

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini merupakan pasar terbesar bagi bisnis online *e-commerce* di Asia Tenggara (TechinAsia.com). Menurut data perkembangan bisnis Kawasan Asia Tenggara (SEA) internet ekonomi di Indonesia menempati ranking 1, disusul Vietnam, Philipina, Thailand, Malaysia, Singapura. Penjualan *e-commerce* telah mencapai Rp 382,7 triliun di kutip dari majalah bisnis (Dailysocial.id). Maraknya *e-commerce* tidak serta merta mematikan bisnis *offline* seperti mini market, swalayan, toserba, *department store*, supermarket dan mall. Kunci keberhasilan bisnis *offline* menurut Ketua Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) adalah mengaplikasikan kreativitas dan inovasi.

Bisnis retail *offline* masih mempunyai peluang untuk tetap *eksis* dan dapat mengalahkan bisnis *online* bahkan bisnis retail menunjukkan peningkatan yang sangat pesat. Menurut Direktur Pengembangan Usaha dan Inkubasi UGM, Hargo Utomo, menyatakan bisnis ritel di Indonesia masih akan tetap tumbuh meskipun dibayangi oleh perdagangan *e-commerce* (Liputan6.com). Pertumbuhan penjualan ritel Indonesia dilaporkan naik sebesar 10,07% year on year (YoY) hal itu tercermin dalam Indeks Penjualan Riil (IPR) periode Maret 2019 sejak Maret 2016 (cnbcindonesia.com).

Purwokerto merupakan salah satu kota bisnis di Jawa Tengah bagian selatan. Hal itu terlihat dari banyaknya mall yang berdiri, *departemen store*, toserba, swalayan, mini market, pasar retail modern, pasar tradisional, pasar dagang kuliner, restoran, *caffè*, *coffe shop* dan lain-lain yang memiliki kesuksesan dan pelanggannya masing-masing. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu satu pintu Kabupaten Banyumas, Herni Sulastri mengatakan pengunjung di mall Purwokerto terus mengalami peningkatan. (www.republika.co.id). Hal ini menunjukkan bahwa pasar retail terutama pasar modern masih memiliki peluang besar di Purwokerto.

Salah satu toserba di Purwokerto adalah Toserba Berkah Jaya yang letaknya berada di bagian selatan pusat kota. Meskipun letaknya berada dipinggiran kota tetapi Toserba Berkah Jaya tetap *eksis* dengan adanya pesaing besar seperti Rita Super Mall, Moro maupun pesaing minimarket seperti *Alfamart*, *Indomaret* dan sebagainya. Untuk menghadapi persaingan tersebut Toserba Berkah Jaya mendorong kinerja karyawan untuk selalu senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. Manajemen Toserba Berkah Jaya menerapkan motto untuk mengembangkan *management* bisnisnya yaitu “Kepuasan konsumen merupakan kebanggaan kami”. (Sumber: Berkah Jaya Purwokerto).

Dalam survei peneliti pada bulan September 2019, kepala divisi *Human Resources* Berkah Jaya Purwokerto, dapat diketahui bahwa salah satu upaya Toserba Berkah Jaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah menerapkan etika kerja Islam kepada seluruh karyawan Berkah Jaya Purwokerto, mulai dari semua karyawannya beragama Islam, dan mewajibkan mereka

menutup aurat (berhijab), saling kerjasama antar karyawan, sholat tepat waktu, pengajian mingguan dan mewajibkan membaca Al-Quran setiap jumat pagi sebelum Toserba dibuka. Sedangkan program untuk pengunjung adanya undian kupon berhadiah utama hewan kambing qurban saat menjelang Idhul Adha.

Kinerja karyawan Toserba Berkah Jaya merupakan kunci keberhasilan Toserba Berkah Jaya yang sangat pesat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara, 2007 (dalam Harmoko dkk, 2017). Penerapan Etika Kerja Islam perlu mendapatkan perhatian untuk dikaji serta dampaknya terhadap kinerja karyawan sebab masih belum banyak penelitian yang membahas hal tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Ardhiyyan dan Setiaji (2017) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan, etika kerja Islam juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan *organization citizenship behavior* (OCB). Komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* (OCB) juga memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut belum banyak dukungan dari penelitian lain. Model penelitian dari Ardhiyyan dan Setiaji (2017) yaitu etika kerja Islam, komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* (OCB) juga belum banyak diteliti oleh peneliti lain lebih khususnya pada perusahaan ritel. Kelemahan penelitian tersebut antara lain adalah belum dapat menjelaskan kinerja di perusahaan ritel dengan memuaskan

sebab determinasi (R^2) dalam jurnal tersebut tidak diketahui serta indikator variabel belum memiliki standar jurnal internasional.

