

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di Indonesia semakin banyak isu-isu tindakan tidak etis yang terjadi di dalam perusahaan. Salahsatu contoh adanya kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh seorang manajer seperti, kasus pembobolan dana Bank Syariah Mandiri (BSM). Pembobolan dana Rp 75 miliar dilakukan dengan modus menerbitkan dan mencairkan Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri (SKBDN). Tidak hanya Indonesia, Baratpun dilanda dekadensi moral dan krisis moral yang disebabkan kemajuan ilmu dan teknologi yang berbasis materialisme dan membuahkan konsumerisme dan hedonisme. Akibatnya, muncul berbagai pelanggaran etika sosial yang merugikan perusahaan dan masyarakat karena besarnya kekuasaan individu akibat penyalahgunaan kekuasaan (wewenang) dan pengaruh filsafat kapitalisme yang berlandaskan egoisme dan individualisme.

Menurut Beekun (1997) pada era Tahun 1991 banyak terjadi permasalahan ketenagakerjaan di Amerika Serikat seperti; pencurian, kebohongan, kecurangan, penipuan, dan kegiatan negatif lainnya. Lebih lanjut Beekun (1997) juga mengungkapkan baik di Amerika maupun di banyak Negara lain juga mengungkapkan merajalelanya perilaku tidak etis dalam dunia bisnis. Sebagai contoh. Sebuah survei yang dilakukan terhadap 2000 perusahaan besar Amerika mengungkapkan bahwa permasalahan etis berikut sangat banyak dihadapi oleh para manajer (disusun berdasarkan urutan

prioritas yang paling sering terjadi): (1) penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan terlarang, (2) pencurian oleh para pekerja, (3) konflik kepentingan, (4) permasalahan control kualitas, (5) diskriminasi perekrutan dan promosi pekerjaan, (6) penyalahgunaan hak sumber informasi, (7) penyalahgunaan anggaran keuangan perusahaan, (8) penutupan lapangan kerja dan pemecatan, (9) penyalahgunaan aset perusahaan, dan (10) polusi lingkungan. Secara internasional, nilai-nilai etika bisnis juga sangat kurang diperhatikan. Dalam sebuah survei terhadap 300 perusahaan di seluruh dunia, lebih dari 85% eksekutif senior menyatakan bahwa permasalahan etis utama yang sering mereka hadapi; konflik kepentingan antarpekerja, hadiah yang tidak semestinya diberikan, pelecehan seksual, dan pembayaran yang tidak sah (Beekun (1997)).

Pelanggaran-pelanggaran etika disebutkan di atas seakan menjadi titik tolak bagi masyarakat untuk menuntut mereka bekerja secara lebih profesional dengan mengedepankan integritas dan profesinya sehingga hasil kinerjanya benar-benar dirasakan oleh masyarakat secara adil dan transparan serta menjaga nama baik perusahaan.

Akan tetapi dengan adanya kasus yang beredar di masyarakat seperti kasus pembobolan dana Bank Syariah Mandiri (BSM) pada tahun 2015 dan kasus-kasus yang sudah terbukti pelanggaran etika yang diungkapkan oleh Beekun di Amerika Serikat. Masyarakat dalam hal ini mulai menyaksikan komitmen karyawan terhadap kode etiknya dan juga komitmennya terhadap organisasi.

Dalam konteks ini, apakah kemudian wajar bagi seorang pengusaha Muslim untuk berperilaku etis dalam lingkungan global yang serba kompetitif ini. Dalam ajaran Islam, etika menuntun seluruh aspek kehidupan manusia. Kesuksesan tertinggi yang akan di peroleh seseorang Muslim atau *falah* dalam Islam adalah sama bagi setiap muslim baik saat menjalankan bisnis ataupun saat menjalankan aktivitas sehari-hari mereka. Tanpa mengkhususkan diri pada suatu situasi tertentu, Allah menggambarkan orang yang mencapai kesuksesan sebagai orang-orang yang mengarahkan semua tindakannya kepada kebaikan (*khayr*), mendorong kepada yang benar (*ma'ruf*), dan melarang kepada yang salah (*munkar*).

