

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia selalu menjadi faktor terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi, bahkan SDM dianggap sebagai salah satu asset utama perusahaan yang harus dikelola sebaik mungkin. Harapan dari sebuah Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah SDM tersebut memiliki produktifitas dan semangat kerja yang tinggi sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga terjalin sebuah hubungan yang saling menguntungkan atau simbiosis mutualisme antara perusahaan dan karyawan, dari pihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yaitu dalam bentuk hasil kerja yang maksimal dan dari pihak karyawanpun akan mendapatkan keuntungan dari perusahaan dalam bentuk gaji ataupun reward yang lainnya.

Tetapi jika karyawan hanya memiliki produktifitas dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tidaklah cukup untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan juga harus bisa aktif dan ikut serta dalam semua pekerjaan dengan cara memaksimalkan semua potensi yang karyawan miliki, bahkan lebih dari tugas yang menjadi tanggung jawab utamanya (Chou & McLean, 2009). Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku *intra-role behavior*, tetapi memiliki perilaku *extra-role behavior* atau bisa juga di sebut dengan istilah OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*).

OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) adalah sebuah perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan tugas di luar kewajibannya atau di

luar tanggung jawabnya, demi kemajuan perusahaan tempat dia bekerja (Titisari, 2014). Contoh dari perilaku OCB adalah mampu beradaptasi dengan permasalahan yang ada di perusahaan, taat pada peraturan yang sudah ditetapkan, perilaku OCB memiliki sifat suka menolong (Mohammad, Jehad, 2011).

Menurut (Alhyasat, 2012) faktor yang mampu mendorong timbulnya perilaku OCB, salah satunya yaitu etika kerja islam. Rustono, (2015) mengungkapkan bahwa suatu perusahaan bisa di bilang sukses dan maju dalam berbisnis tidak hanya dilihat dari produk berkualitas yang di hasilkan, tetapi juga dilihat dari pelayanan dan etika dari perusahaan. Etika kerja islam adalah perilaku karyawan dalam bekerja yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah di atur dalam Al-Qur'an dan Hadist (Shukri dan Yusuf Owoyemi, 2012). Etika kerja yang sesuai Al-Qur'an dan Hadist yaitu seperti bekerja dengan ikhlas, jujur dan amanah dalam bekerja, selalu bekerja sama dalam bekerja atau bersikap baik sesama rekan kerja. Sehingga ketika etika kerja islam dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan kurang, maka akan berpengaruh pada layanan yang kurang baik dan bahkan bisa mengecewakan. Bahkan jika karyawan tidak mempunyai etika yang baik, bisa menimbulkan sifat tidak jujur dan sering melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pengaruh dari etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam bekerja sangatlah dibutuhkan, ketika etika kerja islam meningkat maka perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fawzi & Mikhriani, 2017) mengenai hubungan antara etika kerja islam dengan OCB memperoleh hasil bahwa adanya

pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti nur azizah & Diana (2018) mengenai hubungan antara etika kerja islam dengan OCB dan hasilnya adalah tidak ada pengaruh secara signifikan antara etika kerja islam terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*).

Selain dipengaruhi oleh etika kerja islam, OCB juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu Komitmen afektif (*affective commitment*) dan *Employee Engagement* (Purba, 2004) . Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan bagian dari komitmen organisasi yang mengarah kepada sikap emosional seorang karyawan (Rejeki, A. T., & Wulansari, 2015). Menurut Priyankara (2013) komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterkaitan emosional, identifikasi, serta keterlibatan seorang karyawan dengan organisasi dan tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki keterkaitan emosional yang baik dengan perusahaan akan mempunyai loyalitas yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Menurut (Tjun Han, 2012) menjelaskan untuk menilai koitmen afektif bisa diukur dengan sikap bangga karyawan terhadap organisasi, terikat dengan organisasi, menghabiskan sisa karirnya, terikat secara emosional, dan memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi. Maka dari itu sikap komitmen afektif sangat di butuhkan dalam organisasi guna meningkatkan sikap OCB pada karyawan. Jika karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka sikap OCB pada diri karyawan akan tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Maria M Minarsih dkk, 2016) memperoleh hasil bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

*Employee Engagement* adalah komitmen emosional karyawan atau rasa keterkaitan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi serta tujuan dari organisasi (Kruse, 2012). Contoh dari sikap *Employee Engagement* itu sendiri yaitu seperti memiliki pemahaman serta kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan yang lainnya, berbicara positif mengenai organisasi, dan bekerja melebihi harapan dari organisasi (Fransiskus, 2013). Jika seorang karyawan memiliki sikap *Employee Engagement* yang tinggi, maka akan meningkatkan perilaku *extra-role* atau OCB serta karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam bekerja demi tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Meydy Fauzi ridwan dkk (2018) mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap OCB memperoleh hasil bahwa *Employee Engagement* berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku OCB atau *extra-role* karyawan.

