar*".

Dari gambaran visi dan misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta di atas, UMY ingin menciptakan kaderisasi SDM yang berkualitas serta menjalankan organisasi perguruan tinggi yang berlandaskan pada Syari'at Islam dan berakhlak Islami seperti apa yang diajarkan oleh Rosulullah SAW. UMY, memiliki karyawan tetap yang terbagi menjadi dua kelompok karyawan yaitu (1) karyawan *edukatif* dan (2) karyawan *administratif*. Karyawan *edukatif* adalah karyawan yang mengajar pada mahasiswa (dosen) dan menciptakan kaderisasi sarjana lulusan UMY, sedangkan karyawan *administratif* adalah karyawan yang merencanakan dan menjalankan organisasi serta melakukan pelayanan terhadap mahasiswa atau masyarakat. Yang jadi permasalahannya dalam benak peneliti sekarang ini adalah apakah karyawan UMY ini di dalam bekerja memiliki Etika Kerja Islam yang mana UMY adalah universitas yang notabene Islam, dan apakah hal-hal yang sudah diberikan UMY sebagai timbal balik untuk kerja karyawan (fasilitas untuk bekerja, kompensasi, dan suasana kerja) memiliki arti dalam menciptakan rasa kepuasan kerja pada karyawan?

Melihat dari fenomena seperti apa yang dikatakan oleh beberapa mahasiswa UMY seperti : karyawan yang bekerja di UMY kurang menjalankan

etika kerja Islam dengan baik karena banyak karyawan yang kurang sopan dalam bekerja (di bagian pelayanan dalam melayani kurang optimal) karyawan di bagian lain dalam bekerja banyak yang meninggalkan pekerjaannya (mangkir, berbicara dengan teman kerja pada jam kerja yang tidak berkaitan dengan pekerjaan) dan sebagainya. Namun tidak semua karyawan UMY melakukan hal seperti itu, banyak juga karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan baik dari sinilah peneliti tertarik dalam mengambil judul tentang etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Menyikapi perihal di atas kiranya perlu memahami perilaku karyawan yang bekerja di UMY khususnya permasalahan etika kerja Islam yang akan mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari dua penelitian terdahulu, yakni penelitian yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Sri Anik dan Arifuddin 2003, dengan judul "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi". Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif terhadap etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dan tidak signifikan terhadap sikap perubahan organisasi. Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Marselus Hermawan dan Rostiana 2007, dengan judul "Etika Kerja: Indikasi Perasaan Puas Karyawan terhadap Pekerjaannya". Hasil penelitian menunjukkan

ada hubungan positif yang signifikan (tingkat hubungan yang sedang) antara etika kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan atau penjelasan yang ada di atas tersebut, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul " **Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja** ".

B. Rumusan Masalah

Suatu permasalahan di dalam kehidupan pasti selalu ada, karena itu merupakan fitrah dari kehidupan, di dalam dunia organisasi juga tidak lepas dari permasalahan baik permasalahan internal maupun permasalahan eksternal. Mengacu dari judul penelitian dan apa yang sudah dibahas di latar belakang penelitian, maka permasalahan yang dihadapi oleh organisasi adalah permasalahan tentang karyawan. Permasalahan tentang karyawan yang dimaksud disini ialah permasalahan etika kerja Islam seperti apa yang dicontohkan di dalam latar belakang penelitian. Permasalahan tentang karyawan ini kalau tidak diperhatikan oleh organisasi akan mengakibatkan mundurnya organisasi, merugikan organisasi, bahkan bisa mengakibatkan tutup atau matinya organisasi (gulung tikar).

Permasalahan etika kerja Islam di kalangan karyawan organisasi adalah perbuatan yang melanggar aturan-aturan atau nilai-nilai etika kerja yang ada di

organisasi. Kalau dibiarkan perbuatan yang melanggar aturan-aturan perusahaan atau organisasi akan mengakibatkan kerugian untuk organisasi itu sendiri. Untuk itu perlu menyadarkan atau mengingatkan kembali karyawan bahwa aturan-aturan yang ada baik sifatnya tertulis maupun tidak tertulis di organisasi harus ditaati. Dengan mentaati aturan-aturan organisasi maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi dan terlibat dengan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi dengan begitu akan dapat memunculkan loyalitas dan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah pertama dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?

Bila seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi, maka dia akan loyal pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen dan loyalitas terhadap organisasi pasti akan berusaha untuk memberikan yang terbaik pada organisasi. Dengan adanya loyalitas maka akan tercipta prestasi kerja, dan dengan adanya prestasi kerja maka organisasi akan memberikan *reward* terhadap prestasi dan loyalitas karyawan. Adanya penghargaan dari organisasi, karyawan akan merasa puas dengan organisasi dan pekerjaan atau tugas dari organisasi tersebut.

Berdasarkan paparan di atas, rumusan masalah penelitian yang ke dua adalah:

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain manfaat bagi :

1. Bagi UMY sebagai organisasi Islam, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi para pemimpin dalam rangka menyusun kebijaksanaan dan praktek dalam membina dan mengembangkan SDM di organisasi terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta mempertahankan karyawan (lebih berkomitmen) dan etika kerja Islam

menjadi pondasi kesepakatan bersama untuk menjadikan pondasi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi peneliti mengenai etika kerja Islam, komitmen organisasi dan serta kepuasan kerja karyawan.