

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemasyhuran pendidikan Muhammadiyah oleh KH. Ahmad Dahlan merupakan suatu reformasi pendidikan, yakni memadukan sistem pendidikan Islam (substansi-nafas) dengan sistem pendidikan Belanda (struktur-kurikulum). Pemikiran pendidikan ini dapat disejajarkan dengan gagasan pendidikan Rabindranath Tagore (Mahatma Gandhi) di India, yang menekankan keterkaitan erat antara peran pendidikan dan kehidupan bermasyarakatnya, atau sejajar Rousseau yang menekankan bagaimana peran pendidikan dalam perubahan sosial, dan jelas lebih tinggi dibandingkan dengan gagasan John Dewey yang menekankan peran individu dalam belajar.¹

Pendidikan Muhammadiyah telah tumbuh berkembang di seluruh Nusantara. Sekolah dan perguruan tinggi Muhammadiyah bukan sembarang lembaga pendidikan melainkan sekolah atau perguruan tinggi yang memiliki fondasi sebagai gerakan Islam dakwah amar makruf nahi mungkar.

Kesungguhan tersebut dijadikan suatu koridor bahwa Muhammadiyah memiliki identitas diri sebagai gerakan Islam, dakwah dan tajdid. Muhammadiyah memiliki paham agama yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah Nabi yang shahih serta menembangkan ijtihad dalam keputusan-keputusan Tarjih. Muhammadiyah memiliki prinsip-prinsip ideologi gerakan

¹ Zamroni. 2014. *Percikan Pemikiran Pendidikan Muhammadiyah*. Yogyakarta. Ombak. h.ix

sebagaimana termaktub dalam Muqaddimah Anggaran Dasar, Matan Keyakinan dan Cita-cita Hidup, Kepribadian, Khittah, Pedoman Hidup Islami, Pernyataan Pemikiran, Manhaj Tarjih dan berbagai pemikiran resmi lainnya yang melandasi dan membingkai gerakannya.²

Muhammadiyah memiliki sumber daya manusia yang selama ini dikenal cukup potensial dan handal. Masyarakat mengenal orang Muhammadiyah sebagai sosok santri terpelajar, berpikiran modern, gemar beramal, terpercaya, dan memiliki kemampuan keahlian yang baik. Menurut Tasman Hamami Muhammadiyah harus memiliki empat pilar kebijakan pendidikan, yaitu: (1) peningkatan kapasitas sumber daya manusia, (2) peningkatan kualitas dan daya saing, (3) peningkatan tata kelola dan pencitraan, dan (4) peningkatan kemandirian.³

Idealnya gerakan Islam, dakwah dan tajdid menjadi tanggung jawab seluruh warga dan terutama pimpinan Muhammadiyah untuk menjadikan organisasi (Persyarikatan) ini sebagai gerakan dakwah Islam yang kuat dan unggul dalam berbagai bidang kehidupan.⁴ Dan dibutuhkan pelaku pendidikan Muhammadiyah harus mempunyai etika kerja yang tinggi. Pentingnya revitalisasi sumber daya manusia yang diarahkan pada semakin diperolehnya standar kualitas sumber daya manusia yang memiliki etika kerja Islam.

² Nashir, Haedar. 2015. *Dinamisasi*. . . . h. 44

³ Hamami, Tasman. *Rakerwil Dikdasmen Susun Rencana Strategis Pengembangan Pendidikan DIY*. <http://dikdasmenpwmdiy.or.id/>. diunduh tanggal 13 Februari 2017

⁴ Abdurrahman, Asymuni et. al. (penyusun). 2016. *Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah Keputusan Muktamar Muhammadiyah Ke-44 Tahun 2000 di Jakarta*. cet. X. Yogyakarta. Suara Muhammadiyah. h. 73

Etika Kerja Islam menjadi topik penting dalam penelitian perilaku pegawai dalam lingkungan muslim. Kajian empirik pertama kali oleh Ali tahun 1988 tentang *constructed a scale to measure Islamic Work Ethics in various organizational and social setting*. Penelitian ini mengubah paradigma etika kerja Protestan sebagai landasan dalam bekerja oleh Max Webber tahun 1958 tentang: *Protestant Work Ethics theory by providing empirical evidende that protestant work ethics were only limited to non-western societies and had little influence on the order*.⁵ Bagaimanapun, etika kerja Protestan hanya terbatas bagi negara barat khususnya negara Eropa.⁶ Teori ini muncul sejalan dengan berkembangnya kapitalisme di masyarakat barat, yaitu kerja, kerja dan kerja. Weber menemukan kepercayaan agama mengiringi keberhasilan dalam berbisnis. Bagi pekerja yang beragama Islam, khitah bekerja adalah untuk memenuhi tuntutan agama, tidak sekedar keberhassilan dalam berbisnis⁷.

