

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan adalah salah satu bagian yang paling penting di era sekarang. organisasi saat ini harus mengatasi perubahan lingkungan. Setiap organisasi harus tunduk kepada tuntutan lingkungannya, dan tuntutan ini bervariasi sebagai perubahan lingkungan. Akibatnya, manajemen dalam organisasi mengadopsi perubahan organisasi (struktur misalnya memodifikasi organisasi, tujuan, teknologi, tugas kerja, dll) sebagai sarana yang berhubungan dengan perubahan lingkungan. Manusia adalah yang paling dalam menentukan penting dari keberhasilan atau kegagalan proses perubahan organisasi.

Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan adalah komitmen terhadap organisasi. Orang dapat berargumentasi bahwa mereka yang lebih berkomitmen untuk organisasi lebih berkemungkinan untuk menerima perubahan dari pada mereka yang kurang berkomitmen untuk organisasi, asalkan perubahan tersebut dianggap sangat bermanfaat kepada organisasi, dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi. komitmen organisasi dan korelasinya telah banyak menarik perhatian para peneliti (misalnya Allen dan Meyer, 1990; Begley dan Czajka, 1993; Benkhoff, 1997; Dunham, dkk, 1994; Shore dan Wayne, 1993). Namun, peran komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara etos kerja (Etika

Kerja Islam pada khususnya) dan Sikap Pada Perubahan organisasi belum mendapat perhatian yang memadai dalam literatur.

Etos kerja dan hubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja serta variabel individu dan organisasi telah menerima banyak perhatian dalam literatur (misalnya Abboushi, 1990; Elizur, dkk, 1991; Furnham dan Rajamanickam, 1992; Oliver, 1990; Yavas, dkk, 1990). Namun, interaksi etos kerja dengan sikap terhadap perubahan organisasi baik secara langsung atau tidak langsung belum ditangani secara memadai dalam literatur. Selain itu Perubahan adalah salah satu fitur yang paling penting dari era ini.

Selain itu, etos kerja telah dilakukan di barat, dengan fokus pada kerja Protestan etika (PWE). Konsep PWE itu dikemukakan oleh Yousef (2000) yang mengusulkan hubungan kausal antara etika Protestan dan perkembangan kapitalisme di masyarakat barat. Keberhasilan terkait teori Weber dalam bisnis dengan kepercayaan agama. Weber mengusulkan iman Protestant Calvinistic memiliki dorong spiritual menuju kapitalisme dan didasarkan pada asumsi bahwa pekerjaan dan kesuksesan finansial adalah sarana tidak hanya untuk mencapai tujuan pribadi tetapi juga untuk tujuan agama. Yousef (2000), menawarkan penjelasan *social psychological* untuk link antara Protestant dan kapitalisme. Dia dimasukkan kedalam konsep PWE, kebutuhan untuk konsep prestasi yang dilihatnya sebagai dimensi dasar kepribadian (Furnham dan Rajamanickam, 1992). Namun, konsep etika kerja Islam (IWE) memiliki asal dalam Quran, perkataan dan praktek Nabi Muhammad, yang

memberitakan bahwa kerja keras akan mengampuni dosa-dosa dan bahwa tidak ada yang lebih baik dimakan kecuali dari hasil usahanya sendiri. Etika pekerjaan islam sangat penting untuk mengambil suatu kebajikan. Untuk mengetahui suatu pekerjaan harus pergi ke dalam pekerjaan seseorang, yang dipandang sebagai kewajiban bagi individu yang mampu. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan konsultasi dipandang penting sebagai cara mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial di tempat kerja didorong untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan membangun keseimbangan dalam kehidupan individual dan sosial seseorang. Tambahan kerja dianggap menjadi sumber kemerdekaan dan sarana mendorong pertumbuhan pribadi, harga diri, kepuasan. Etika kerja islam yang menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. kerja keras dipandang sebagai suatu kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk maju dalam hidup. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang menyebabkan kegagalan dalam hidup menurut Ali (1988).

