

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif agar dapat meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi merupakan salah satu tempat yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal penting untuk kemajuan organisasi. Jadi kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi pun akan baik, namun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka kinerja organisasi pun akan menurun.

Koperasi syariah merupakan lembaga keuangan mikro yang menghimpun dana dari anggota dan menyalurkannya kepada anggota untuk mensejahterakan taraf hidup para anggota koperasi maupun masyarakat sekitar. Koperasi syariah dikenal dengan sebutan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT).

Perhimpunan BMT Indonesia atau yang lebih dikenal dengan singkatan PBMTI, adalah sebuah lembaga/organisasi massa tempat berkumpulnya BMT-BMT yang menjadi anggotanya. Berawal dengan nama BMT CENTER di tahun 2005, pada akhirnya berubah nama menjadi Perhimpunan BMT Indonesia. BMT sebagai penggerak sektor ekonomi riil

dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi/SDM yang baik. Meningkatnya permintaan akan modal membuat pertumbuhan lembaga pembiayaan termasuk BMT menjadi semakin banyak.

Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di lembaga keuangan tersebut berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang bernama ibu Khomsatun sebagai ketua BMT tersebut yaitu mereka sering mengalami kesulitan memenuhi dalam pencapaian target pembiayaan dan juga masih kesulitan dalam menguasai area marketing disebabkan oleh beberapa hal, antara lain yaitu masih kurangnya pengetahuan mereka tentang pembiayaan atau pemahaman para staf BMT tentang ekonomi dan keuangan syariah, karena memang mayoritas karyawan BMT dari lulusan SMA/SMK sehingga mereka kurang memahami ilmu ekonomi dan keuangan syariah.

Dalam aspek pengelolaan atau sistem manajemen koperasi syariah yang masih kurang profesional khususnya di wilayah Kabupaten Banyumas disamping minimnya kualitas SDM pengelola pada lembaga keuangan syariah dan juga kurang siapnya pasar pengguna jasa keuangan syariah. Oleh karena itu koperasi syariah dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja-kinerja karyawan. Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut koperasi syariah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi sehingga koperasi syariah tersebut dapat bersaing.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2013) Kinerja adalah proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk memperoleh hasil kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam organisasi/perusahaan maupun dari luar organisasi/perusahaan. Beberapa penelitian menyebutkan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian Saryanto (2017) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan begitu pula dengan komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Ridwan (2013) menyebutkan bahwa faktor etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ahmad dan Owoyemi (2012) etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai atau sistem keyakinan yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah tentang pekerjaan dan bekerja keras. 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. Menurut penelitian Nurmatias (2015) etika kerja Islam dalam organisasi

berpengaruh positif maka komitmen organisasinya pun akan meningkat. Etika tersebut berperan aktif dalam suatu organisasi karena etika dapat meningkatkan keefektifan dan kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2014) menemukan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut penelitian Novita (2016) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan, sebaliknya jika seseorang tidak merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut.

Menurut Allen dan Mayer (2015) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi. Kesimpulannya komitmen adalah keterkaitan antara karyawan dengan atasan, hubungan kerja yang baik antara karyawan, kesetiaan terhadap pekerjaan dan lain sebagainya. Hasil penelitian Nurandini & Eisha (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut memiliki kontribusi yang cukup tinggi terhadap maju atau mundurnya perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menduga adanya pengaruh faktor etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dugaan ini diperkuat oleh argumen yang menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan sumber daya manusia dapat melalui pendekatan psikologis dan organisasi, budaya serta agama. Pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama (Mangkunegara, 2005 dalam Zahra, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2014) menemukan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Novita (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nurandini & Eisha (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengupayakan penggabungan dari variabel-variabel tersebut, dan dasarnya dari keseluruhan jurnal penelitian belum ada yang menggabungkan ketiga variabel tersebut. Maksud dari penelitian ini untuk menguji pengaruh etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERDADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM POLA SYARIAH/ UNIT SIMPAN PINJAM POLA SYARIAH (KSPPS/ USPPS) DI KABUPATEN BANYUMAS”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah, Koperasi syariah merupakan koperasi yang menjalankan usaha dibidang simpan pinjam dan pembiayaan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah, akan tetapi apakah etika kerja yang berbasis syariah yaitu etika kerja Islam diterapkan pada lembaga tersebut dan dilaksanakan baik oleh para karyawan. Etika kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi apabila diterapkan, bagaimanakah pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, selain itu rumusan masalah diambil karena adanya perbedaan hasil penelitian atau tidak adanya kekonsistenan pada penelitian-penelitian terdahulu, sehingga dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pola Syariah/ Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (KSPPS/ USPPS) Di Kabupaten Banyumas?

2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pola Syariah/ Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (KSPPS/ USPPS) Di Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pola Syariah/ Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (KSPPS/ USPPS) Di Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti menentukan batasan-batasan dari masalah yang ada agar lebih terarah dan terkonsentrasi dalam melakukan penelitian. Masalah pada pembatasan ini sebaiknya diuji sesuai dengan data-data yang mudah diperoleh dilapangan dan peneliti hanya akan meneliti pengaruh etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pola Syariah/ Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (KSPPS/ USPPS) Di Kabupaten Banyumas. Penelitian ini dilakukan tahun 2018.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang dilakukan dapat mengarah kesasaran dan mendapat hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pola Syariah/ Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (KSPPS/ USPPS) Di Kabupaten Banyumas.

2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pola Syariah/ Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (KSPPS/ USPPS) Di Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pola Syariah/ Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (KSPPS/ USPPS) Di Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Disamping hendak mencapai tujuan yang diharapkan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang etika kerja Islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk memenuhi syarat mencapai derajat Sarjana Manajemen S1.

3. Bagi Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

