

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Diberlakukannya perdagangan antar Negara dengan bebas atau kemudahan masuknya barang dan jasa serta perdagangan antar Negara di wilayah Asia MEA (masyarakat ekonomi asia) memberikan warna baru dalam konteks perekonomian di Indonesia. Ramainya pasar mancanegara yang memasuki Indonesia menjadikan Indonesia sebagai pusat pasar di asia dan berdampak pada banyaknya perusahaan yang berdiri di Indonesia. Aroma persaingan antara perusahaan lokal dan mancanegara semakin kuat, tentu saja hal ini menarik jika dipandang dari berbagai sudut pandang, salah satunya sudut pandang staff di suatu organisasi.

Banyaknya pilihan pekerjaan yang ditawarkan pasar global yang menjanjikan gaji besar mempunyai dampak pada suatu komitmen seorang staff kepada perusahaan tempat ia bekerja dan memunculkan suatu keharusan kepada organisasi untuk dapat memilih staff yang mampu untuk berkomitmen terhadap organisasi tersebut dan dapat bekerja tanpa selalu menimbang masalah gaji. Komitmen merupakan hal yang penting dimiliki setiap staff untuk dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dimilikinya agar dapat berjalan berdampingan dengan visi dan misi organisasi tersebut. Dalam organisasi komitmen sumber daya manusia dapat divisualkan dalam bentuk rasa percaya terhadap nilai dari organisasi, ikut terlibat dan berusaha keras untuk kepentingan

organisasi, serta mempertahankan keanggotaan di organisasi yang ditunjukkan oleh seorang staff terhadap organisasinya. Komitmen organisasi berarti keanggotaannya melebihi keanggotaan formal, dikarenakan meliputi sikap rasa suka terhadap organisasi dan bersedia untuk berusaha pada tingkat usaha yang maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuan.

Menurut Yousef (2000) para staff yang mempunyai tingkat komitmen tinggi terhadap organisasinya lebih dapat menerima perubahan dari pada staff yang mempunyai komitmen rendah pada organisasi, jika perubahan tersebut memberi dampak baik untuk organisasi serta tidak mengubah visi dan misi organisasi. Pada faktanya, suatu komitmen tidak hanya dinilai dari seberapa lama seorang mampu bertahan lama bekerja di organisasinya, namun seberapa besar rasa nyaman dan keterkaitan dengan perusahaan serta adanya *feedback* positif yang diberikan staff terhadap perusahaan dan perusahaan terhadap staffnya pula. Kenyamanan dan keterkaitan hubungan dengan perusahaan dari dalam diri seorang staff terhadap organisasinya inilah yang sering disebut sebagai komitmen afektif.

Komitmen afektif didasarkan pada ikatan secara emosional pada diri seorang staff yang telah melekat untuk mengidentifikasikan dan ikut memberikan kontribusi melalui keterlibatan dirinya dengan organisasi Meyer, Allen & Smith (1993). Rendahnya komitmen afektif yang dimiliki kebanyakan staff di Indonesia membuat para organisasi harus membuat suatu keadaan yang nyaman agar staff bisa berkomitmen dengan organisasi tersebut. Hal ini terbukti dari survey yang

dilakukan oleh Watson Wyatt, bahwa Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia hanya 57% (sumber : portalhr.com) .

Etika adalah penerapan pola tingkah laku, perbuatan manusia yang di lihat dari sudut pandang baik dan buruk sejauh mana dapat diterima oleh logika . Keberanekaragaman paham tentang etika mendasari tingkah laku para staff dalam bekerja. Staff yang mempunyai etika kerja yang tinggi dapat termotivasi menghasilkan produktifitas yang lebih baik serta mempunyai tingkat komitmen yang tinggi dengan perusahaan dalam kondisi apapun dibandingkan staff yang mempunyai etika yang rendah.

