

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah proses kerjasama sejumlah manusia (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan bersama. Semua organisasi memiliki kesamaan, dan hanya berbeda dalam bidang gerakannya saja yang didasari oleh kepentingan yang sama dari manusia yang menghimpun diri dalam suatu organisasi. Begitu pula organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis, yang dibentuk oleh sejumlah orang yang memiliki kepentingan untuk memperoleh penghasilan, yang diperlukan oleh setiap manusia dewasa dalam memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Kepentingan itu hanya dapat dipenuhi dengan melakukan kegiatan bisnis yang memberikan keuntungan sebagai tujuan akhir organisasinya.¹

Dalam organisasi tersebut, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor sumber daya manusia merupakan satu unsur yang berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Prestasi, dedikasi dan loyalitas dari seseorang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Dibalik kesuksesan akan produk atau jasa yang dihasilkan suatu perusahaan, terdapat tangan-tangan mungil para pekerja atau sumber daya manusia yang patut dipertahankan. Dengan kondisi tersebut, saat ini sebuah organisasi berusaha untuk menciptakan sumber daya manusia sebagai satu aset yang secara konsisten harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Disini organisasi ditantang untuk mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lain dalam mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, agar tidak lari atau meninggalkan organisasi.

Sebagaimana yang kita ketahui cara paling absolut yang dapat membuat anggota organisasi tetap tinggal dalam organisasi adalah dengan

¹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, Hlm. 13.

menumbuhkan “komitmen organisasi”. Seperti yang dinyatakan oleh Steers, dengan adanya komitmen berarti mereka memiliki:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.²

Maka dari itu, adanya komitmen pada diri anggota organisasi tidak hanya membuat mereka tetap tinggal di organisasi, akan tetapi lebih dari itu mereka akan bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Robert Walton, penulis berkebangsaan Amerika yang menyoroti pentingnya komitmen menyebutkan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat apabila organisasi meninggalkan model pengendalian tradisional dalam manajemen karyawan. Pendekatan tersebut sebaiknya digantikan dengan strategi komitmen. Ia menyarankan bahwa karyawan akan memberikan respon terbaik dan menjadi sangat kreatif apabila diberikan tanggungjawab yang lebih luas, dorongan untuk berkontribusi serta bantuan untuk mencapai kepuasan kerja.³

Obyek dan subyek manajemen SDM adalah manusia sebagai pekerja di lingkungan organisasi. Pekerja sebagai manusia memiliki hakikat sebagai makhluk individual, sosial dan normatif. Individual menunjukkan bahwa selain memilikikesamaan fisik dan psikologis, ternyata setiap manusia memiliki pula perbedaan dalam kedua substansi itu, sehingga menjadi individu yang tidak sama satu dengan yang lain. Sosialitas menunjukkan realisasi dan aktualisasi diri setiap manusia sebagai individu yang membutuhkan dan tidak dapat melepaskan diri antara yang satu dengan yang lain. Kondisi ini menjadikan manusia sebagai makhluk sosial yang memerlukan kehidupan bersama dalam kebersamaan untuk dapat hidup secara manusiawi. Kehidupan bersama dalam kebersamaan itu disebut masyarakat.⁴

² Sopiah, *Perilaku Organisasional*, CV Andi Offset, Yogyakarta, 2008, Hlm. 156.

³ Sunarto, *Manajemen Karyawan*, Amus, Yogyakarta, 2005, Hlm. 25.

⁴ Hadari Nawawi, *Op.Cit*, Hlm. 350.

Hakikat moralitas berupa kecenderungan pada norma-norma dan nilai-nilai yang memungkinkannya hidup sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kecenderungan inilah yang mendasari kemampuan manusia untuk mengenali batas-batas yang harus dihormati dan diwujudkan untuk dapat hidup bersama didalam masyarakat, termasuk juga didalam organisasi.⁵

Sejumlah pekerja di lingkungan suatu organisasi adalah sebuah masyarakat tersendiri dengan karakternya masing-masing. Suasana psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu nampak dalam semangat dan gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi tempatnya bekerja. Dari segi psikologis, kenyataan menunjukkan bahwa semangat dan gairah kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dengan semangat, bergairah, dan berdedikasi.⁶

Hal ini senada dengan penjelasan Saydam dalam buku M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* menyebutkan bahwa tujuan motivasi kerja adalah:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan⁷

Motivasi kerja memberikan dorongan kepada tiap-tiap individu yang bersangkutan untuk bersemangat dalam pekerjaannya. Yang artinya dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan

⁵ *Ibid*, Hlm. 4.