Selain itu menurut Ali (1988), nilai pekerjaan di etika kerja Islam berasal dari niat yang menyertai bukan dari hasil kerja. Dia menekankan bahwa keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat dan bahwa tidak ada yang harus ditolak dalam penggajian mereka. Selain kerja keras terus-menerus untuk tanggung jawab bertemu seseorang, persaingan didorong untuk meningkatkan kualitas. Secara singkat, karya kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki makna, dan keterlibatan dalam

kegiatan ekonomi merupakan suatu kewajiban. Etika kerja Islam layak menyelidiki dengan serius karena itu adalah sebagai muslim harus menyadari ideal dalam berusaha. Selain itu, Ali (1986) menunjukkan, Islam adalah salah satu yang paling berpengaruh dalam membentuk sistem nilai Arab saat ini. Ali (1996) menekankan bahwa Islam adalah salah satu yang paling berpengaruh dalam perilaku dan pandangan. Oleh karenanya, menyelidiki peran berharga dan memediasi dari berbagai bentuk komitmen organisasi dalam hubungan antara etos kerja (etika kerja Islam pada khususnya) dan sikap terhadap perubahan organisasi, terutama dalam pengaturan kerja multikultural non-Barat.

Abad baru ini ditandai dengan tingkat yang tidak diketahui bakat dan mobilitas keterampilan, karena karyawan berusaha untuk memenuhi keinginan mereka masing-masing, menyebabkan kekhawatiran di antara perusahaan tentang kepemilikan terhadap karyawan yang berbakat secara berkelanjutan. Gagasan daya saing organisasi tidak hanya agenda prioritas perusahaan-perusahaan besar, ini adalah sebagian keprihatinan bagi UKM (Metts, 2007; Fink dan Kraus, 2007; Singh, dkk, 2010; Charoensukmongkol, 2015). Dari semua sumber daya yang tersedia, organisasi mulai menyadari bahwa karyawan adalah aset yang paling berharga bagi mereka (Glen, 2006; Govaerts, dkk, 2011) dan penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bukan merupakan konsep yang independen seperti yang terkait dengan mata pelajaran lain (Reid, dkk, 2008; Falkenburg dan Schyns, 2007). Kepuasan karyawan, retensi, dan komitmen merupakan masalah yang sangat penting untuk

diperhatikan oleh organisasi di era saat ini. Kepuasan kerja adalah bergantung pada variabel organisasi seperti kepemimpinan organisasi, kondisi kerja, organisasi struktur, ukuran organisasi, dan pembayaran, yang secara umum menunjukkan iklim organisasi (Kirkman dan Shapiro, 2001; Cater dan Zabkar, 2009). Dengan demikian, sulit untuk menilai dan mengukur tingkat kepuasan kerja, karena konsep perilaku ini dan itu bisa dengan mudah dipengaruhi oleh beberapa faktor organisasi yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal.

Sebelumnya Hackman dan Oldham (1980) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah aspek dari pekerjaan yang menghasilkan kondisi yang baik untuk motivasi tingkat tinggi, kepuasan, dan kinerja. Untuk tujuan dari penelitian ini dan untuk fokus studi pada aspek kepuasan kerja sebagai faktor yang relevan mempengaruhi komitmen karyawan, sembilan faktor yang diadopsi dari Penney dan Spector (2005) yaitu komunikasi, imbalan kontingen, rekan kerja, tunjangan, sifat pekerjaan, operasi prosedur, pembayaran, promosi, dan pengawasan. Dari pengetahuan pandangan berdasarkan dari perusahaan, aset intelektual karyawan adalah sumber keunggulan kompetitif. Hal ini penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan karyawan mereka karena mereka adalah aset pengetahuan perusahaan dan keberangkatan mereka akan menjadi kerugian besar (Malik dan Nilakant, 2011). Oleh karena itu, perusahaan disemua tingkatan akan mendapatkan keuntungan dari hasil penelitian ini untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan puas dan apa tingkat komitmen adalah untuk perusahaan, sehingga pemecahan masalah

kelemahan dalam strategi mereka untuk memuaskan dan mempertahankan karyawan.

