

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pencapaian tujuan organisasi, seluruh komponen dalam organisasi memiliki peran penting, karena setiap bagian mempunyai peran. Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan roda organisasi. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi (Farisul, 2015).

Ketika melaksanakan tujuan dalam organisasi tentu para pemimpin organisasi telah merancang hal apa yang ingin diterapkan dalam perusahaan termasuk norma-norma yang akan diterapkan. Sistem tersebut harus dimiliki oleh perusahaan untuk menerapkan sistem luhur dalam perusahaan sehingga dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam kehidupan sehari-hari.

Telah muncul beberapa kasus yang menunjukkan penyimpangan sikap dari seorang karyawan. Beberapa kasus yang terlaksana seperti mendahulukan kepentingan pribadi, saling menghalalkan cara dalam rangka memperoleh keuntungan sebanyak mungkin, sehingga berefek kepada perusahaan kecil yang semakin lemah sementara perusahaan besar yang semakin kuat. Keadaan di era demografis dengan jumlah konsumen yang

semakin banyak tetapi kompetisi diantara para produsen semakin ketat menyebabkan perusahaan mengabaikan etika dalam berbisnis.

Sementara itu, banyak penelitian tentang etika kerja yang telah dilakukan di Barat, dengan fokus utamanya terdapat pada *Protestan Work Ethics* (PWE) yang dikemukakan oleh Weber (1958). Penelitian tentang *Islamic Work Ethics* atau IWE telah muncul sebagai penelitian yang terpisah (Ali,198, 1992; Yousef 2000). Baik PWE dan IWE memiliki fokus utama pada kerja keras , dedikasi, komitmen, kreativitas, penghindaran akumulasi kekayaan menggunakan cara yang tidak etis, dan kerja sama di tempat kerja. Namun, bertentangan dengan PWE, IWE lebih menekankan pada niat daripada hasil (Yousef,2000). Berbeda dengan PWE, IWE memiliki akar yang dalam di Quran (kitab suci umat Islam) dan Sunnah (ucapan dan praktik) Nabi Muhammad S.A.W (Yousef , 2000).

Memahami etika bisnis dari perspektif Islam menjadi penting karena beberapa alasan. Pertama, Islam adalah agama terbesar kedua di dunia (setelah Kristen). Muslim merupakan penduduk terbanyak dengan sekitar 22,5% dari populasi dunia dan populasi Muslim secara global tumbuh 1,5 kali lebih cepat daripada populasi umum (Johnson dan Grim 2013). Kedua, negara-negara Muslim mewakili beberapa pelanggan utama di dunia dan mereka memiliki investasi besar di negara-negara Barat (Saeed, 2001; Uddin, 2003). Ketiga, kebutuhan yang besar untuk mengapresiasi keberagaman tenaga kerja dalam menghadapi globalisasi dan persaingan yang meningkat di seluruh dunia menuntut peneliti dan praktisi untuk memahami peran penting

berbagai faktor agama dan sosial dalam mempengaruhi bisnis (Eastman dan Santoro, 2009; Uddin, 2003). Dalam studi saat ini, peneliti berusaha untuk terus memperluas literatur tentang persepsi IWE dengan mengeksplorasi dampaknya pada hasil pekerjaan yang penting seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah.

Agama selalu menjadi motivator spiritual bagi orang untuk mencapai tujuan khusus (Ali, 1995). Pandangan IWE berfungsi untuk menumbuhkan hubungan sosial dan pertumbuhan pribadi (Ali dan Al-Owaidan 2008). IWE mengurangi kemalasan dan mendorong seseorang untuk mencari sumber pemasukan legal dan dedikasi yang penuh untuk bekerja. Selanjutnya, IWE menganggap keterlibatan dalam kegiatan ekonomi sebagai kewajiban atas para pengikutNya (Yousef, 2000).

Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa orang-orang yang memiliki IWE tinggi mungkin memiliki kepuasan kerja yang baik dan tampil lebih baik daripada mereka yang memiliki IWE rendah. Apalagi ketika diuji dalam budaya Timur yang memiliki peraturan yang unik, studi saat ini akan memberikan beberapa wawasan ke dalam teori keadilan dominan yang telah banyak dikembangkan dan diuji dalam peraturan di daerah Barat. Baru-baru ini, ahli teori organisasi telah meminta penelitian di masa depan untuk memperpanjang teori organisasi ke peraturan di daerah Timur untuk memiliki lebih banyak keyakinan tentang generalisasi mereka (Tsui, 2007). Dengan demikian, penelitian saat ini mengisi celah ini dan memberikan peluang untuk menguji teori yang sedang dikembangkan di daerah Barat.