Namun demikian, dalam dunia bisnis, apakah sebenarnya standar-standar tuntutan khusus yang harus diikuti sebuah perusahaan? Apakah tanggung jawab seseorang muslim terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan baik secara internal maupun eksternal? Meskipun para eksekutif tingkat atas sebuah perusahaan telah memperlihatkan perilaku etis dengan baik, bagaimana agar para manajer tingkat bawah dan menengah dapat di dorong untuk juga berperilaku secara etis? pedoman apa yang dapat digunakan sebagai tuntunan perilaku etis yang konsisten dalam dunia bisnis muslim ?

Menurut Sukrisno Agoes (2009) Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang tertinggi berkat kelebihan akal/pikiran yang diberikan Tuhan kepada manusia. Berkat pikirannya, manusia mampu memperoleh ilmu (pengetahuan) tentang hakikat keberadaan (duniawi) melalui proses penalaran

serta mampu menyadari perlunya mencapai nilai tertinggi atau nilai akhir (hidup kekal di akhirat) yang harus dicapai di samping adanya nilai-nilai antara, yaitu nilai-nilai yang lebih rendah (kekayaan, kekuasaan dan kenikmatan duniawi).

Semua agama melalui kitab sucinya masing masing mengajarkan tentang beberapa hal pokok, yaitu: (1) hakikat Tuhan, (2) (God, Allah, Gusti Allah, Budha, Brahman, Kekuatan tak terbatas, dan lain lain), (3) etika, tata susila, dan (4) ritual, tata cara beribadat. Jelas sekali bahwa antara agama dan etika tidak dapat dipisahkan. Tidak ada agama yang tidak mengajarkan etika/moralitas. Kualitas keimanan (spiritual) seseorang ditentukan bukan saja kualitas peribadatan (kualitas hubungan manusia dengan Tuhan), tetapi juga oleh kualitas moral/etika (kualitas hubungan manusia dengan manusia lain dalam masyarakat dan dengan alam). Dapat dikatakan bahwa nilai ibadah menjadi sia-sia tanpa dilandasi oleh nilai-nilai moral.

Etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu. Etika bisnis, kedangkalan merujuk pada etika manajemen atau etika organisasi yang secara sederhana membatasi kerangka acuannya pada konsepsi sebuah organisasi (Beekun (1997).

Keberadaan Bank Syariah di Indonesia (termasuk Bank Negara Indonesia Syari'ah) tidak akan terus berkembang secara otomatis, hanya

karena mempunyai label 'Syari'ah. Tetapi mereka perlu memperhatikan dan menanggapi perubahan-perubahan eksternal yang terus berubah secara dinamis. Kondisi ini menuntut Bank-Bank Syari'ah memiliki daya adaptasi yang tinggi terhadap lingkungan eksternal. Penerapan etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kepemimpinan spiritual secara simultan dan konsisten terhadap sikap dan komitmen karyawan dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi, sangat penting, agar keberadaan Bank Syari'ah di Indonesia bisa berkembang pesat bersaing dengan bank-bank konvensional.

Sistem etika Islam berbeda dari sistem etika sekuler dan ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain. Sepanjang rentang sejarah peradaban, model-model sekuler ini mengansumsikan ajaran moral yang bersifat sementara dan berubah-ubah karena didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini para pencetusnya, misalnya *Epicurianisme* atau ajaran tentang kebahagiaan demi kebahagiaan semata. Model-model ini pada umumnya membangun sebuah sistem etika yang terpisah dari agama. Pada saat yang sama, ajaran moral yang diyakini oleh sejumlah agama lain sering kali terlampaui menekankan nilai-nilai yang mengabaikan keberadaan kita di dunia ini. Sebagai contoh, ajaran kristen yang terlampaui menekankan kedudukan biara telah mendorong pengikutnya untuk menyingkirkan dari hiruk pikuk dan kesibukan kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, ajaran Islam yang melekat dalam sistem etika Islam menekankan hubungan antara manusia dengan sang pencipta. Karena Allah maha sempurna dan maha mengetahui, kaum muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh

perilaku manusia. Ajaran etika Islam dapat diterapkan sampai kapanpun karena sang Pencipta berada lebih dekat dari urat leher manusia, dan memiliki pengetahuan yang sempurna dan abadi.

Dalam menghadapi tantangan pada pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan, setiap karyawan harus berpegang teguh pada etika yang sudah ditetapkan oleh agamanya. Salahsatu etika yang dimaksud tersebut adalah Etika Kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari syariah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan, sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali (1988) dalam Syamsul Hidayat (2015). Nilai kerja dalam etika kerja Islam diungkapkan Ali (1988) lebih bersumber dari niat dari pada hasil kerja.

