

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia pendidikan yang dinamis dan penuh persaingan pada saat ini, membuat organisasi pendidikan khususnya perguruan tinggi melakukan perubahan orientasi mengenai bagaimana cara mereka dalam melayani konsumennya dan bagaimana mengatasi pesaing. Tingginya tingkat persaingan yang terjadi menyebabkan organisasi pendidikan harus memiliki strategi yang efisien dan tepat dalam mencapai tujuannya dan lebih memacu organisasi pendidikan tersebut untuk semakin inovatif dalam menghadapi perkembangan tersebut. Ditengah-tengah persaingan antar sekolah, terutama antar sekolah swasta yang semakin meningkat tersebut, sekolah swasta seharusnya menjadi organisasi yang berorientasi pada pasar (*market-oriented*) agar dapat menghasilkan nilai atau mutu yang lebih baik bagi anak didiknya.

Kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan bisnisnya tidak hanya dapat dilihat dari produk berkualitas yang dimilikinya, tetapi juga dari layanan yang diberikan dan etika yang dimiliki organisasi tersebut. Meskipun organisasi tersebut mempunyai produk yang berkualitas dengan manajemen yang tepat, tetapi apabila tidak sesuai etika yang berlaku, hal ini tidak menjamin perusahaan tersebut dapat mampu bertahan lama karena dapat menjadi masalah di kemudian hari. Sehingga organisasi yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik

untuk membantu para SDMnya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Zaman, Nas, Raja, & Marri, 2013).

Dalam agama Islam terdapat panduan hidup yang lengkap Dari Al-Qur'an dan Sunnah mulai bangun tidur sampai tidur lagi dengan tujuan untuk mendapat kebahagiaan dunia dan akhirat. Pada dasarnya etika kerja Islami juga bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Islam menuntun kita untuk bekerja dengan giat akan tetapi hasil kerja bukan hanya untuk kita sendiri, namun juga bermanfaat bagi orang lain. Dalam Islam bekerja juga bukan hanya untuk mencari uang, akan tetapi bekerja dinilai sebagai ibadah. Bagi seorang muslim yang taat, pasti mengikuti aturan-aturan dari Tuhan dalam melaksanakan perilaku dan perbuatannya sehari-hari termasuk bekerja yang benar dalam Islam.

Konsep etika bisnis, dibentuk karena - Tumbuh subur nya immoralitas yang terjadi di antara para eksekutif perusahaan dan para pegawainya sehingga membuat perusahaan harus merugi dan gagal atau kinerja perusahaan menurun, -Perusahaan yang menerapkan etika bisnis superior punya nama dan reputasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Seperti dikisahkan dalam kitab Suci Al-qur'an : kedua sejoli ini diperkenankan oleh Allah memakan apa saja yang menginginkan surga, namun jangan sekali-kali mendekati sebuah pohon yang apabila dilakukan mereka akan tergolong orang-orang yang zalim (Al-Baqarah;25).

Etika kerja Islami memandang dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan. Sehingga untuk melakukannya upaya yang cukup harus ada pada diri setiap orang dalam pekerjaannya karena adanya pandangan bahwa pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban sehingga setiap orang harus mampu bekerja sama dan dapat mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan secara bersama-sama.

Etika kerja Islami memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan SDM untuk bersikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan bersedia bekerja lebih baik untuk organisasinya. Robbins (2006) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang SDM, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. SDM yang memiliki etika kerja islami yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan bahwa berperilaku lebih untuk organisasinya (OCB) agar bisa meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Kartikarini (2015), membuktikan bahwa Etika kerja islamiberpengaruh terhadap OCB dan kinerja SDM, sebaliknya hasil penelitian Chia dan Lein (2012), membuktikan bahwa etika kerja islamiberpengaruh tidak signifikan terhadap OCB dan kinerja SDM.

Selain etika kerja islami, komitmen organisasional juga merupakan faktor yang mempengaruhi OCB. Mowday 1982 menyatakan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan

untuk menilai kecenderungan SDM untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang SDM yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Kartikarini (2015), membuktikan bahwa komitmen berpengaruh terhadap OCB dan kinerja SDM, seorang pegawai yang memiliki komitmen akan memiliki perilaku OCB yang semakin meningkat, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik, hasil yang berbeda oleh Kurniawan (2015), membuktikan bahwa komitmen affectif dan komitmen kontinuan tidak berpengaruh terhadap OCB dan kinerja SDM.

Etika kerja islami juga sangat dibutuhkan dalam satuan pendidikan, yaitu yayasan Hidayatullah Semarang. Sebagai yayasan pendidikan berbasis islam, membuka pendidikan SD, SLTP dan SLTA membutuhkan tenaga pendidik yang memiliki Etika Kerja Islami agar visi dan misi yayasan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki agama islam yang kuat dapat terwujud.

Peneliti ingin melakukan penelitian pada aspek etika kerja Islami, komitmen organisasional terhadap OCB dan kinerja dengan guru sebagai sampelnya. Hal ini didasarkan pada banyaknya tuntutan yang dihadapi profesi guru dalam menjalankan tugasnya disuatu organisasi pendidikan. Penelitian ini juga dikhususkan dilakukan pada lingkungan pendidikan yang memiliki budaya Islam, dengan maksud untuk mengetahui apakah

etika kerja Islami benar-benar diaplikasikan dalam kehidupan organisasi. Sedikitnya penelitian yang dilakukan pada organisasi non-profit khususnya di dunia pendidikan yang berlatar belakang Islam juga menjadi pertimbangan bagi peneliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul :”**Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)*** “

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah Yayasan Abul Yatama Semarang merupakan lembaga pendidikan yang memiliki pengelolaan berbasis islami, akan tetapi apakah etika kerja yang berbasis islami dan komitmen yang dimiliki oleh para tenaga pendidik dapat meningkatkan perilaku OCB dan kinerja SDM, sehingga dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja islami terhadap OCB ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB ?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sumber daya manusia ?
5. Bagaimana pengaruh OCB berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika islam terhadap OCB.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etika kerja Islami terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sumber daya manusia
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja sumber daya manusia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan dalam daftar kepustakaan serta tambahan informasi khususnya mengenai pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Yayasan Abul Yatama Semarang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam rangka peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui OCB, komitmen organisasional dan etika kerja islami.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan dalam daftar kepustakaan serta tambahan informasi khususnya mengenai pengaruh etika kerja islami dan komitmen organisasional terhadap OCB dan kinerja sumber daya manusia.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam menganalisis persoalan berdasarkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh etika kerja islam dan komitmen organisasional terhadap OCB dan kinerja sumber daya manusia.