Yousef (2000) berpendapat bahwa setiap organisasi tunduk pada demand lingkungan yang beragam disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen dalam organisasi mengadaptasi perubahan organisasi (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi, dll) dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan tersebut. Adaptasi organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Perubahan dalam organisasi seringkali menjadi persoalan bagi para karyawan dalam organisasi tersebut, sehingga perubahan dalam organisasi menjadi momok yang menakutkan bagi para karyawan, dalam menghadapi perubahan ada yang menerima dan ada pula yang menolak. Perubahan dalam organisasi dapat pula merubah sikap karyawan dalam menghadapi perubahan tersebut (Rivai, dkk., 2003).

Perubahan dalam sebuah organisasi merupakan faktor eksternal yang menjadi stimulus bagi seseorang yang selanjutnya akan diproses dan diinterpretasikan, hasil dari interpretasi inilah yang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap sebuah perubahan yang diterapkan dalam sebuah organisasi tersebut, maka dengan demikian sikap pada perubahan adalah kecenderungan seseorang untuk memberikan reaksi tertentu, baik berupa reaksi positif maupun reaksi negatif dalam menghadapi perubahan dalam organisasi (Notoatmodjo, 2010).

Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Pengertian sikap dijelaskan oleh Azwar, (2010) sikap diartikan sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seseorang individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

Gerungan (2004) juga menguraikan pengertian sikap atau *attitude* sebagai suatu reaksi pandangan atau perasaan seorang individu terhadap objek tertentu. Walaupun objeknya sama, namun tidak semua individu mempunyai sikap yang sama, hal itu dapat dipengaruhi oleh keadaan individu, pengalaman, informasi dan kebutuhan masing-masing individu berbeda. Sikap seseorang terhadap objek akan membentuk perilaku individu terhadap objek.

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Adapun alasan saya menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi adalah: 1. Berdasarkan Penelitian Yousef (2000), yang bertujuan untuk menyelidiki peran komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh etika kerja Islam pada sikap terhadap perubahan organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh : Anik dan Arifuddin (2003) menyimpulkan bahwa hubungan antara etika

kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi adalah hubungan langsung, komitmen organisasi tidak mempengaruhi atau tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. Oleh sebab itu saya menilai ada gap penelitian dari penelitian terdahulu di atas. 2. Berhubung komitmen organisasi sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya terhadap sikap pada perubahan, sehingga menurut pendapat peneliti layak untuk diteliti kembali. 3. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu penelitian sebelumnya belum ada yang menjadikan komitmen organisasi sebagai variable mediasi antara etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap sikap pada perubahan oleh sebab itu peneliti tertarik untuk menelitinya dan menjadikannya sebagai variabel mediasi.

Untuk menguji kembali variabel-variabel diatas dalam penelitian ini peneliti perlu rasanya melakukan survey awal, dan itu dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya sebanyak 35 responden, dengan menggunakan 18 item pernyataan Dunham (1989) seperti yang bisa dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Pra-Survey Sikap Pada Perubahan