Etika sebagai akidah etik masyarakat dalam pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsesus, atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk (Mas'ud (2002) dalam Adilistiono (2010). Dewi dan Bawono (2008) dalam Ridwan (2013) membedakan etika syari'ah (etika kerja Islam) dengan sistem etika lainnya, yaitu berkaitan dengan niat, cara meraih tujuan serta sumber penentuan nilai.

Menurut Ali, dalam Edwin Zusrony (2013) yang menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accom-paying intention*). Gila dan Marcic (2013) dalam Keumala Hayati dan Indra Caniago

(2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Shokrkon dan Naami (2009) dalam Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012). Karena itu, lebih mungkin bahwa orang-orang yang percaya pada Islam dan mempraktekannya cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi mereka dan mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka (Yousef (2001) dalam Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012). Karakter menunjukkan personalitas seorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya yang Islami.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Richard M. Steers (1985) dalam Alwiyah Jamil (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Selanjutnya, studi Ostroff (1992) dalam Syamsul Hidayat (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penentu/determinan motivasi dan kinerja organisasi. Asumsi Ostroff (1992) berdasarkan pada kerja teoritis organisasi, bahwa pegawai yang puas, berkomitmen dan memiliki motivasi dan penyesuaian yang baik akan lebih

mampu bekerja sesuai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuhnya bagi organisasi.

Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi sudah banyak diteliti secara empiris pada karyawan perbankan, PNS dan guru (Edwin Zusrony, 2013; Keumala Hayati dan Indra Carniago, 2012; Adilistiono, 2010; Anisya Aditya, 2013; Rokhman dan Omar, 2008; dan Yousef, 2001), komitmen organisasi dapat dialami oleh karyawan pada sektor Perbankan, sektor Pasar Modal, dan sektor IKNB serta PNS. Pada dasarnya, ketika seseorang memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan, sikap dan perilaku seseorang akan cenderung konsisten dengan aturan dan ketentuan agama (Rahman, et al. (2006) dalam Keumala Hayati dan Indra Carniago, (2012). Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan. (1984) dalam Edwin Zusrony (2013). Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari sikap menyenangkan dan komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi di mana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Peran etika kerja Islam patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen dalam berorganisasi. Karena dengan adanya sebuah etika kerja yang dilandasi

dengan dasar-dasar keIslaman, dimana bekerja adalah bagian dari ibadah, maka setiap pekerjaan akan dapat dijalani dengan ikhlas dan penuh rasa tanggung jawab.

Anisya Aditya (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang. Penelitian serupa menarik untuk dilakukan pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Ditambah lagi, penelitian tentang etika kerja Islami dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja juga belum banyak dilakukan di perbankan syariah. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian hubungan etika kerja Islami dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

B. Permasalahan Penelitian

Seluruh karyawan perusahaan kadang harus terkena getahnya saat seseorang dalam perusahaan melakukan kesalahan. Bahkan jika mereka tidak melakukan perbuatan melanggar hukum dan etika seperti mencuri, menggelapkan dana perusahaan, menipu pihak lain, orang masih akan melakukan kesalahan-kesalahan yang sama baik secara disengaja atau tidak. Etika kerja merupakan sistem nilai yang dianut secara perorangan yang termasuk etika hubungan antar Karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan terjauhkan dari berbagai macam ancaman buruk bagi dirinya di lingkungan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas

dengan nyaman yang tercipta dalam lingkungannya akan terdorong untuk memaksimalkan energinya dan bertanggung jawab terhadap semua aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai target-target perusahaan tersebut dan menganggap dirinya sebagai bagian dalam menentukan arah perkembangan perusahaan yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang:

1. Untuk menemukan bukti empiris dengan menguji hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasional pada Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta;
2. Untuk menemukan bukti empiris dengan menguji kepuasan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasional pada Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi karyawan, dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan etika kerja Islam;

2. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada pengembangan teori terutama dalam berkaitan Manajemen Sumber Daya Manusia;
3. Memberikan kontribusi praktis bagi lembaga guna kesuksesan perencanaan dan implementasi komitmen organisasi melalui penciptaan suatu etika kerja yang baik terutama etika kerja Islam.