

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Islam merupakan cara pandang yang lengkap dan komprehensif (Manan dan Kamaluddin, 2010). Islam merupakan agama yang diturunkan Allah (pencipta) kepada Nabi Muhammad SAW yang mengatur hubungan antara manusia dengan pencipta, manusia dengan dirinya sendiri, dan manusia dengan sesamanya (An-Nabhani, 2001). Bagi muslim, sumber bagi prinsip dan ajaran Islam adalah al quran dan hadits. Al quran berisi perkataan Allah yang disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Sedangkan hadits adalah perkataan, perilaku, dan penetapan Nabi Muhammad SAW. Islam terdiri dari *aqidah* dan *syariah*. *Aqidah* merupakan landasan yang mencakup kepercayaan kepada Allah sebagai pencipta, kepada rasul, kepada malaikat-malaikat, kepada kitab-kitab, kepada hari akhir, dan kepada qadha dan qadar. Sedangkan *syariah* merupakan aturan-aturan bagi kehidupan manusia. *Aqidah* Islam disebut juga *aqidah aqliyah* karena didapatkan melalui proses berpikir (*aqliyah*). Sedangkan *syariah* diperoleh dari penggalian terhadap sumber-sumber hukum Islam (An-Nabhani, 2001).

Bagi muslim, aturan-aturan Islam mengikat mereka untuk melaksanakannya dalam perilaku dan perbuatan. Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan aktivitas tidak terlepas dari motivasi (*al quwwah*) yang menjadi landasan manusia dalam melakukan perbuatan (Abdurrahman, 2010).

Dalam konteks pelaksanaan bisnis, manifestasi dari keyakinan Islam dapat melawan berbagai penyelewengan atau moral hazard dalam hubungan bisnis kontraktual (Manan dan Kamaluddin, 2010).

Terkait dengan hukum-hukum *syara'* yang memerintahkan muslim untuk melakukan perbuatan tertentu, akan ditemukan nilai-nilai tertentu yang diperintahkan pada manusia agar direalisasikan pada saat melakukan perbuatan atau aktivitas (Abdurrahman, 2010). Nilai-nilai itu adalah nilai materi (*al qimah al madiyah*), kemanusiaan (*insaniyah*), akhlak (*akhlaqiyyah*), dan spiritual (*arruhiyyah*). Dengan demikian, perbuatan muslim pada dasarnya terikat dengan aturan-aturan dari Allah sebagai pencipta dan pengatur (An Nabhani, 2001). Perbuatan ini meliputi seluruh aktivitasnya, termasuk ketika dia menjalankan pekerjaannya. Etika kerja Islami merupakan harapan perilaku yang berpengaruh pada hubungan kerja. Hal ini termasuk usaha, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas (Rahman, 2000) dalam Mohamed, (2010). Sedangkan Ali (2005) dan Owaihan (2008) sebagaimana menyatakan terdapat empat konsep dalam etika kerja Islami, yaitu: usaha, kerja tim, transparansi kejujuran, dan tanggungjawab moral.

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai pengalaman berharga positif bahwa seorang karyawan mendapat langsung dari tugas-tugas pekerjaan mereka (Thomas & Velthouse, 1990). Ryan dan Deci (2000) mendefinisikan motivasi intrinsik "melakukan suatu kegiatan untuk kepuasan yang melekat dan bukan untuk beberapa konsekuensi terpisah". Setelah karyawan merasa senang dan tertarik, ia akan memiliki keinginan untuk mengerahkan usaha yang maksimal

untuk melakukan tugas mereka dalam organisasi.

Dalam penelitian Yuen-Onn Choong, Kee-Luen Wong, Teck-Chai Lau (2011) dengan judul penelitian “Motivasi Intrinsik dan Komitmen SDM di Lembaga Pendidikan Tinggi Swasta di Malaysia”. Dengan responden sebanyak 247 akademisi dari empat Universitas Swasta Malaysia. Menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berkorelasi dengan tiga komponen komitmen yaitu; afektif, kelanjutan dan normatif. Selain itu juga membuktikan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan mempengaruhi komitmen SDM. Hal ini didukung oleh penelitian Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayoan (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen SDM secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hasil penelitian Keumala Hayati dan Indra Chaniago (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi tidak mempengaruhi komitmen SDM dan kinerja pekerjaan mereka.

Penelitian tentang etika kerja Islami pada lingkungan global cukup mendapat perhatian dua dekade terakhir (Mohamed, 2010). Ali (1988) telah mengonstruksi skala etika kerja Islami dan menemukan bahwa skala tersebut reliabel ketika diuji pada 150 mahasiswa Arab di Amerika Serikat. Yousef (2001) menginvestigasi efek moderasi etika kerja Islami pada hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja diantara 425 pekerja muslim di beberapa organisasi di Uni Emirat Arab. Yousef (2001) menemukan bahwa etika kerja Islami secara langsung mempengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Kumar dan Rose (2010) meneliti pengaruh etika kerja Islami terhadap inovasi dan

kapabilitas di sektor publik di Malaysia dan menghasilkan hubungan yang positif. Penelitian serupa menarik untuk dilakukan di Indonesia mengingat Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah muslim terbesar di dunia. Ditambah lagi, penelitian tentang etika kerja Islami juga belum banyak dilakukan di Indonesia. Dilihat secara umum, Indonesia memiliki ‘prestasi’ yang jauh dari etika Islam seperti korupsi, jual beli hukum, pornografi, dan beberapa masalah moral. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian hubungan etika kerja Islami dengan kepuasan kerja dan komitmen SDM pada pekerja di Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan *research gap* dari penelitian sebelumnya yakni hasil penelitian Yuen-Onn Choong, Kee-Luen Wong, Teck-Chai Lau (2011) dan hasil penelitian Keumala Hayati dan Indra Chaniago (2012) menunjukkan hasil yang variatif. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana meningkatkan komitmen SDM dengan kepuasan kerja sebagai moderasi antara etika kerja Islami, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen SDM?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen SDM?

4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen SDM yang dimoderasi oleh kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen SDM yang dimoderasi oleh kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan etika kerja Islami, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen SDM dengan kepuasan kerja sebagai moderasi.
2. Menyusun model pengembangan peningkatan komitmen SDM dengan kepuasan kerja sebagai moderasi antara etika kerja Islami, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Aspek teoritis, memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Aspek praktis, menjadi sumber informasi dan referensi bagi Kementrian Agama Kabupaten Batang dalam upaya memberikan pelayanan yang semakin baik kepada masyarakat.