Etika Kerja Islam dapat mempengaruhi kinerja karena etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah/Hadist mengenai kerja dan kerja keras (Sukri dan Owoyemi, 2012). Sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian Nurmatias (2015) etika kerja Islam dalam organisasi berpengaruh positif maka komitmen organisasinya pun akan meningkat. Etika kerja Islam tersebut berperan aktif dalam suatu organisasi karena etika kerja Islam dapat meningkatkan keefektifan dan kinerja karyawan.

Etika kerja Islam dapat mempengaruhi perilaku kerja dan sosial. Kebaikan dari etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan sebab etika tersebut mampu memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu maupun organisasi menurut Yousef (2001, dalam Ma'rifah dan Indrayanto, 2013).

Sedangkan pengaruh etika kerja Islam kepada sosial dijelaskan oleh Ali dan Owihan (2008) yang mengatakan bahwa etika kerja Islam memiliki keterlibatan moral dan sosial sebab sesuai dengan unsur-unsur dasar etika kerja Islam yang

berpendapat bahwa bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah semata, melainkan untuk mencari ridho Allah dengan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab untuk merubah keadaan diri sendiri untuk mencapai kehidupan yang lebih baik, maka harus berusaha untuk meningkatkan kinerja, sehingga orang yang berada di sekitarnya merasakan manfaatnya.

Komitmen Organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Nurmatias (2015) adalah suatu keadaan ketika seseorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi. Hasil penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan diberbagai obyek seperti: Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru yang dilakukan oleh Sapitri dkk, (2016); PT. Gelora Mediatama Semarang oleh Fathoni dan Warso, (2016); Ace Hardware Semarang oleh Saryanto dan Amboningtyas, (2017); Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju oleh Dewi (2017); PT. Fumira Semarang oleh Sutrisno (2018) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organizational Cityzenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang berkontribusi individu melebihi formal peran kerjanya. OCB menurut Organ dalam Putri dan Utami (2017) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi afektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan

melebihi tugas utamanya. Karyawan mengembangkan perilaku baik terhadap rekan kerja dan organisasi melebihi tanggung jawabnya, sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Berdasarkan penelitian Damaryanthi dan Dewi (2016), Ticoalu (2017), Putri dan Utami (2017), Noviyanti dan Sulistyani (2019) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 *organizational citizenship behavior (OCB)*. Ada berbagai macam bentuk *organizational citizenship behavior (OCB)* diantaranya mengarah pada perilaku individual rekan kerja seperti membantu yang sedang mengalami masalah, sengaja menyesuaikan jadwal kerja untuk membantu dan menawarkan gagasan diluar tanggung jawab pekerjaannya. Dengan demikian seorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam perusahaan (Abbasi dan Rana, 2012).

Maksud penelitian ini akan mengkaji kembali penelitian Ardhiyyan dan Setiaji (2017) dengan memperbaiki indikator penelitiannya dengan indikator dari jurnal internasional yang diharapkan mampu lebih mengukur variabel penelitian dengan baik dan kajian ini belum pernah di bahas pada obyek ritel. Penelitian ini mengambil objek di Toserba Berkah Jaya Purwokerto karena pada lokasi tersebut telah menerapkan etika kerja Islam dengan baik dan memiliki jumlah

karyawan yang lebih dari 100 dan menurut peneliti obyek tersebut layak untuk dikaji.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Studi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Komitmen Organisasi dan *Organizational Cityzenship Behavior (OCB)* dengan pendekatan *Path Analysis*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah Jaya Purwokerto?
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Toserba Berkah Jaya Purwokerto?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah Jaya Purwokerto?
4. Apakah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan Toserba Berkah Jaya Purwokerto?
5. Apakah *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah Jaya Purwokerto?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah Jaya Purwokerto?

7. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah Jaya Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Karena begitu banyaknya permasalahan yang harus diselesaikan dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah agar dapat mencapai sasaran yang didapatkan. Permasalahannya dibatasi pada Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, *Organizational Cityzenship Behavior (OCB)*, dan Kinerja Karyawan pada Berkah Jaya Purwokerto. Respondennya adalah karyawan Berkah Jaya Purwokerto tahun 2019.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

- a. Membuktikan ulang pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Berkah Jaya Purwokerto.
- b. Membuktikan ulang pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan Berkah Jaya Purwokerto.
- c. Membuktikan ulang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Berkah Jaya Purwokerto.

- d. Membuktikan ulang pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Berkah Jaya Purwokerto.
- e. Membuktikan ulang pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Berkah Jaya Purwokerto.
- f. Membuktikan ulang pengaruh komitmen organisasi memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Berkah Jaya Purwokerto.
- g. Membuktikan ulang pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Berkah Jaya Purwokerto.

2. Manfaat

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

b. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang studi

pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi dan *Organizational Cityzenship Behavior* (OCB) dengan pendekatan *Path Analysis*.

c. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan atau pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya tentang etika kerja islam, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja karyawan.

