

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah saat ini telah dikenal secara luas di Indonesia. Mulai dari perbankan syariah, asuransi syariah maupun koperasi syariah, lembaga tersebut merupakan lembaga-lembaga keuangan syariah yang mengalami perkembangan pesat. Perkembangan perbankan syariah didukung dengan gairah keagamaan di Indonesia yang mengalami tren kenaikan sehingga berdampak pada melonjaknya *demand* terhadap produk dan layanan yang bernuansa syariah. Tingkat persaingan yang semakin ketat serta tuntutan konsumen akan hak dan kewajiban perusahaan menjadi faktor penyebab lembaga keuangan syariah mengesampingkan etika dalam berbisnis. Padahal, kalangan akademisi dan praktisi bisnis telah mampu merumuskan kesamaan dan sinergitas dari etika dan laba. Menurut akademisi dan praktisi, pada era kompetisi yang semakin ketat seperti sekarang ini reputasi atau nilai jual yang baik merupakan sebuah *competitive advantage* yang tidak mudah ditiru. Sukses atau tidaknya perusahaan tergantung dari kemampuan para manajemennya, sehingga segala aktifitas perusahaan disesuaikan dengan aturan atau norma yang telah menjadi kesepakatan bersama. Walaupun perusahaan mampu memproduksi barang atau jasa yang berkualitas dengan sistem manajemen yang hebat, akan tetapi jika perusahaan tidak berpegang pada etika yang berlaku maka perusahaan tidak akan mampu bertahan lama. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Pengetahuan dan pemahaman tentang etika kerja kepada para karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan. Menurut Jansen Sinamo kerja diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai tindakan yang baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas.<sup>1</sup> Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Perilaku dan sikap

---

<sup>1</sup> Jansen Sinamo, *Ethos21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global Edisi 1*, Jakarta, Institut Darma Mahardika, 2002, hal. 2.

karyawan pada etika yang baik akan senantiasa dapat dipertanggungjawabkan. Sedangkan perilaku pihak-pihak yang cenderung mencari keuntungan sendiri akan berakibat terjadinya penyimpangan pada norma-norma etis yang bisa menurunkan kinerja karyawan dan melanggar etika kerja, dan akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan mengenai etika kerja bisa membantu meminimalisir terjadinya penyimpangan tersebut sehingga produktivitas kerja karyawan bisa meningkat.

Manusia dalam pandangan Islam adalah makhluk Allah yang paling mulia.<sup>2</sup> Manusia dikaruniai akal dan hati nurani sehingga dapat membedakan hal yang baik dan buruk. Hal inilah yang membedakan manusia dengan makhluk lainnya, Allah juga menganugerahkan kepada manusia pedoman etika moral yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai *Al-Furqon*, yaitu pembeda. Dimana kebaikan dan keburukan bisa dilihat dengan jelas dan transparan. Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an.<sup>3</sup> Termasuk di dalam bisnis juga harus memperhatikan etika sesuai dengan Syari'at Islam. Berbeda dengan pandangan kaum *Liberalis* yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan kaum *Liberalis* kegiatan bisnis adalah *amoral*.<sup>4</sup> Kaum *Liberalis* menganggap bisnis adalah bisnis, tidak ada hubungannya dengan etika.<sup>5</sup> Interpretasi hukum di dalamnya didasarkan pada nilai-nilai standar kontemporer yang seringkaliberbeda-beda, sementara dalam masyarakat Islam, nilai-nilai dan standar tersebut dituntun oleh ajaran Syari'at dan kumpulan fatwa fiqih.<sup>6</sup>

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-

---

<sup>2</sup> Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar dan Tujuan*, Yogyakarta, Magistra Insania Press, 2004, hal. 318.

<sup>3</sup> Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Pustak Al-Kautsar, hal. 27.

<sup>4</sup> Kwat Ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2009, hal. 41.

<sup>5</sup> A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis Tuntutan Dan Relevansinya*, Yogyakarta, Kanisius, 1998, hal. 55.