No	Item Pernyataan	Ya		Tidak	
		Responden (orang)	%	Responden (orang)	%
1.	saya melihat perubahan di tempat kerja	30	85,71	5	14,29
2.	saya dilibatkan untuk mencoba ide-ide baru	14	40,00	21	60,00
3.	perubahan biasanya menguntungkan organisasi	11	31,43	24	68,57
4.	Saya biasanya mendukung ide-ide baru	10	28,57	25	71,43
5.	sebagian besar rekan kerja saya mendapat manfaat dari perubahan	6	17,14	29	82,86
6.	saya suka perubahan	10	28,57	25	71,43
7.	perubahan cenderung merangsang saya	10	28,57	25	71,43
8.	Saya sering menyarankan pendekatan untuk hal-hal yang baru	9	25,71	26	74,29
9.	perubahan sering membantu saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik	12	34,29	23	65,71
10.	Saya berniat melakukan apa pun yang mungkin untuk mendukung perubahan	13	37,14	22	62,86
11.	orang lain berpikir bahwa saya mendukung perubahan	10	28,57	25	71,43
12.	Perubahan biasanya membantu memperbaiki situasi yang tidak memuaskan di tempat kerja	8	22,86	27	77,14
13.	saya menemukan sebagian besar perubahan menjadi menyenangkan	7	20,00	28	80,00
14.	saya biasanya mendapat manfaat dari perubahan	9	25,71	26	74,29
15.	Saya biasanya menolak ide-ide baru	24	68,57	11	31,43
16.	perubahan membuat saya frustrasi	26	74,29	9	25,71
17.	sebagian besar perubahan di tempat kerja menjengkelkan	28	80,00	7	20,00
18.	Saya biasanya ragu untuk mencoba ide-ide baru	22	62,86	13	37,14
	Rata-Rata		41,11		58,89

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (November 2019)

Berdasarkan tabel di sebelah dapat dilihat responden memberikan jawaban pada kategori jawaban ya sebanyak 41,11% dan jawaban tidak sebanyak 58,89% hal ini bermakna bahwa tingginya sikap pegawai untuk menolak perubahan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya. Yang artinya sikap pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya belum memberikan kontribusi yang positif pada perubahan yang diterapkan oleh manajemen organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Sikap Pada Perubahan diantaranya adalah Komitmen Organisasi, Etika Kerja Islam, dan Kepuasan Kerja (Purnomo, 2008), meskipun Komitmen Organisasi, Etika Kerja Islam serta Kepuasan Kerja merupakan faktor penentu Sikap Pada Perubahan, namun variabel Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel penentu terhadap Komitmen Organisasi, dengan pengertian lain Sikap Pada Perubahan dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan selanjutnya Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja, maka jelaslah variabel Komitmen Organisasi berada di antara Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Sikap Pada Perubahan atau dengan kata lain Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.

Etika Kerja Islam adalah sikap kejiwaan dan moral yang akan menunjukkan perilaku seseorang dalam bertindak atau sikap yang dianggap sebagai kebiasaan atau adat istiadat. Ali dan Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya

di tempat kerja yang dibangun berdasarkan konsep usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab.

Kepuasan Kerja menurut Robbins, dkk (2009) sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, dalam hal ini adalah karyawan yang dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan Kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi antara nilai jasa karyawan dan perusahaan dengan batasan sesuai dengan keinginan karyawan bersangkutan (Martoyo, 2000).

Hasil penelitian Yousef (2000) yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif pada berbagai dimensi Sikap Terhadap Perubahan organisasional dan komitmen organisasional. Walaupun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Januarti dan Bunyaanudin (2006), yang mengatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap sikap terhadap perubahan, dengan memasukkan variabel keterlibatan kerja maka ada hubungan yang kuat antara hubungan etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan fenomena peneliti mengajukan beberapa permasalahan yang akan dirumuskan di dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Sikap Pada Perubahan?

2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Sikap Pada Perubahan?
3. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sikap Pada Perubahan?
6. Apakah Komitmen Organisasi Memediasi hubungan antara Etika Kerja Islam dan Sikap Pada Perubahan?
7. Apakah Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan Sikap Pada Perubahan?

2.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Pada Perubahan.
2. Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Sikap Pada Perubahan.
3. Mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi.
4. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
5. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Pada Perubahan.

6. Mengetahui apakah Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Etika Kerja Islam dan Sikap Pada Perubahan.
7. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan Sikap Pada Perubahan

2.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang di peroleh di dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dan pemikiran bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang dampak Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Sikap Pada Perubahan serta Sebagai kontribusi pada ilmu pengetahuan. Selain itu juga diharapkan dapat memberikan gambaran kondisi ASN pada Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Dharmasraya, untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik serta untuk memberikan masukan pada Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya dalam rangka membenahi persoalan ASN dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan memanfaatkan Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja pada pegawai.