⁶ *Ibid*, Hlm. 351.

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 292.

sebaik-sebaiknya. Dan dengan adanya motivasi tersebut pula, pegawai akan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “abdullah (hamba Allah)” yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah.⁸

Sebagai seorang muslim, kita dituntut untuk tidak hanya mementingkan akhirat saja atau duniawi saja, tetapi di tengah-tengah antara keduanya yaitu jangan sampai dilalaikan oleh pekerjaan mencari harta saja, tapi berusaha selalu dekat dengan Allah.⁹

Etika kerja seorang muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina mu’amalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.

Dalam buku *Manajemen Bisnis Syari’ah* karangan Buchari Alma dan Donni Juni Priansa disebutkan bahwa ciri muslim yang beretika adalah:

1. *Ihsan*, suatu usaha individu untuk bersungguh-sungguh bekerja tanpa kenal menyerah dengan dedikasi penuh menuju pada optimalisasi, sehingga memperoleh hasil maksimal.
2. *Itqan*, melakukan sesuatu dengan teliti dan teratur.
3. Hemat
4. Kejujuran dan keadilan
5. Kerja keras¹⁰

Konsep ihsan mengindikasikan setiap orang yang memiliki etika kerja Islam pasti akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya/sempurna. Hal ini

⁸ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, Hlm. 2.

⁹ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2009, Hlm. 158.

¹⁰ *Ibid*, Hlm. 205-207.

memperlihatkan pula adanya loyalitas (komitmen) mereka pada suatu organisasi.

Masing-masing variabel independen disini, baik motivasi kerja maupun etika kerja Islam memberikan perincian hubungan yang sama terhadap komitmen organisasi, yaitu “melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya”. Motivasi kerja mendorong orang yang memilikinya untuk bekerja sebaik-baiknya untuk organisasi. Begitu pula dengan etika kerja Islam mendorong orang yang memilikinya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan perfect yang akhirnya keduanya bermuara pada loyalitas atau komitmen terhadap organisasi. Dalam pemilihan objek penelitian, penulis melihat adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan-karyawan Kopkar Pura Group, dilihat dari lamanya bekerja karyawan-karyawan tersebut. Untuk itu, dari kedua variabel motivasi kerja dan etika bisnis Islam yang unik ini, dan ditambah objek penelitian yang sudah sangat tepat, peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KOPERASI KARYAWAN PURA GROUP KUDUS”**.

B. Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam lingkup yang terbatas, yaitu hanya difokuskan di Koperasi Karyawan Pura Group. Penelitian ini memiliki batasan variabel berupa variabel motivasi kerja, etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Untuk variabel motivasi kerja, peneliti mengambil teori kebutuhan dari Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel etika kerja Islam disini mengambil teori dari Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 282 yang meliputi kebenaran, pertanggungjawaban dan keadilan.

Terakhir, variabel komitmen organisasi memilih teori Allen, Meyer dan Smith yaitu ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Koperasi Karyawan Pura Group?
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Koperasi Karyawan Pura Group?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Koperasi Karyawan Pura Group.
2. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi karyawan Koperasi Karyawan Pura Group.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Memberi pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
 - b. Memberi pengetahuan tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk Ilmu Pengetahuan
 - 1) Menambah wawasan bagi peneliti mengenai perilaku organisasi dalam suatu perusahaan.
 - 2) Sebagai bahan studi pustaka dan memperkaya penelitian ilmiah di STAIN Kudus, khususnya pada program Manajemen Bisnis Syari'ah.
 - 3) Sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian selanjutnya, memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti yang akan datang.

b. Untuk Lembaga

Memberikan kontribusi berupa penelitian dan menghasilkan informasi yang dapat dijadikan dasar perbaikan organisasi dalam hal sumber daya manusia.

c. Untuk Masyarakat

Sebagai sarana bertukar informasi dengan orang lain dan membantu orang lain dalam mengapresiasi apa yang dirasakannya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam memahami keseluruhan isi skripsi ini, penulis mendiskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari 5 bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian awal penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian kedua ini berupa teori-teori yang dijadikan dasar rujukan dalam penelitian, berupa tinjauan pustaka, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menguraikan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian pembahasan ini menjelaskan mengenai berbagai hasil yang ditemukan dalam penelitian, kemudian analisis data dan interpretasi dari penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bagian akhir dari penelitian yang mendeskripsikan dan menyimpulkan hasil dari penelitian, memberikan saran dan evaluasi keterbatasan.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian akhir ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