<sup>6</sup> Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2004, hal. 5

nilai kemanusiaannya (*humanistik*).<sup>7</sup> Perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika bisnis yang baik. Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang mempunyai arti kebiasaan (*custom*) atau karakter (*character*). Berdasarkan pemaknaannya berarti karakter istimewa, sentimen, tabiat moral, atau keyakinan yang membimbing seseorang, kelompok, atau institusi.<sup>8</sup> Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.<sup>9</sup> Etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya agar kegiatan yang dilakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain.<sup>10</sup> Acuan yang digunakan dalam menerapkan etika kerja di Lembaga Keuangan yang berbasis Syariah adalah berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sistem etika kerja Islam berbeda dengan paham kaum *mikroekonomi* yang menekankan pada efisiensi penggunaan sumber daya untuk memuaskan kebutuhan dan berupaya memaksimalkan keuntungan dengan mengesampingkan kebutuhan untuk mempertimbangkan persoalan etis. Sedangkan dalam etika bisnis Islam, maksimalisasi keuntungan bukanlah tujuan tertinggi ataupun satu-satunya prinsip etis bekerja dalam Islam<sup>11</sup>

Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Ali & Al-Owaidan 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.<sup>12</sup> Islam memberikan penekanan kuat pada kerja. Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an

---

<sup>7</sup> Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, Jakarta, PT Grasindo, 1995, hal. 7.

<sup>8</sup> Faisal Badroen, et. al, *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta, Kencana, 2006, hal. 4-5.

<sup>9</sup> Johan Arifin, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, Semarang, Rasail, 2007, hal. 63-64.

<sup>10</sup> Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, Bandung: Rekayasa Sains, 2007, hal. 6.

<sup>11</sup> *Op. cit.*, hal. 19

<sup>12</sup> A.J Ali. and A. Al-Owaidan, “Islamic work ethic: a critical review”. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, 2008, pp.5-19.

surat An-Najm bahwa manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia seharusnya bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakanNya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia.<sup>13</sup>Dikemukakan oleh Ahmad & Owoyemi bahwa Islam memandang bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerjaadalah sama dengan ibadah.<sup>14</sup>Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan mengenai kerjaberdasarkan Al-Quran dan sunnah.

Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras.<sup>15</sup> Kinerja atau *performance* yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>16</sup> Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pegawai.<sup>17</sup>Apabila etika kerja Islam sudah menjadi bagian dari kehidupan dan keyakinan dari para pemeluk agama Islam maka akan menumbuhkan dorongan yang kuat untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mencapai kemaslahatan. Perlu diingat bahwa umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah semata, melainkan untuk mencari ridho Allah dengan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab untuk merubah keadaan pada diri sendiri dan untuk mencapai kebahagiaan hidup yang lebih baik, maka seseorang berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Rokhman bahwa etika kerja Islam

---

<sup>13</sup>Al-quran surat An-Najm ayat 39-41, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI*, Mekar Surabaya, Danakarya, 2004,hal.766.

<sup>14</sup> Ahmad, Shukri dan Yusuf Owoyemi, Musa, "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition". *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3 No.2, 2012, hal 12.

<sup>15</sup> *Ibid*, hal 98.

<sup>16</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia, 1991, hal. 89.

<sup>17</sup> Ignatius Wursanto, *Manajemen Kepegawaian II*, Yogyakarta, Kanisius, 1998, hal.65.

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 dapat memberi keuntungan bagi individu itu dan organisasi.<sup>18</sup> Begitu juga penelitian Faisal yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup>

Menurut Yousef serta Marri, jika seorang karyawan mendapatkan hal yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, karyawan akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan berdampak pada karyawan untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja.<sup>20</sup> Hal tersebut berimbas pada pengurangan tingkat *turnover* karyawan.<sup>21</sup> Ali menyatakan bahwa etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tetapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.<sup>22</sup> Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tetapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan perundingan. Sehingga, musyawarah dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah agar dapat menghindari kesalahan. Hubungan sosial di tempat kerja sangat didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan

---

<sup>18</sup>Ignatius Wursanto, *Manajemen Kepegawaian II*, Yogyakarta, Kanisius, 1998, hal.65.hal. 153.