Menurut Rahman dalam Keumala Hayati, Etika Kerja Islam yaitu: *constitutes Islam's expectations with respect to one's behavior at work which includes his or her effort, dedication, cooperation, responsibility, social relations and creativity. Essentially. When one has a close relationship with God, one's attitude and behaviors would tend to be consistent whith the rules*

⁵ Usman, Muhammad. 2015. *Islamic Work Ethics (IWE): A Review of Litrature and Directions for Future Rearch*. Jurnal of Islamic Business and Management. vol. 5 no. 2. h. 135

⁶ Sadozai, Arshad Mahmood. *Moderating Role of Islamic Work Etihics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan*. Mediterranean Journal of Social Sciences. vol. 4 no. 2. h 768

⁷ Yousef, Darwish Abdurrahman. 2001. *Islamic Work Ethics: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context*. Personal Review. vol. 30 no. 2 (March, 2001). h. 152-153

and stipulations of the religion.⁸ Maka jelas bahwa Islam memiliki kekhasannya sendiri dalam etika kerja yang berlandaskan atas Al-Qur'an dan al-Hadits.⁹

Idealnya pula sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Muhammadiyah dapat memperjuangkan misi dan cita-cita Muhammadiyah, yaitu mengajak kepada kebaikan (*amru bil ma'ruf*), mencegah kemungkaran (*nahyu 'anil munkar*), dan mengajak untuk beriman (*tu'mina billah*) guna terwujudnya umat yang sebaik-baiknya (*khairu ummah*).¹⁰ Sesuai tuntunan Al-Qur'an Surat Ali Imran (3): 104 dan 110

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyeru kepada yang makruf dan mencegah dari yang mungkar, merekalah orang-orang yang beruntung” (104)¹¹

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۗ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu

⁸ Hayati, Keumala dan Indra Caniago. 2012. *Islamic Work Ethics: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. Procedia Social and Behavioral Sciences 65. h. 272

⁹ Yousef, Darwish Abdurrahman. 2001. *Islamic Work Ethics*.... h. 153

¹⁰ Abdurrahman, Asymuni et. al. (penyusun). 2016. *Pedoman Hidup Islami*.... h. 11

¹¹ QS. Ali Imran (3): 104. *Al-Qur'an* h.63

lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik". (110)¹²

Selain etika kerja perlu didukung komitmen dalam berorganisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Van Scooter menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahkan disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan bekerja sama.¹³

Komitmen Muhammadiyah tertuang dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM) berjumlah enam belas point.¹⁴ Seyogyanya sebagai kader mengetahui, memahami dan menjalani pedoman dalam kehidupan berorganisasi tersebut. Karena tidak diragukan lagi landasan dan sumber PHIWM ialah Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, dan merupakan gambaran dari kepribadian Islami untuk mengarahkan menjadi warga negara sebaik-baiknya.¹⁵ Sebagaimana Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat al-Baqarah (2): 208

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً ۖ وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوٰتِ
الشَّيْطٰنِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

¹² QS. Ali Imran (3): 110. *Al-Qur'an* h. 64

¹³ Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. vo. 3 no. 2. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. h. 70

¹⁴ Abdurrahman, Asymuni, et. al. (penyusun). 2016. *Pedoman Hidup Islami*.... h. 72-76

¹⁵ Abdurrahman, Asymuni, et. al. (penyusun). 2016. *Pedoman Hidup Islami*.... h. 2