Dalam penelitian Sri Wartini dan Wahyu Harjanti tahun 2014 menghasilkan bukti mengenai cara untuk merubah perilaku para pekerja adalah dengan menerapkan *Islamic Work Ethics* yang di bantu oleh *Organizational Commitment* hingga nantinya menghasilkan perubahan organisasi menuju ke arah yang lebih baik. Maka dari itu perlu adanya peningkatan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi agar bisa membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Valentine, 2002). Karena pada akhirnya karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah atau *turnover intention* yang rendah. Keinginan untuk pindah/keluar dari perusahaan (*turnover*), dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keperusahaan lain, pemberhentian, atau kematian karyawan (Siti, 2013).

Selain itu, hal lain yang bisa mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan adalah *Job Satisfaction (JS)* . Terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Ristia Pawesti pada tahun 2016 menunjukkan bahwa JS dan TI memiliki hubungan signifikan negatif. Yang artinya jika pekerjaannya merasa puas dengan hasil mereka, maka tingkat TI pun akan berkurang pada perusahaan tersebut.

Angka *turnover* karyawan berada pada garis yang cukup tinggi dan dapat menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan. Berdasarkan hasil survei *Global Strategic Rewards 2007/2008* yang dilakukan oleh Watson Wyatt, kehilangan karyawan berprestasi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus telah menjadi masalah yang harus diwaspadai oleh industri di

Indonesia. Contohnya adalah sektor migas, sudah terjadi indikasi postif jika para pekerja ahlinya mulai pindah dari Indonesia ke luar negeri, kemungkinan ke Arab Saudi, Malaysia, bahkan Eropa dikarenakan tawaran paket remunerasi yang lebih baik. Sementara di Indonesia, paket remunerasinya masih dikaitkan dengan keadaan rata-rata domestik.

Contoh lainnya adalah di sektor perbankan, khususnya tenaga kerja dengan keahlian khusus. Hasil survey yang dilakukan di sejak pertengahan tahun 2006-2007 itu menunjukkan itu menunjukkan *turnover* untuk posisi-posisi penting (level manajerial dan atasnya) di industri perbankan antara 6,3%-7,5%. Sedangkan *turnover* karyawan di industri pada umumnya hanya berkisar 0,1-0,74%.

Tingkat *turnover* yang tinggi tidak baik untuk perusahaan, karena salah satu efek domino untuk organisasi adalah biaya peningkatan yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan penurunan produktivitas kerja. Selain daripada itu tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan sumber daya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Siti, 2013).

Chen (2010) menemukan bahwa 45 sampai 60 hari waktu yang dibutuhkan untuk menggantikan posisi yang kosong dan waktu yang dibutuhkan untuk melatih karyawan baru ke dalam pekerjaan baru mereka. Ini menunjukkan bahwa penting untuk menemukan solusi segera untuk

mengambil karyawan tinggal di organisasi, dalam pandangan bahwa biaya penggantian yaitu, biaya untuk melatih karyawan membutuhkan waktu.

Lembaga keuangan syariah saat ini banyak muncul di kalangan masyarakat Indonesia. Seperti pernyataan (Sugianto, 2012), bahwa perkembangan perbankan syariah kini didukung dengan naiknya semangat masyarakat untuk mendalami islam secara lebih mendalam. Sehingga melonjaknya *demand* terhadap produk bernuansa syariah.

Dibalik semangat masyarakat yang meningkat untuk mengenal produk bank syariah, terdapat fakta yang kurang menguntungkan dari pihak bank syariah itu sendiri. Yaitu, kurangnya ketersediaan tenaga kerja di bidang tersebut. Dibuktikan juga dengan angka *turnover* pegawai bank syariah yang lumayan tinggi. Edy Setiadi, Direktur Kepala Departemen Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), menuturkan *turnover* pegawai di perbankan syariah terus meningkat. Jika diambil rata-rata, tingkat perpindahan pegawai mencapai 5% pada tahun 2009, lalu meningkat menjadi 10% pada tahun 2010 (Partawidjaja, 2012). Sementara menurut Network grup pada tahun 2015 menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* di Bank Syariah Mandiri mencapai angka 10%. Sebagian besar alasan yang muncul dikarenakan ketidaksesuaian dalam bekerja.