<sup>19</sup>Faisal. Nurmatias, Pengaruh Etika Kinerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaquhiddin Dumai, *Jurnal Tamaddun Ummah*, Vo.01, No.1, pp 2477-3331, 2015, hal 2477.

<sup>20</sup>Yousef D.A., Islamic work ethic, a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, *Personel Review*, Vol. 30 No.2, pp.152-69, 2001,hal 157.

<sup>21</sup> Marri, M.Y.K. et al. 2012. "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and turnover Intention, an empirical Study at Public Sector of Pakistan", *International Journal of Management Sciences and Business Research*. Vol. 2, Issue 2, 2012, Hal 23.

<sup>22</sup> Ali, A. 1988. "Scaling an Islamic work ethic", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128, No.5, pp.575-583, 1988, hal 580.

individu dan sosial.<sup>23</sup> Usaha sekecil apapun sangat dihargai di dalam etika kerja Islam, karena sekecil apapun usaha akan bermanfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain. Hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup.

Menurut Lincoln, komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Sedangkan menurut Blau dan Boal komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.<sup>24</sup> Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Othman *et al* menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional dan kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa seorang karyawan dengan tingkat yang persepsi yang berbeda terhadap etika kerja Islam akan menunjukkan dimensi komitmen yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan etika kerja Islam yang tinggi cenderung membangun komitmen afektif terhadap organisasi.<sup>25</sup> Sementara di sisi lain, seorang karyawan dengan tingkat persepsi etika kerja Islam yang lebih rendah akan cenderung memelihara komitmen normatif, dan bagi karyawan yang memiliki tingkat etika kerja Islam jauh lebih rendah akan menunjukkan bentuk

---

<sup>23</sup>Marri, M.Y.K. et al. 2012. "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and turnover Intention, an empirical Study at Public Sector of Pakistan", *International Journal of Management Sciences and Business Research*. Vol. 2, Issue 2, 2012, hal. 35.

<sup>24</sup>Blau dan Boal dalam Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2008, hal.155.

<sup>25</sup> Othman, A.S., Rahman, N.M.A., Malek, Z.A., Osman, A.R, *Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical Assesment in a Malaysian Contex*, 2004, hal 127.

kalkulatif atau komitmen berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian Rokhman<sup>26</sup> dan Marri et al.<sup>27</sup>

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku kerja seseorang di luar tugas formalnya. Individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar *job description* yang telah ditetapkan. Karyawan mengembangkan perilaku baik terhadap rekan kerja dan organisasi melebihi tanggung jawabnya, sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Sementara itu, etika kerja Islam juga menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan, maka terlihat bahwa etika kerja Islam dapat mengarah pada sikap kerja *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yousef,<sup>28</sup> Othman,<sup>29</sup> Rokhman<sup>30</sup>, dan Marri<sup>31</sup> yang menunjukkan keterkaitan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etikanya cenderung menjadi lebih berkomitmen kepada organisasinya dan puas akan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Othman, et. al menemukan adanya hubungan langsung, positif dan signifikan di antara dimensi komitmen organisasional dan etika kerja Islam.<sup>32</sup> Sementara itu, penelitian etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

---

<sup>26</sup> Wahibur. Rokhman, "The Effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes". *EJBO*, Vol. 15, No. 1, 2010, hal 3.

<sup>27</sup> Marri, M.Y.K. et al. "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and turnover Intention, an empirical Study at Public Sector of Pakistan", *International Journal of Management Sciences and Business Research*. Vol. 2, Issue 2, 2012, hal. 37.

<sup>28</sup> Yousef D.A., Islamic work ethic, a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, *Personel Review*, Vol. 30 No.2, pp.152-69, 2001 hal 157.

<sup>29</sup> Othman, A. S., Rahman, N. M. A., Malek, Z.A., Osman, A.R, *Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical Assesment in a Malaysian Contex*, 2004., hal 23

<sup>30</sup> *Op.Cit.* hal 3.

<sup>31</sup> *Op, Cit.* hal 23.

