

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia¹ yang baik pula.² Namun, menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan

¹Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauhmana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Lihat: Arief Subyantoro, "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, Maret 2009, hlm. 11.

²Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 186.

tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, salah satu diantaranya adalah keadilan organisasi.

Keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap orang pasti menghendaki perlakuan yang adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan procedural maupun keadilan interaksional. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya.³

Tujuan distribusi di sini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi.⁴

³Siti Hidayah dan Haryani, "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 35/Th.XX/Oktober 2013, hlm. 2.

⁴*Ibid*, hlm. 2.

Keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil/penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil/penerimaan dan masukan antara dua orang/dua karyawan adalah sebanding. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar, maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil kerja mereka. Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja mereka.⁵

Selanjutnya, keadilan prosedural keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan.⁶ Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Mengacu pendapat Cropanzano, dkk dalam Beugre sebagaimana dikutip dalam penelitian Siti

⁵*Ibid*, hlm. 2.

⁶Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, "Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)", *Jurnal Psikologi* Vol. 3 No. 2, Desember 2005, hlm. 5.

Hidayah dan Haryani,⁷ bahwa sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya.

Seorang manajer atau pimpinan seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar organisasi dapat melakukannya, maka manajer atau pimpinan harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan). Apabila hal tersebut dilakukan, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan.

Sementara keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari.⁸ Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karenanya,

⁷Siti Hidayah dan Haryani, *Op. Cit*, hlm. 2-3.

⁸Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 17.

manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi.

Selain faktor keadilan organisasi yang didalamnya terdapat keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional di atas, ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja Islami. Etos kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁹ Menurut Tasmara, etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya.¹⁰

Karyawan yang memiliki etos kerja Islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Ini disebabkan adanya peran dari organisasi, pimpinan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang dapat memberikan motivasi untuk berfikir dan bertindak agar dapat tercapai kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

⁹Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami*, UII Press, Yogyakarta, 2004, hlm. 234.

¹⁰Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insan Press, Jakarta, 2002, hlm. 26.

¹¹Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, Desember 201, hlm. 461.

Keadilan distributif dominan dalam mempengaruhi kepuasan individual sedangkan keadilan prosedural menjelaskan komitmen keorganisasian karyawan, sementara etos kerja Islami menjelaskan adanya etos kerja yang memiliki aqidah yang baik, ketiga hal tersebut saling berhubungan sehingga untuk mengukur sejauh mana tingkat komitmen keorganisasian karyawan diperlukan pengakuan dan pemahaman akan keadilan distributif dan prosedural serta etos kerja Islami tersebut bagi para masing-masing karyawan. Hal ini akan mempengaruhi kebijakan organisasi. Organisasi yang baik akan mengeluarkan kebijakan yang akan menjadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Komitmen pada organisasi merupakan salah satu aspek perilaku penting yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan seorang manajer dan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.¹² Berdasarkan, definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen organisasi terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

¹²Khaerul Umam, *Op. Cit*, hlm. 258-259.

Beberapa *research* telah dilakukan diantaranya: Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, dalam penelitiannya menghasilkan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja ($0,860 > 0,631$) maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.¹³

Penelitian lain yang dilakukan oleh She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional, merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi. Hasil ini juga menekankan bahwa keadilan prosedural memiliki dampak lebih besar pada komitmen organisasi dibandingkan keadilan distributif.¹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky mengatakan bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada

¹³Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Akademisi Universitas Muria Kudus", *Summary Hasil Penelitian Dosen Muda*, Tahun 2009, hlm. 11.

¹⁴She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi", *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, Vol. 9 No. 2 Oktober 2012, hlm. 37.

Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.¹⁵

Dari berbagai penelitian terdahulu di atas, maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian yang penelitian lakukan menggunakan alat analisis *path*. Sementara persamaannya sama-sama menganalisis mengenai keadilan organisasi, etos kerja Islami, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Melihat dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa permasalahan yang ada pada lembaga keuangan syariah non bank, yaitu BMT Se-Kabupaten Kudus yang sering terjadi dan menjadi sorotan salah satu diantaranya adalah faktor keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif yang selama ini masih terdapat titik kejenuhan bagi karyawan tingkat bawah yang hasil kerjanya diberikan masih dalam waktu yang panjang. Sedangkan keadilan prosedural sendiri bahwa dalam mengambil suatu keputusan masih dirumuskan pada tingkat atas yang belum mengajak bersama dengan karyawan tingkat bawah dalam keputusan yang vital. Melihat penelitian sebelumnya bahwa terdapat *gap research*, di lembaga keuangan syariah non bank, yaitu BMT Se-Kabupaten Kudus terdapat kinerja

¹⁵Harjoni Desky, *Op. Cit*, hlm. 475.

karyawan yang mengalami kurang semangat dalam bekerja, ini disebabkan oleh keadilan organisasi yang kurang diperhatikan dengan baik oleh organisasi, karena menurut peneliti bahwa keadilan organisasi sangat penting sekali bagi karyawan yang selama ini kurang diperhatikan oleh atasan dalam organisasi sehingga ini menjadikan ketertarikan sendiri bagi peneliti untuk mendalami keadilan organisasi yang ada di BMT Se-Kabupaten Kudus, serta etos kerja Islami yang kurang stabil karena masih adanya emosi pada karyawan dalam melaksanakan kinerja, artinya karyawan jika tidak mencapai target dalam pemberian jasa pada anggota kondisi kinerjanya kurang stabil. Maka untuk itu, perlu adanya suatu komitmen organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik.¹⁶ Sehingga penelitian ini terdapat kebaruan dengan penelitian sebelumnya, artinya bahwa peneliti menambahkan variabel dependen menjadi dua yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang peneliti lakukan ingin mengetahui sejauhmana pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka judul dalam tesis ini adalah **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada BMT Se-Kabupaten Kudus”**

¹⁶Hasil Observasi Karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus, tanggal 8 September 2015.

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan merupakan penjelasan terhadap ketepatan ruang lingkup masalah yang diteliti. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen adalah keadilan organisasi dan etos kerja Islami, sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kinerja karyawan
2. Objek penelitian dilakukan di BMT Se-Kabupaten Kudus sebanyak 11 BMT, terdiri dari BMT tidak cabang dan BMT cabang.
3. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan terhitung mulai bulan Oktober-Desember 2015.

C. Rumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus ?
2. Adakah pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus ?
3. Adakah pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus ?
4. Adakah pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus ?

5. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus
5. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan keadilan organisasi, etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Lembaga Keuangan Syariah Non Bank

Diharapkan penelitian ini memberikan masukan kepada perusahaan, khususnya bagi BMT Se-Kabupaten Kudus untuk mengetahui adanya keadilan organisasi, etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan sehingga terwujud hubungan karyawan dengan organisasi, karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik dan harmonis.

b. Karyawan

Secara praktis penelitian ini dapat difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan baik serta memiliki komitmen organisasi yang baik pula demi kemajuan BMT Se-Kabupaten Kudus.

c. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi bagi masyarakat untuk dapat memahami keadilan organisasi, etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam memahami, peneliti akan menjabarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Pada bagian muka memuat halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto,

halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, abstraks, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdiri dari 5 (lima) bab, meliputi:

Bab I: Pendahuluan, memuat tentang: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan teori, memuat tentang: teori keadilan, keadilan organisasi, etos kerja Islami, komitmen organisasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III: Metode penelitian, memuat tentang: jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, metode pengumpulan data, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan metode analisis data.

Bab IV: Deskripsi dan analisis data, terdiri dari: deskripsi data, meliputi: gambaran umum BMT dan gambaran responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas dan deskripsi angket. Hasil penelitian dan pembahasan serta implikasi penelitian.

Bab V: Penutup, yang berisi simpulan, saran, keterbatasan penelitian dan penutup.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