Lembaga keuangan yang berbasis syariah sekarang telah banyak di Indonesia. Mulai dari asuransi syariah, perbankan syariah maupun koperasi yang berbasis syariah. Lembaga keuangan syariah sendiri di bagi menjadi dua yaitu bank dan non bank. Awal mula adanya perbankan syari'ah di Indonesia diawali pada tahun 1991 yaitu saat berdirinya Bank Muamalat Indonesia, sejak saat itu Bank Muamalat Indonesia menjadi pilar penting dalam perkembangan perbankan syari'ah di Indonesia. Potensi berkembang yang dimiliki perbankan syari'ah di Indonesia sangatlah besar, karena banyaknya dukungan dari masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam. Masyarakat percaya dengan adanya

perbankan syariah di Indonesia mampu menghapus sistem dari perbankan konvensional yang dianggap merugikan yaitu riba. Potensi bagus juga dimiliki oleh lembaga keuangan syariah yang berbasis non bank seperti *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT).

*Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) merupakan lembaga keuangan non bank yang termasuk dalam kategori lembaga keuangan mikro. Pertumbuhan BMT cukup signifikan, berdasarkan data permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia jumlah BMT di tahun 2018 mencapai 4500. Kehadiran BMT memiliki peran dalam mewujudkan pemerataan kesejahteraan masyarakat. Di kota Semarang jumlah BMT yang terdaftar dalam perhimpunan BMT kota Semarang sekarang berjumlah 12 BMT dengan jumlah karyawan keseluruhan 113 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf karyawan di beberapa BMT di kota Semarang, fenomena yang terjadi pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang, sikap kerja OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) dari karyawan masih sangat kurang, misalnya seperti kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerja yang kesusahan, kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan diluar jam kerja, tidak mau mengerjakan pekerjaan diluar tugas pokoknya, dan lain sebagainya. Maka dari itu sikap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) di *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang perlu di tingkatkan, dengan tujuan agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah yang lainnya, karena di era globalisasi sekarang ini persaingan lembaga keuangan semakin ketat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang mampu mengimplementasikan etika kerja islam dalam sebuah komitmen serta dalam membangun *employee engagement* untuk membangun sikap OCB. Karena permasalahan mengenai hubungan etika kerja islam, komitmen afektif dan *employee engagement* perlu di teliti lebih lanjut maka peneliti akan menguji efek mediasi dari komitmen afektif (*affective commitment*) dan *employee engagement* pada hubungan etika kerja islam dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*).

Berdasarkan uraian latar belakang, judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah **“Peran Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Dengan Komitmen afektif (*affective commitment*) Dan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus *Baitul Mal Wat Tamwil* (Bmt) di kota Semarang)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

*Berdasarkan reseach gap dan fenomena diatas, maka perumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah “bagaimana meningkatkan sikap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) melalui etika kerja islam, komitmen afektif dan juga *Employee Engagement*”. Selanjutnya pertanyaan penelitian adalah :*

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang?

2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen afektif (*affective commitment*) pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap *employee engagement* pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang?
4. Bagaimana pengaruh komitmen afektif (*affective commitment*) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang?
5. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang.
2. Menguji secara empiris pengaruh etika kerja terhadap *komitmen afektif (affective commitment)* pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang.
3. Menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap *employee engagement* pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) di kota Semarang

4. Menguji secara empiris pengaruh *komitmen afektif (affective commitment)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)* di kota Semarang.
5. Menguji secara empiris pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)* di kota Semarang.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Serta menambah wawasan tentang bagaimana hubungan antara etika kerja Islam dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan dimediasi oleh komitmen afektif (*affective commitment*) dan *employee engagement* pada *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)* di kota Semarang.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberikan masukan kepada *Stakeholder Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)* di kota Semarang dalam proses pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan serta pengelolaan Sumber Daya Manusia.
- b. Memberikan masukan kepada seluruh karyawan Bank *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)* di kota Semarang mengenai cara peningkatan dan memperbaiki etika kerja terhadap organisasi.