

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam sebuah organisasi. Dalam organisasi komitmen anggotanya sangatlah penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota yang memiliki komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Robbins (2001) memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelanggengan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Komitmen organisasi juga merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Sebagai sekolah kader Muhammadiyah yang merupakan organisasi berbasis Islam guru Mu'allimin harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan didasari ilmu pengetahuan agama yang mencukupi. Mu'allimin merupakan sekolah kader Muhammadiyah yang diharapkan dari Mu'allimin lahir kader-kader Muhammadiyah yang berkualitas baik dari segi ilmu pengetahuan dan juga dari ilmu agama. Selain itu, para lulusan Mu'allimin juga diharapkan bisa menjadi anak panah Muhammadiyah dalam dakwah Islam dan pengembangan masyarakat khususnya pada cabang dan ranting Muhammadiyah. Sehingga komitmen dari guru sangat di perlukan untuk menanamkan idiologi Muhammadiyah pada siswa siswanya.

Dalam menghadapi tantangan pada pelaksanaan tugasnya, selain harus berpedoman kepada etika profesi guru juga harus berpegang teguh pada etika yang telah ditetapkan agamanya. Salah satu etika yang

berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari Syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Faktor tersebut memberikan perbedaan dengan etika kerja yang lain secara umum. 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).

Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Al Quran dan Sunnah berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan. Selain panduan untuk kehidupan beragama, Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Ali & Al-Owaihian (2008) menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai bekerja dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu etika kerja Islam. Islam memberikan penekanan kuat pada kerja. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Quran surat An-Najm (53:39-41).

Perbedaan dasar etika dengan etika kerja Islam serta (keberagaman) religiusitas adalah bahwa etika secara konseptual memiliki kecenderungan

dipandang sebagai suatu sistem nilai apa yang baik dan buruk bagi manusia dan masyarakat. Batasan-batasan nilai normatif dalam interaksi dengan masyarakat dan lingkungan itulah yang kemudian dapat dikatakan sebagai nilai-nilai etika (Conroy & Emerson, 2004). Sedangkan etika kerja Islam bersumber dari Al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad, yang berarti seseorang dapat menilai apakah etika yang digunakan bersifat baik atau buruk haruslah berdasarkan pada Al-Quran dan Al-Hadist (Ali, 1988).

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001). Penedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal. Ketika seorang karyawan mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada karyawan tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etika

kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja (Yousef, 2001; dalam Marri et al, 2012).

Asumsi Ostroff (1992) dalam Hidayat dan Tjahjono (2015) mengemukakan 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.

Kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari *organizational citizenship behavior* (OCB) pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian, mengembangkan efektivitas fungsi organisasi (Wibowo, 2016).

Kepuasan kerja terhadap apa yang karyawan dapatkan dalam organisasi akan membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan selanjutnya akan mampu menimbulkan OCB. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi (Luthans, 2006).

. Sedangkan Mowday, Steers, Porter (1982) dalam Luthans (2006) mengemukakan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering di

didefinisikan sebagai: 1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. 2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. 3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi didapat juga jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, berusaha untuk sesuai dengan keinginan organisasi serta menerima nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain ketika perusahaan ingin pegawainya loyal dengan perusahaannya, maka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya, semakin pegawai puas dengan perusahaannya maka komitmen pegawainya juga semakin tinggi.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2009), fakta menunjukkan bahwa

organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya (Rejeki et al, 2014).

Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan pertama yang didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan pada tahun 1918, awal didirikannya Mu'allimin adalah untuk mencetak mubaligh, guru dan pemimpin Muhammadiyah, awalnya Mu'allimin lebih mirip dengan pondok pesantren dengan mengadopsi sistem dan metode pendidikan modern. Namun dengan semakin berjalanya waktu Mu'allimin mengubah metode pendidikan yang ada dengan memadukan antara ilmu agama yang seperti pondok pesantren dengan ilmu umum seperti sekolah biasa. Sebagai sekolah Muhammadiyah yang acap kali dipandang sebagai sekolah para kader persepsi masyarakat di luar Mu'allimin beranggapan bahwa para pegawai termasuk guru yang ada di lingkungan sebuah organisasi Muhammadiyah yang sudah identik dengan organisasi Islam lebih

mengedepankan nilai-nilai Islam dalam bekerja seperti kejujuran dan keadilan baik dari aspek regulasi atau struktur di dalamnya. Selain itu sebagai Madrasah swasta Muhammadiyah juga mengalami rendahnya komitmen gurunya.

Berdasarkan latar belakang tersebut perlu kiranya mengetahui bagaimana pengaruh antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* ?

6. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

6. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan anggota organisasi, khususnya bagi Madrasah swasta.