<sup>32</sup> *Op.Cit.*, hal. 27.

oleh Abbasi & Rana<sup>33</sup>, Alhyasat<sup>34</sup> serta Zaman, *et. al*<sup>35</sup> menghasilkan penemuan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB, bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam perusahaan.

Beberapa penelitian membuktikan secara empiris bahwa etika kinerja Islam berpengaruh terhadap perilaku kerja maupun kinerja dari seorang individu yang bekerja pada sebuah organisasi, begitu pula dengan komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini disamping merumuskan masalah dan menguji secara empiris etika kinerja Islam yang berpengaruh terhadap kinerja, juga menguji variabel *intervening* komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Maka dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh variabel etika kerja Islam yang dimediasi oleh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja. Dengan demikian, ada perbedaan penelitian (*gap research*) antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Hal lain yang perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan adanya etika kerja. Etika kerja Bank syariah di kabupaten Kudus masih dipandang perlu untuk ditingkatkan, mengingat tantangan sebuah lembaga keuangan syariah dimasa mendatang sangat kompleks. Apabila etika kerja masih rendah akan berakibat pada menurunnya semangat kerja dalam organisasi. Penelitian ini akan menjawab apakah karyawan bank syariah mampu mengejawantahkan etika kinerja Islam dalam sebuah komitmen dan dalam membangun *organizational citizenship behavior (OCB)* untuk meningkatkan

---

<sup>33</sup> Abbasi, S. A., Rana, A. H., "Impact Of Islamic Work Ethic, Reward System And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employees". *Sci.Int.(Lahore)*, Vol. 24. No. 4. Pp513-519, 2012, hal. 513.

<sup>34</sup> K.M.K Alhyasat, "The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations", *Journal of Islamic Marketing*. Vol. 3 No. 2, pp.139-154, 2012, hal. 142.

<sup>35</sup> Zaman, H. M. F., Marri, M. Y. K. *et al*, "Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior a study based on public sector hospitals and Bank in Pakistan". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*. Vol. 4. No.6. pp772-779, 2012, hal 777.

kinerja. Hal tersebut yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Penelitian ini menguji efek mediasi dari komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada hubungan etika kerja Islam dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka judul penelitian yang diajukan adalah “**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi Kasus Bank Umum Syariah Se Kabupaten Kudus)”.

#### **B. Batasan Masalah**

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan etika kinerja Islam, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)* serta kinerja karyawan pada bank umum syariah di kabupaten Kudus. Data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder sebagai pendukung.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja karyawan pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus?
2. Adakah pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *Intervening* pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus?
3. Adakah pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *Intervening* pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus?

#### D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja karyawan pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus.
2. Menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *Intervening* pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus.
3. Menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *Intervening* pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus.

#### E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :  
Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah:
  - a. Memberikan kontribusi keilmuan Ekonomi Syariah terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - b. Menambah wawasan tentang bagaimana hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Bank Umum Syariah di kabupaten Kudus.
2. Manfaat Praktis :  
Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:
  - a. Memberikan masukan kepada *Stakeholder* Bank Umum Syariah di kabupaten Kudus dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia.
  - b. Memberikan masukan kepada seluruh karyawan Bank Umum Syariah di kabupaten Kudus dalam rangka peningkatan dan perbaikan etika kerja terhadap organisasi.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat diaplikasikan di lembaga Bank Umum Syariah di kabupaten Kudus, Bank Umum Syariah melalui lembaga *finance* dan lembaga amal usahanya.

## F. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan pokok-pokok pembahasan masing-masing sebagai berikut:

### Bab I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan secara singkat masalah penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### Bab II: Landasan Teori

Bab ini menjelaskan landasan teori yang terdiri dari kerangka teori meliputi etika kinerja Islam, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)*, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

### Bab III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, pengujian instrumen penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### Bab IV: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan dan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan seperti temuan hasil penelitian dan rangkuman data, serta analisis dan pembahasannya.

### Bab V: Penutup

Bab ini berisi semua penelitian yang diperoleh dari hasil pembahasan serta semua yang telah diperoleh sehubungan dengan simpulan, keterbatasan penelitian dan saran.