Etika kerja islam dianggap mampu bersaing dan mampu berjalan dengan kesesuaian tantangan zaman. Konsep etika kerja islam adalah niat dalam bekerja dihubungkan dengan tanggung jawabnya didunia sebagai pengemban tugas dalam organisasi dengan tuhanNya yang juga telah dicontohkan oleh nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan yang baik, sehingga otomatis jika dalam bekerja itu memegang pondasi dari apa yang dicontohkan rasulullah akan mendapat hasil yang positif. Seperti hadis yang diriwayatkan oleh H.R Baihaqi :

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا رواه البيهقي

“ *Bekerjalah untuk kepentingan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya, dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok*”. Salah satu pendorong timbulnya etika kerja yang islami adalah niat yang bersumber dari dalam diri pribadi masing masing staff dan bekerja keras dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti yang tercantum dalam Qur'an surat At Taubah ayat 105 berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” . Hal ini tentunya harus didasari dengan sikap religiusitas yang dimiliki staff terhadap Tuhannya. Semakin tinggi rasa religious diri akan berdampak pada etika kerja yang baik yang secara tidak langsung bertanggung jawab secara horizontal kepada tuhan nya dan secara vertical kepada sesama (hablumminallah, hablumminannas) atau dalam konteks ini yaitu organisasinya. Ketika seseorang mempunyai rasa tanggung jawab kepada organisasinya maka rasa nyaman dalam bekerja muncul dan membentuk suatu komitmen afektif untuk perusahaan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Darwish Yousef (2001) menyimpulkan bahwa etika kerja Islam berdampak pada berbagai aspek komitmen organisasi secara positif .

Rasa nyaman yang dimiliki karyawan dalam perusahaan memunculkan rasa sosial yang tinggi pula terhadap lingkungan dan individu lain dalam perusahaan memunculkan rasa ingin berbagi satu sama lain dalam segi kemampuan ataupun pengetahuan. Secara umum, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah mengkomunikasikan pengetahuan yang ada pada diri seorang staff dalam sebuah grup. Berbagi pengetahuan merupakan aspek penting kehidupan organisasi yang mendasar untuk menghasilkan pemikiran inovasi baru serta mengembangkan peluang bisnis baru melalui sosialisasi dan proses belajar. Menurut penelitian sebelumnya, berbagi pengetahuan membantu meningkatkan

keseluruhan efektivitas tim, bantuan manajer untuk mengembangkan keputusan yang lebih baik dan lebih akurat (Prahalad & Hamel, 1990; Zajac & Bazerman, 1991).

Kemampuan mengelola proses berbagai pengetahuan merupakan tantangan utama yang dihadapi organisasi . Berbagai pengetahuan melibatkan pertukaran timbal balik antara individu-individu, termasuk mengirim dan menerima pengetahuan. Pada konsep islam, memberi lebih baik dari pada menerima. Ini adalah tindakan relasional yang menggabungkan komunikasi pengetahuan seseorang kepada orang lain serta menerima pengetahuan dari lain (Van De Hoof & Van Weenen, 2004). Ia menyatakan berbagi pengetahuan dibagi menjadi " menyumbangkan pengetahuan (donating) modal intelektual pribadi seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain dan mengumpulkan pengetahuan (collecting)-konsultasi rekan kerja untuk mendapatkan modal intelektual mereka untuk berbagi".

Namun kondisi yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang , tenaga pendidikan yang mempunyai komitmen afektif masih rendah hal ini didasarkan pada kuesioner dan kotak saran. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penerapan donating knowledge sharing dan etika kerja islami serta pendalaman komitmen afektif pada diri masing masing staff.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yakni studi dan fenomena komitmen afektif yang masih rendah, hal ini disebabkan oleh penerapan donating knowledge sharing dan etika kerja islami serta pendalaman komitmen afektif pada diri masing masing staff. Maka rumusan masalah studi ini adalah “ *Bagaimana mengembangkan model peningkatan komitmen afektif* ”. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keterkaitan antara etika kerja islami dan donating knowledge sharing terhadap komitmen afektif dalam konteks kualitas religiusitas?
2. Bagaimana menyusun model peningkatan komitmen afektif melalui donating knowledge sharing dan etika kerja islami dengan kualitas religiusitas sebagai variabel moderating?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan etika kerja islami dan donating knowledge sharing terhadap komitmen afektif dalam konteks kualitas religiusitas
2. Menyusun model peningkatan komitmen afektif dengan religiusitas sebagai variabel moderating dan knowledge sharing berbasis etika kerja islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis ikut berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan komitmen
2. Manfaat praktis menjadi sumber referensi dan informasi bagi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa.