

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Hasrat untuk terus berkembang dalam rangka mencapai tujuan organisasi merupakan suatu unsur vital yang harus menjadi fokus utama dari organisasi dan para pemangku jabatannya. Maka dari itu sangat penting dalam proses pencapaian tujuan, sebuah organisasi perlu maksimal dan memberikan penanganan khusus dalam mengelola sumber daya manusia yang mana merupakan sumber signifikan bagi keunggulan kompetitif organisasi (Coulter, M dan Robbins, 2010). Berdasarkan survey pendahuluan dengan beberapa karyawan di Semarang diperoleh hasil bahwa ada penurunan komitmen organisasi. Adapun tolak ukur keunggulan kompetitif organisasi bisa dilihat dari sikap kerja yang karyawan berikan untuk organisasi. Berkomitmen terhadap organisasi merupakan sikap kerja yang mampu mempengaruhi individu mengikatkan diri serta rela untuk berkorban demi kepentingan organisasi (tiara, meyer 2015).

Mempelajari perilaku pegawai merupakan hal yang substansial bagi organisasi, yang mana membina dan mempertahankan pegawai khususnya yang memiliki potensi tinggi bukan hal yang mudah di tengah era bisnis saat ini. Perusahaan perlu memiliki strategi jitu, terutama strategi dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Rejeki, A. T., & Wulansari, 2015). Adapun definisi komitmen organisasi menurut (tiara, meyer 2015) merupakan suatu gambaran konstruk psikologis, hubungan antara anggota dengan organisasinya yang berimplikasi pada keberlanjutan status keanggotaan di dalam organisasi.

Tingkat komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor etika kerja yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang mana hal ini sangat berkaitan dengan usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas yang dimiliki anggota organisasi (Sa-U et al., 2008). Kebiasaan terkait etika yang tertanam dalam diri anggota organisasi menjadi hal yang esensial, dan ini berkaitan erat dengan hubungan individu dengan Tuhan atau kepercayaan yang dianutnya (Rahman et al., 2008). Etika kerja Islami menjadi salah satu variabel unik dimana Islam memiliki tuntunan-tuntunan khusus bagi umatnya dalam hal etos kerja yang baik diterapkan dalam hal bermuamalah.

Faktor spiritualitas di tempat kerja juga menjadi determinan penting dari komitmen organisasi, hal ini karena secara naruhiah seorang individu bekerja tidak semata-mata materalil namun juga bertujuan untuk memenuhi dahaga batin dalam pemenuhan nilai-nilai tertentu (Prakoso, 2018). Lingkungan tempat kerja menjadi hal yang lekat dengan spiritualitas, dimana lingkungan tersebut membentuk hubungan antar karyawan yang mampu menumbuhkan ikatan batin pada individu. Adapun (Milliman et al., 2003) mendefinisikan *Work Spirituality* sebagai sebuah ekspresi keinginan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam proses menghidupkan nilai-nilai yang dipegang oleh seseorang.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggali lebih dalam terkait komitmen organisasi melalui dilihat dari sudut pandang dimensi khusus yaitu dari sudut pandang keyakinan atau agama. Menurut (Haerudin & Santoso, 2016) Etika seringkali ditempatkan di luar sistem kehidupan sehingga banyak menimbulkan problem sosial yang memiliki dampak luar biasa dalam tatanan politik, ekonomi, bisnis dan berbagai aspek lainnya, yang mana seharusnya perlu adanya penerapan

moral ketuhanan dalam praktik berkehidupan. Oleh karena hal tersebut, *Islamic Work Ethic* menjadi salah satu bentuk penerapan moral-moral ketuhanan yang seharusnya dapat berpengaruh atas perilaku individu atau pekerja dalam sebuah organisasi.

Terdapatnya inkonsistensi hasil dari penelitian dari faktor *Islamic Work Ethic* menjadi alasan utama kembali dilakukannya penelitian, yang mana hasil penelitian (Ghahremani & Khorramian, 2018; Pratiwi, 2019; Siswanto et al., 2019) mengungkapkan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara signifikan atas meningkatnya komitmen afektif organisasi. Disisi lain (Gheitani et al., 2019) dalam penelitiannya menemukan tidak adanya signifikansi dari etika kerja islam dalam mempengaruhi tingkat komitmen afektif organisasi. Terdapat juga keterbatasan-keterbatasan pada penelitian sebelumnya meliputi terbatasnya penggunaan variabel penelitian dan ruang lingkup objek penelitian, yang mana hal ini dapat menyebabkan kemungkinan lain daripada hasil yang didapat.

Dalam rangka meningkatkan nilai hasil uji, faktor *Achievement* yang merupakan dimensi dari motivasi intrinsik digunakan untuk mengekspolarasi lebih dalam terkait pengembangan potensi *Affective Commitment* organisasi. Hal ini dikarenakan menurut (Liang et al., 2018) motivasi menjadi salah satu faktor utama yang mampu mempegaruhi arah perilaku manusia. Hal ini didukung dengan penelitian (Rachmawati et al., 2016) yang membuktikan dalam studinya bahwa faktor kebutuhan berprestasi mampu mempengaruhi secara positif atas *Affective Commitment* organisasi.

Berlandaskan pada uraian tersebut, penelitian ini mencoba memformulasikan penelitian dengan menggunakan variabel: *Affective Commitment*

(Komitmen Organisasi); *Achievement* (Motivasi Intrinsik); *Islamic Work Ethic*; dan *Meaningful Work* (Spiritualitas di Tempat Kerja). Adapun penelitian ini mengangkat judul **“Pengembangan Potensi Affective Commitment Organisasi Melalui Pendekatan Islamic Work Ethic dan Meaningful Work”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Urgensi daripada disusunnya penelitian ini adalah terdapat fenomena terkait pentingnya pengembangan *Affective Commitment* organisasi yang dilihat dari sudut pandang spiritualitas dalam hal ini moral ketuhanan, yang mana dengan pengujian faktor-faktor yang dinilai dapat berpengaruh akan menjadi dasar baru dalam keilmuan. Berdasar pada uraian yang telah di sampaikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *Islamic Work Ethic* mempengaruhi tingkat *Achievement*?
2. Bagaimana *Meaningful Work* mempengaruhi tingkat *Achievement*?
3. Bagaimana *Islamic Work Ethic* mempengaruhi tingkat *Affective Commitment*?
4. Bagaimana *Meaningful Work* mempengaruhi tingkat *Affective Commitment*?
5. Bagaimana *Achievement* mempengaruhi tingkat *Affective Commitment*?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang terbentuk maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* atas tingkat *Achievement*.
2. Menganalisis pengaruh *Meaningful Work* atas tingkat *Achievement*.

3. Menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* atas tingkat Komitmen Organisasi.
4. Menganalisis pengaruh *Meaningful Work* atas tingkat Komitmen Organisasi.
5. Menganalisis pengaruh *Achievement* atas tingkat Komitmen Organisasi

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia (MSDM)

2. Manfaat praktis

Studi ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasinya, yang mana bersandar pada etika kerja islami dan konsep-konsep spiritual.