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu”.¹⁶

PHIWM tidak hanya memuat kehidupan berorganisasi saja tetapi,

“merupakan pedoman untuk menjalani kehidupan dalam lingkup pribadi, keluarga, bermasyarakat, mengelola amal usaha, berbisnis, mengembangkan profesi, berbangsa dan bernegara, melestarikan lingkungan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan mengembangkan seni dan budaya yang menunjukkan perilaku uswah hasanah (teladan yang baik)”.¹⁷

Haedar Natsir dalam curahannya bagaimana dengan warga, kader dan elite pimpinan di lingkungan Muhammadiyah adakah gelora ber-Muhammadiyah itu tetap tumbuh, mekar, dan berkembang? Harapan utamanya adalah berkomitmen tinggi dan konsisten dalam menggerakkan Muhammadiyah sebagaimana spirit dan gelora pada waktu Muktamar. Dalam dirinya terus mengalir gelora Islam Agamaku, Muhammadiyah Gerakanku.¹⁸ Mampukah Muhammadiyah memobilisasi seluruh potensinya? Bukankah Muhammadiyah telah berazam kuat untuk melintasi zaman di abad kedua.

Setelah lewat satu abad pendidikan Muhammadiyah, tepatnya 108 tahun dari kalender Hijriyah atau 105 tahun dari kalender Masehi dari didirikannya Muhammadiyah pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 Hijriyah atau 18 November 1912 Miladiyah, Muhammadiyah berkembang pesat, badai dan guncangan tak terelakkan dalam memasuki abad XXI.¹⁹ Penguatan di abad

¹⁶ QS. al-Baqarah (2): 208. *Al-Qur'an* h. 32

¹⁷ Abdurrahman, Asymuni et. al.. 2016. *Pedoman Hidup Islami*.... h. 2

¹⁸ Nashir, Haedar. 2015. *Dinamisasi* h. 141

¹⁹ Zamroni. 2014. *Percikan Pemikiran*.... h. 79

kedua ini, merumuskan kegelisahan para pimpinan dalam internal Muhammadiyah, yaitu:

Dalam Tanwir Muhammadiyah ke-1 tanggal 25-29 April 2007 di Yogyakarta, dirumuskan adanya masalah-masalah ideologis yang bersifat internal yakni berupa: (1) Mudahnya sebagian anggota yang tertarik pada paham gerakan lain tanpa memahami Muhammadiyah secara lebih mendalam. (2) Melemahnya spirit, militansi, karakter/identitas, dan visi gerakan pada sebagian anggota/kalangan di lingkungan Persyarikatan seperti rendahnya kiprah dalam menggerakkan Muhammadiyah. (3) Gejala menurunnya ketaatan dan komitmen pada misi, pemikiran, kebijakan, dan kepentingan Muhammadiyah baik yang menyangkut paham agama maupun yang menyangkut pengabdian dan kiprah dalam menggerakkan/membesarkan Muhammadiyah. (4) Melemahnya ikatan atau solidaritas kolektif yang ditandai oleh kurang berkembangnya ukhuwah, silaturahmi, dan sinergi antar anggota maupun antar institusi dalam Persyarikatan. (5) Kecenderungan sebagian anggota Muhammadiyah termasuk berada di amal usaha yang lebih mengutamakan kiprahnya untuk membesarkan organisasi, usaha, dan kegiatan lain di luar Muhammadiyah, bahkan dengan cara memanfaatkan fasilitas milik Muhammadiyah.²⁰

Idealita dalam organisasi menginginkan pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Pegawai yang melakukan *extra role* adalah pegawai yang menginginkan proses dalam organisasi berjalan dengan efektif, fleksibel dan mencapai tujuan dengan maksimal. Pegawai seperti inilah yang dicari oleh Persyarikatan jika merujuk dari prinsip Muhammadiyah.

²⁰ Nashir, Haedar (Pengantar). 2013. *Manhaj*.... h. xxvii

Prinsip bermuhammadiyah yang sangat kuat dijamin oleh anggotanya adalah: “*Hidup-hidupilah Muhammadiyah dan jangan mencari penghidupan di Muhammadiyah*”. Dengan prinsip ini persyarikatan Muhammadiyah telah memiliki ideologis dan bahkan emosional tanpa adanya kepentingan pragmatis. Sehingga anggota Muhammadiyah lebih senang beraktivitas sosial seperti memajukan pendidikan di lingkungan Muhammadiyah dengan sukarela.