Keadaan perbankan syariah di Indonesia tidak sedang baik-baik saja saat ini dan cenderung ke arah yang memprihatinkan. Maka, dari itu perlu dicari solusi nyata untuk akhirnya membantu meningkatkan kinerja karyawan perbankan syariah itu sendiri. Dalam lingkungan syariah, perlu

adanya peningkatan etika kerja islam atau *Islamic Work Ethics* (IWE). Sesuai dengan penelitian Arshad (2013) bahwa *turnover intention* bisa dikurangi melalui penerapan *organizational commitment* (OC) yang bisa didapat dari peran moderasi dari *Islamic Work Ethics*. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh Farisul (2015) bahwa IWE akan bisa meningkatkan OC pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pada penelitian (Rokhman,2008) juga membuktikan bahwa IWE berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Menurut beberapa penelitian sebelumnya, penulis mengetahui peran IWE dalam mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah tinggi. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2012). Kinerja karyawan ini berupa hadirnya *organizational commitment* yang tinggi dalam perusahaan. Ini juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amin, 2012), (Farisul, 2015), dan (Sri, 2014) yang menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics* (IWE) memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment* (OC). IWE hadir untuk menjadi variabel moderasi antara OC dan TI agar akhirnya bisa mengurangi jumlah TI dalam perusahaan. Karena beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa OC berperan signifikan negatif terhadap TI (Arshad, 2015), (Ahmad, 2011), (Rehman, 2012), dan (Rokhman, 2008).

Beberapa penelitian yang dihasilkan diatas menunjukkan bahwa IWE berperan positif dalam mengurangi *turnover intentions* pada perusahaan. Akan tetapi, dalam penelitian (Rokhman, 2008) ada beberapa hasil yang berbeda. Dalam penelitiannya beberapa hipotesis menunjukkan bahwa IWE

berpengaruh positif terhadap JS dan OC akan tetapi tidak memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya terdapat hasil penelitian berbeda dalam hal ini. Maka dari itu muncul *research gap* dalam penelitian dengan topik *Islamic Work Ethics* dan *Turnover intentions*.

Melihat fenomena yang dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “**Peran Moderasi Islamic Work Ethics (IWE) antara hubungan Organizational Commitment dan Turn Over Intention: Studi pada Perbankan Syariah di DKI Jakarta**”.

Model penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini pada dasarnya penelitian kembali dari (Arshad Mahmood, 2015). Pada penelitian sebelumnya menggunakan tempat Sektor Publik di Pakistan. Sementara pada penelitian ini, peneliti menggunakan Sektor Perbankan Syariah di DKI Jakarta sebagai tempat penelitiannya dan menambah variabel *Job Satisfaction* seperti yang disarankan oleh peneliti sebelumnya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang terdahulu, banyak peran yang bisa dihadirkan IWE didalam perusahaan. Dalam hal ini peneliti melihat adanya *research gap* antara penelitian dari Arshad Mahmood pada tahun 2013 dengan keadaan saat ini. Peneliti menambah variabel *Job Satisfaction* dan meneliti kasus di perbankan syariah. Maka, rumusan masalah yang dapat dihasilkan adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara hubungan

Organizational Commitment, Job Satisfaction, dan Turnover Intention dengan *Islamic Work Ethics* sebagai variabel moderasi.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover intention*.
2. Mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.
3. Mengetahui peran *Islamic Work Ethics* dalam memoderasi hubungan antara *Organizational Commitmen* dan *Turnover Intention*.
5. Mengetahui peran *Islamic Work Ethics* dalam memoderasi hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis agai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semakin memperkaya literatur penelitian Akuntansi Manajemen yang ada di Indonesia. Penelitian ini akan memperkaya literatur khususnya dalam Sumber Daya Manusia Islami sesuai dengan Peran dari IWE.

b. Kegunaan Praktis

Melalui penelitian ini, penulis memberikan gambaran empirik mengenai pengaruh-pengaruh Peran IWE terhadap *Organizational Commitment* dan *TurnOver Intention*. Bukti empirik tersebut dapat digunakan oleh institusi sektor perbankan syariah untuk mengambil kebijakan dalam pengelolaan SDM didalam institusinya.