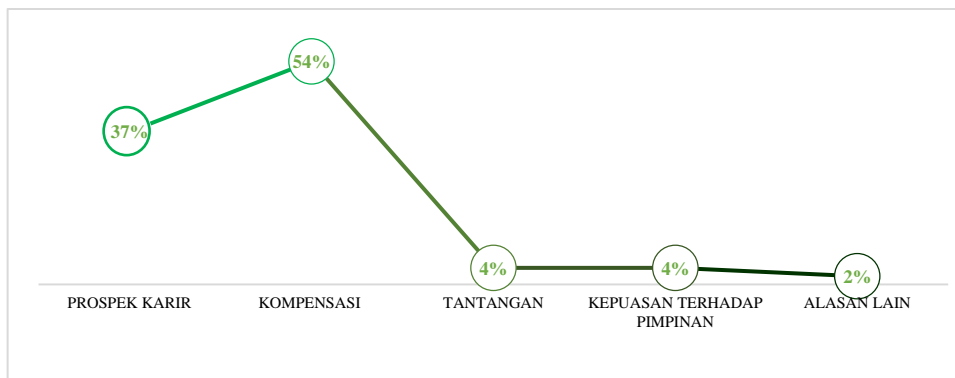


# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi atau lembaga yang menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor utama salah satunya adalah bank, dimana pada masa kini sektor perbankan yang sedang berkembang di Indonesia adalah bank syariah. Hanya saja dalam perkembangannya terdapat tingkat perpindahan kerja yang tergolong cukup tinggi, yakni mencapai 5 – 15% per tahunnya (Otoritas Jasa Keuangan, 2015). Perpindahan kerja merupakan salah satu perilaku yang ditunjukkan karyawan apabila merasa tidak puas dalam bekerja. Padahal, unsur pembentuk kinerja organisasi yang maksimal adalah kepuasan kerja karyawan. Jika dilihat berdasarkan hasil survey yang dilakukan OJK (2015) pada Gambar 1.1, faktor yang paling mempengaruhi karyawan untuk berpindah kerja adalah ketidakcocokan kompensasi di sektor perbankan syariah.



**Gambar 1. 1 Faktor Penyebab Perpindahan Kerja**

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2015

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang telah memiliki kinerja yang baik dengan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian organisasi sebab manusia merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam organisasi. Maka diperlukan instrumen, pola atau pendekatan dalam meningkatkan sumber daya manusia. Salah satunya adalah dengan menerapkan etika kerja.

Etika kerja menjadi kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai kinerja optimal. Jika etika kerja tidak diterapkan, akan membuat kegagalan kerja bahkan kerugian yang besar bagi organisasi seperti dalam kasus Bank Syariah Mandiri pada tahun 2012, ditemukan adanya tindak pidana yang dilakukan pegawainya yaitu dengan melakukan pencairan kredit fiktif dengan menggunakan nama 197 debitur yang diantaranya sebanyak 113 debitur adalah fiktif (Kompas, 2012). Kasus tersebut merupakan contoh dari etika kerja yang tidak diterapkan oleh karyawan. Dalam pengertiannya secara umum, etika adalah penerapan konsep atau ilmu tentang apa yang benar dan yang salah, dan tentang hak kewajiban moral (Veithzal Rivai, 2012:2). Namun lebih jauh lagi disampaikan oleh Abbas J Ali (2013) bahwa etika kerja menjadi konsep yang terus berkembang dan dapat menyampaikan keinginan untuk pembaharuan dan kemajuan diri.

Perkembangan konsep etika kerja sendiri dimulai dari pembahasan konsep *Protestan Work Ethic* oleh Max Weber pada tahun 1985, sehingga pada masanya konsep etika kerja dengan berlandaskan nilai agama mulai diterapkan. Tetapi konsep tersebut hanya terbatas bagi negara barat khususnya negara Eropa dan tidak dapat digeneralkan bagi manusia penganut agama lain, terlebih untuk pekerja yang beragama Islam. Umat muslim telah memiliki panduan hidup tersendiri yaitu Al Quran, yang mana menjadi landasan utama dalam segala perilaku termasuk dalam etika kerja.