Dalam kajian perilaku organisasi hubungan antar individu dalam berorganisasi disebut Perilaku Anggota Organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Ilmu sosiolog mempelajari sistem sosial dalam mana individu-individu mengisi peran-peran mereka.²¹ Perilaku Anggota Organisasi telah memberikan kontribusi pada setiap individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku *extra-role* yang ditunjukkan karyawan dapat meningkatkan efektifitas organisasi.²² Perilaku Anggota Organisasi lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi dibandingkan faktor-faktor situasional dan kondisi kerja di atas atau merupakan mediator dari faktor-faktor tersebut. Karena berdasarkan pengalaman kerja selama ini, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang puas

²¹ Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. alih bahasa Handyana Pujaatmaka. jilid I. Jakarta. Prenhallindo. h. 21

²² Lo, May Chiun dan Ramayah. 2009. *Dimensionality of Organization Citizenship Behavior in Multicultural Society: The Case of Malaysia*. International Business Research. vol. 2. h. 49

dengan kondisi dan situasi kerja mereka namun tetap tidak memiliki perilaku ekstra.²³

Dalam kompleks ini terdapat tingkatan yang berkelanjutan, dimulai dari SD Muhammadiyah Purwodiningratan I, SD Muhammadiyah Purwodiningratan II, SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta hingga SMA Muhammadiyah 5 Yogyakarta dengan jumlah pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Cabang Ngampilan, yaitu 155 orang. Profesi sebagai pendidik sebanyak 113 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 42 orang dengan jumlah siswa di Tahun Pelajaran 2016/2017 sebesar 1.614 siswa seharusnya bisa dijadikan kebanggaan Persyarikatan.

Selain itu, kelemahan tersebut sangat dirasakan oleh para pimpinan Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta. Hasil *briffing* salah satu kepala sekolah (Drs. Suprpto, M.Pd. pada hari Jum'at tanggal 17 Februari 2017 pukul 07.00 WIB), beliau mengungkapkan bahwa “Sumber Daya Manusia di Persyarikatan Muhammadiyah mulai menurun dalam bekerja di amal usaha ini. Selain itu, komitmen berorganisasi mulai pudar, melihat dari kurangnya membantu secara sukarela di luar pekerjaan mereka”.

Dari sisi Etika Kerja Islami, masih adanya beberapa pegawai yang masih acuh tak acuh pada saat pembinaan keagamaan, berkurangnya pendampingan terhadap peserta didik dalam melaksanakan shalat Dhuha atau shalat Dzuhur, tidak adanya iuran bersama untuk membelikan hewan kurban

²³ Widjojo, Devina Srie Koentarsih. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Hotel Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang)*. h.69

atau berkorban di sekolah. Rasa kekeluargaan yang mulai memudar seperti menjenguk pegawai atau keluarganya yang sedang sakit di rumah sakit atau di rumahnya, takziah dan walimah pun terkadang melakukan komunikasi transaksional hanya di lingkungan sekolah.

Dari sisi Komitmen Organisasi ditemukannya belum disiplin waktu, baik dalam masuk kelas untuk mengajar, menyelenggarakan rapat-rapat, pertemuan-pertemuan dan kegiatan-kegiatan lainnya yang selama ini menjadi ciri khas dari etos kerja dan disiplin Muhammadiyah. Dalam acara-acara rapat dan pertemuan-pertemuan di lingkungan Persyarikatan, hilangnya pengajian-pengajian singkat (seperti Kuliah Tujuh Menit) dan kurang mengindahkan waktu shalat dan menunaikan shalat jamaah sehingga gairah keberagamaan menjadi rendah.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, penelitian atas perilaku anggota organisasi yang diukur dari etika kerja islam dan komitmen organisasi di lingkungan Muhammadiyah perlu dikaji lebih mendalam. Hal ini untuk mendapatkan peserta didik yang berkemajuan sesuai pesan dakwah Muhammadiyah.

B. Identifikasi Masalah

Etika kerja Islam menjadi kunci keberhasilan bagi perilaku sosial pegawai dengan diiringi komitmen organisasi yang tinggi maka akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah, pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta seyogyanya menunjukkan kepribadian Islami dalam berperilaku sosial organisasi sehingga Muhammadiyah menjadi gerakan Islam berkemajuan dan rahmatan lil'alam. Di dalam Persyarikatan Muhammadiyah bahwa seluruh pegawai yang bekerja dan berada dalam lembaga amal usaha Muhammadiyah harus mendukung dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari gerakan Muhammadiyah. Permasalahan yang ada pada obyek penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta memahami Etika Kerja Islam?
2. Apakah seluruh pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta selalu mendampingi shalat berjama'ah?
3. Apakah pada Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta menyelenggarakan pengajian sakinah?
4. Apakah pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta mengikuti kajian ke-Islaman secara rutin?
5. Apakah pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta berperilaku jujur?
6. Apakah pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta suka membantu pekerjaan lain tanpa pamrih?
7. Apakah pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta menjalin ukhuwah Islamiyah dengan baik?

8. Apakah pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta memahami Komitmen Organisasi?
9. Apakah pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta selalu *up-grade* idiologi Muhammadiyah melalui Darul Arqam?
10. Apakah pegawai Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta melakukan kegiatan sosial secara bersama?

C. Rumusan Masalah

Dari uraian dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Adakah pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?
2. Adakah pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?
4. Adakah pengaruh secara bersamaan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?

5. Manakah variabel yang berpengaruh dominan dan signifikan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?
- b. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?
- c. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?

- e. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta?

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya bermanfaat dalam bidang ilmu perilaku manusia. Selain itu juga, memberikan informasi bagi peneliti lainnya dalam melakukan etika kerja Islam, baik itu dalam berkomitmen dengan organisasi maupun perilaku terhadap anggota organisasi persyarikatan Muhammadiyah.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengelola pendidikan, penyelenggara sekolah, pimpinan Muhammadiyah dan para pembaca yang peduli dengan manajemen sumber daya manusia. Sedangkan, bagi penulis penelitian ini nantinya dapat memperluas wawasan berpikir khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

E. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu untuk menunjukkan keaslian penelitian dan perbedaan dengan penelitian lain. Penelitian mengenai Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi dan Perilaku Anggota Organisasi telah banyak dilakukan

oleh para peneliti di berbagai negara, berikut adalah beberapa referensi yang relevan dengan topik penelitian:

Tabel 1.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Endah Yanuarti, 2014 ²⁴	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul)	Variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi hanya mempengaruhi sebesar 31,8 % terhadap kinerja guru sedangkan sebesar 68,2 % dipengaruhi variabel lain di luar variabel penelitian ini.
2.	Syamsul Hidayat, 2015 ²⁵	Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren	Etika Kerja Islam pada diri guru-guru pondok pesantren modern di Banten dapat meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mereka

²⁴ Yanuarti, Endah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul)*. Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Tesis tidak dipublikasikan

²⁵ Hidayat, Syamsul. 2015. *Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)*. Yogyakarta. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

NO.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Modern di Banten)	
3.	Makhtumatul Fauziah, 2010 ²⁶	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai pada Komplek Pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya	Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB sebesar 14,75 %. Sedangkan 85,25 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian lain. Sehingga kesediaan pegawai untuk melakukan OCB lebih didasari atas komitmen mereka terhadap lembaga pendidikan Muhammadiyah daripada kepuasan kerja yang mereka miliki.
4.	Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah, 2006 ²⁷	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima faktor gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

²⁶ Fauziah, Makhtumatul. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Komplek Pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya*. tesis dipublikasikan di <http://digilib.uinsby.ac.id/8418/> diunduh pada tanggal 4 Februari 2017. Surabaya. UIN Sunan Ampel Surabaya.

