

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.<sup>1</sup>

Hanya organisasi yang menekankan pada pengelolaan aset tidak nyatalah yang akan tetap bertahan dalam persaingan dan pelayanan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset usaha berharga. Dalam abad informasi ini, penekanan diutamakan terhadap aset tidak nyata (*intangible*). Hal ini tidak terbantahkan, ada kecenderungan bagi organisasi yang menghargai lebih besar pada aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan. Persaingan dalam era global semakin kompleks, sehingga perusahaan harus memperhatikan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya manusia karena dapat memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

---

<sup>1</sup> Edi Wibowo dan Wiwik Susilowati, *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 1, April 2010, hal. 1.

<sup>2</sup> Didit Darmawan, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hal. 1.

Teori yang membahas mengenai pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah teori keadilan. Teori keadilan menurut Aristoteles<sup>3</sup> merupakan Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagiaan orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.<sup>4</sup>

Menurut Moorhead dan Griffin, Teori keadilan (*Equity Theory*) adalah teori motivasi yang didasarkan pada pemikiran yang relatif sederhana bahwa orang-orang dalam organisasi ingin diperlakukan dengan adil.<sup>5</sup> Teori tersebut mendefinisikan keadilan (*equity*) sebagai keyakinan bahwa karyawan diperlakukan dengan adil dalam hubungan dengan orang lain dan ketidakadilan (*inequity*) sebagai keyakinan bahwa kita diperlakukan secara tidak adil dibandingkan dengan orang lain. Teori keadilan hanyalah salah satu dari beberapa formulasi teoritis yang diperoleh dari proses perbandingan sosial. Perbandingan sosial melibatkan evaluasi atas situasi kita sendiri dalam hal situasi orang lain.

Pada hakekatnya setiap pencapaian tujuan perusahaan mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan. Perasaan itu akan timbul dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dialami di lingkungan kerjanya.

---

<sup>3</sup> Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristotelesnicomachaen.html>.

<sup>4</sup> Muchamad Ali Safa'at, *Pemikiran Keadilan (Plato, Aristoteles, Dan John Rawls)*, Jurnal Universitas terbuka, 2011, hal. 5.

<sup>5</sup> Moorhead dan Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hal. 98.

Perilaku karyawan yang dilakukan dengan senang hati, tulus dan sukarela tanpa harus dikendalikan dan diperintah oleh perusahaan dalam melakukan pelayanan dengan baik disebut dengan kinerja.

Kinerja merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Artinya, seseorang dengan kinerja yang tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing karyawan untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan, seperti menolong rekan disaat jam istirahat dengan tulus ikhlas.

Seorang muslim dalam bekerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa. Oleh sebab itu, hendaknya keinginan para pekerja untuk pindah dalam bekerja dapat meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang mereka lakukan, dalam arti bukan sekedar memperoleh upah dan imbalan, karena tujuan utama kerja adalah demi memperoleh keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat kepada umat. Etika bekerja yang disertai dengan ketakwaan merupakan tuntunan Islam. Pekerja harus memiliki komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan kewajiban-kewajiban Allah, seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki muamalahnya. Di samping itu, mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja sehingga menjadi suatu tradisi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama. Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu terhadap Allah. Kesadaran ketuhanan dan spiritualitasnya mampu melahirkan sikap-sikap kerja positif. Kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol dalam kondisi apapun, serta akan menghisab seluruh amal perbuatannya secara adil dan fair, kemudian akan membalasnya dengan pahala atau siksaan di dunia. Allah SWT berfirman:

قِيَمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ

الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ﴿٢﴾

Artinya : “Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik,” (QS. Al-Kahfi: 2).<sup>6</sup>

Rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukkan kurang tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen menjadi semakin sulit untuk diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya. Komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, maka cukup sulit mengharapkan komitmen yang kuat dalam kondisi ini.

Dari hasil observasi BMT mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan, terutama dalam mengayomi bawahan. Karyawan yang mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi, sering kurang di respon pimpinannya. Pimpinan disana juga kurang melakukan fungsi pengawasan, hal ini ditunjukkan masih kurangnya monitoring atau *daily report* untuk karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Permasalahan lain adalah berkaitan dengan komitmen pegawai. Pegawai tidak memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilaku mereka. Pegawai masih sering menunggu instruksi pimpinan, padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing. Tidak semua pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Sementara itu permasalahan yang berkaitan dengan kinerja diantaranya masih sering adanya karyawan yang terlambat masuk jam

<sup>6</sup> Al Qur'an Surat Al Kahfi Ayat 2, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 293.

kerja, pada saat jam kerja banyak yang bermain telepon, mengobrol dengan karyawan lain, yang semuanya itu tidak berkaitan dengan pekerjaan. Juga masih ada yang merokok pada jam kerja, bahkan bermain *games* atau *browsing* di situs jejaring sosial. Hal tersebut menjadikan masih rendahnya kontribusi peran ekstra atau kinerja pada diri karyawan terhadap perusahaan.

Hasil pengamatan di BMT tentang perilaku karyawan ditemukan adanya permasalahan yang berhubungan dengan kinerja, hal ini diduga sebagai akibat dari peran kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang ada di perusahaan, kinerja merupakan perilaku yang sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan karena merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus?

---

<sup>7</sup> Hasil observasi awal peneliti pada BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus pada tanggal 19 September 2017.

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus.
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus.

### D. Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian kinerja karyawan di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi pada literatur manajemen perubahan dengan menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dalam proses perubahan organisasional dengan komitmen organisasional dalam hal ini komitmen organisasi dan kepemimpinan perspektif Islam sebagai variabel independen.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, penelitian ini merupakan pembuktian antara teori yang didapat saat kuliah dengan kenyataan di lapangan berkaitan dengan kinerja.
- b. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (*policy*) dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi. Hasil penelitian ini juga merekomendasikan kepada manajemen, bahwa untuk menaikkan kinerja dapat dilakukan dengan menaikkan kepemimpinan sehingga mampu menaikkan komitmen terhadap perusahaan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pemikiran dalam merencanakan penelitian berkaitan dengan kinerja karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

### 1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar label.

### 2. Bagian Isi, meliputi :

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

#### BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi etika kerja islami, budaya organisasi, kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

### BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen yang meliputi uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis data yang meliputi analisis regresi berganda, uji t parsial, dan menghitung koefisien determinasi (R).

### BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum subyek penelitian, deskripsi data penelitian, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, hasil analisis statistik dan pembahasan.

### BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.