²⁷ Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. vol. 3 no. 2. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php.smo>. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. h. 69-80

NO.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)	kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan
5.	Keumala Hayati dan Indra Caniago 2012 ²⁸	<i>Islamic Work Ethics: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance</i>	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa IWE mempengaruhi langsung terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja mempunyai hubungan baik antara IWE dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja
6.	Mohamed Farah Abdi et.al., 2014 ²⁹	<i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment</i>	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa IWE mempunyai pengaruh dan korelasi positif terhadap penilaian kinerja. Alhasil, organisasi butuh menerapkan IWE sebagai jaminan inti dan keberlangsungan

²⁸ Hayati, Keumala dan Indra Caniago. 2012. *Islamic Work Ethics*.... h. 272-277

²⁹ Abdi, Mohamed Farah et.al. 2014. *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*. Proceeding of 5th Asia-Pacific Business Research Conference 17-18 February 2014. Kuala Lumpur. Malaysia

NO.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			organisasi. Walaupun ditemukan korelasi negatif pada komitmen organisasi
7.	Abdul Shukor et.al, 2014 ³⁰	Etika Kerja Islam sebagai Penyederhana dalam Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan Administrator Universitas Negeri	Hasil kajian ini bertujuan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosi dan kepemimpinan apabila etika kerja Islam diamalkan di kalangan administrator IPTA
8.	Siti Arni Basir et.al., 2016 ³¹	Peranan Pemimpin dalam Pelaksanaan Etika Kerja Islam: Kajian Kes di Johor Corporation (JCorp)	Hasil kajian menunjukkan pemimpin organisasi koporat JCorp telah memainkan 6 peranan penting dalam pelaksanaan etika kerja Islam. 6 peranan tersebut berkenaan dengan latihan, komunikasi, pembuatan keputusan, pemantauan, sistem ganjaran dan perskitaran. Seluruh 6 peranan tersebut telah berfungsi sebagai factor

³⁰ Shukor, Abdul et.al. 2014. *Etika Kerja Islam sebagai Penyederhana dalam Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan Administrator Universitas Negeri*. Humanus vol. XIII no. 1. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/humanus/article/view/4098/3269> diunduh tanggal 13 Februari 2017

³¹ Basir, Siti Arni et.al. 2016. *Peranan Pemimpin dalam Pelaksanaan Etika Kerja Islami: Kajian Kes di Johor Corporation (JCorp)*. Jurnal Usuludin vol 44 issue 44. http://e-journal.um.edu.my/filebank/published_article/10745/Jurnal.Ushuluddin.44.2016-04.Arni.Etika.pdf diunduh tanggal 13 Februari 2017 pukul 02.27 WIB

NO.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			pemangkin yang menyuburkan pelaksanaan etika kerja Islam di JCorp.
9.	Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon, 2015 ³²	Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang).	Hasil penelitian ini, yaitu: komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan arah koefisien regresi positif. Komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi.
10.	Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana 2014 ³³	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan	Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

³² Arifah, Dista Amalia dan Candra Romadhon. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. 2nd Conference in Business, Accounting, and management vol.2 no. 1. h. 357-369

³³ Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. vol. 8 no.1. h. 68-80

NO.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kualitas layanan, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan.

Dengan demikian terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada obyek dan subyek penelitiannya. Bahkan secara eksplisit, peneliti belum melihat penelitian lain yang menggabungkan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi menjadi satu posisi yang sama yaitu menjadi variable terikat (*dependent*) atau menjadi obyek yang diteliti berkaitan dengan Perilaku Anggota Organisasi sebagai variable bebas (*independent*). Subyek penelitian ini adalah pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta.

F. Kerangka Berpikir

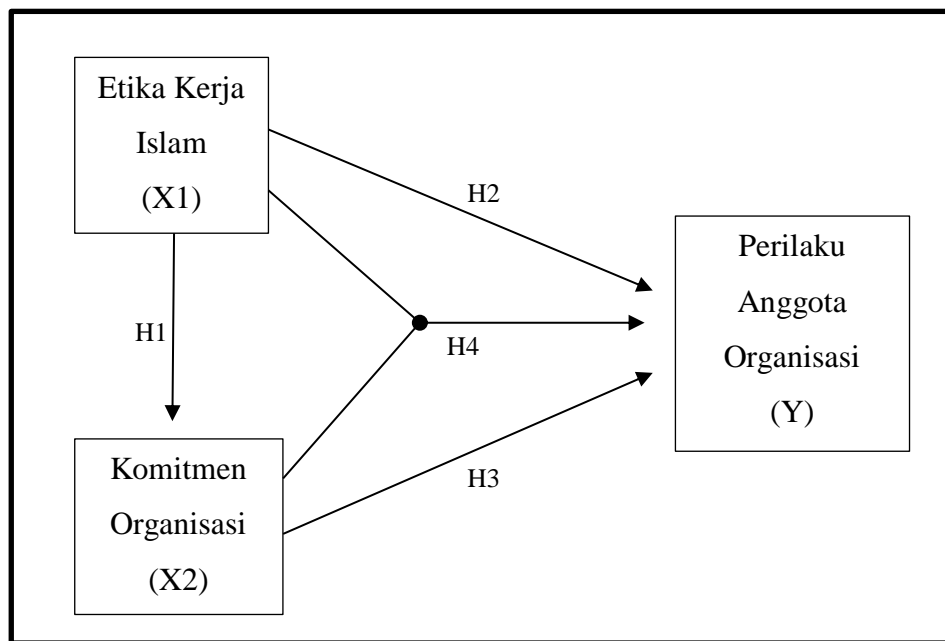
Kerangka berpikir adalah hubungan/kaitan antar konsep kunci atau variabel penelitian yang disusun berdasarkan teori dan atau penafsiran (*extrapolasi*) terhadap teori atau pendapat ahli.³⁴

Secara global kerangka ini memiliki gambaran mengenai suatu hubungan sebab akibat antar variabel Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Anggota Organisasi yang selanjutnya akan diuji

³⁴ Raharjo, Arif Budi. 2017. *Unsur Tesis dan yang Harus Dijawab/Ditulis*. Makalah disampaikan pada tanggal 31 Januari 2017

dalam penelitian ini dapat disusun melalui diagram persamaan jalur 3 variabel berikut:

Bagan 1
Diagram Kerangka Berpikir



Keterangan:

X1 (Variabel terikat/*dependent*) = Etika Kerja Islam

X2 (Variabel terikat/*dependent*) = Komitmen Organisasi

Y (Variabel bebas/*independent*) = Perilaku Anggota Organisasi

H₁ = ada pengaruh yang positif dan signifikan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

H₂ = ada pengaruh yang positif dan signifikan Etika Kerja Islam terhadap Perilaku Anggota Organisasi

H₃ = ada pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi

H₄ = ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersamaan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi

H₅ = variabel yang berpengaruh dan signifikan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi

G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah disebutkan, hipotesis yang dapat disusun ialah sebagai berikut:

H₁ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta.

H₂ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan Etika Kerja Islam terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta.

H₃ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta.

H₄ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersamaan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota

Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta.

H₅ = variabel yang berpengaruh dan signifikan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Anggota Organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta

H. Sistematika Penulisan

Adapun dalam sistematika pembahasan tesis ini, peneliti membagi dari berbagai bab dan sub bab yang selanjutnya akan dirinci secara jelas di bawah ini:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini peneliti akan menguraikan tentang latar belakang masalah yang merupakan paparan realita di lapangan, yang nantinya akan menjadi landasan berpikir berdasarkan fenomena lapangan serta kajian pendahuluan yang berisi sedikit teori awal sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Kemudian di dalamnya juga terdapat identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, bab ini akan diuraikan mengenai landasan pustaka yang berisikan pembahasan teori secara detail tentang Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi dan Perilaku Anggota Organisasi.

Bab III Metode Penelitian, ini berisi mengenai metode penelitian yang dipakai seperti pendekatan dan jenis penelitian, instrument pengumpulan data,

data uji validitas, uji reliabilitas dan teknis analisis data yang digunakan untuk menguji.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, ini menguraikan inti atau substansi dari hasil laporan penelitian yang dibahas secara deskripsi melalui suatu proses pelaksanaan penelitian. Hasil deskripsi penelitian dan pembahasan ini nantinya menjawab dari rumusan masalah dan tujuan penelitian telah ditulis oleh peneliti.

Bab V Kesimpulan dan saran, pada bagian ini ada pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan. Kesimpulan tentu saja mengacu kepada rumusan masalah penelitian, akan tetapi bukanlah ringkasan (*resume* jawaban penelitian). Sedangkan saran merupakan usulan-usulan (rekomendasi) yang diajukan berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian. Secara mendetail dapat ditunjukkan pada tiga hal: penelitian yang akan datang, pengembangan teori pada bidang disiplin penelitian dan perbaikan praktik di lapangan.