Etika kerja adalah salah satu sendi kehidupan yang diatur dalam Islam. Misalnya mengenai perintah dalam bekerja dalam Quran surat At Taubah ayat 105 berikut:

*Artinya: Dan Katakanlah: "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.*

Berdasarkan ayat tersebut, kerja merupakan suatu kewajiban dan harus dilakukan dengan baik guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat sehingga tiap pekerjaan yang dilakukan dapat bernilai ibadah. Selain itu, terdapat pula perintah untuk untuk bekerja secara halal dan baik guna mencapai

kesejahteraan ataupun kepuasan yang sesuai dengan etika kerja Islam, seperti dalam Quran surat Saba ayat 4 berikut:

Artinya: *Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezeki yang mulia.*

Kedua ayat tersebut memberikan penjelasan bagi umat muslim bahwa Allah Swt. melihat semua yang dilakukan oleh manusia bagi diri sendiri maupun orang lain. Segala perbuatan maupun pekerjaan yang dilakukan akan mendapat imbalan yang mana bukan hanya dalam bentuk materi tetapi terdapat pula nilai spiritual yang akan menimbulkan kepuasan seorang individu muslim (Tafsirq, 2016). Selain itu terlihat perbedaan antara etika kerja Protestan dan etika kerja Islami. Hal tersebut sangat jelas terlihat dengan adanya halal dan haram aktivitas seorang muslim dan bagaimana niat serta prosesnya dalam bekerja. Oleh karenanya penerapan etika dalam bekerja sangat dibutuhkan.

Pengertian *Islamic Work Ecthics* atau Etika Kerja Islami menurut Ali dan Owaihan (2008) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja yang dilihat dari tujuannya bekerja, cara bekerja, atau prestasi yang diperoleh dari pekerjaannya. Apabila etika kerja Islam diterapkan oleh karyawan dalam organisasi, maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2015), yakni kepuasan kerja akan dirasakan oleh seorang pekerja muslim ketika ia menerapkan nilai-nilai agama baik dalam bekerja maupun kehidupannya sehari-hari sehingga akan berdampak pada kemajuan organisasi. Sesuai dengan penelitian Komari (2013), penerapan etika kerja menjadi cara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Semakin tinggi kualitas etika kerja yang diterapkan, mencerminkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga kualitas kinerjapun meningkat (Yousef, 2001). Kemudian menurut Merri, Sadozai, Zaman & Ramay (2012), etika kerja Islami dapat memberikan kepuasan bagi karyawan yang menerapkannya dengan baik dan komitmen dalam organisasi pun turut menguat sehingga ketidakpuasan kerja, dan tingkat stres akibat pekerjaan yang berlebihan, tidak akan dirasakan oleh karyawan. Jika dilihat dari karakteristik manusia itu sendiri seperti jenis

kelamin, usia, pengalaman akan berbeda tingkat penerapan etika kerjanya sesuai dengan perbedaan tingkat tanggungjawab dan jenis pekerjaan yang dimiliki (Muhammad Nouman Shafique, 2015).

Perbankan syariah merupakan salah satu organisasi yang perlu menerapkan prinsip Islam di segala aspek. Bukan hanya memberikan jasa layanan keuangan syariah saja, tetapi juga perlu menerapkan aspek syariah dalam pengelolaan sumber daya insani guna memiliki karyawan yang berkualitas secara keseluruhan. Oleh karenanya pengelolaan sumber daya insani dalam bank syariah perlu pemahaman dan etika kerja Islam yang berlandaskan pada Al Quran dan Hadits agar karyawan dapat menunjang perkembangan perusahaan dan dirinya sendiri. Walaupun setiap bank syariah telah memiliki etika kerja yang sesuai dengan nilai-nilai agama Islam, namun etika kerja BRI Syariah terdapat aturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan secara detail. Etika kerja Islam tersebut dirangkum dalam jargon PASTI OKE, yaitu Professional, Antusias, Penghargaan SDM, Tawakal, Integritas, Orientasi bisnis dan Kepuasan pelanggan. Ketujuh etika tersebut, masing-masing memiliki aturan kerja secara detail yang harus diterapkan oleh organisasi dan karyawan. Jika telah diterapkan oleh keduanya, kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti menitik beratkan perhatiannya terhadap etika kerja Islami yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Kemudian dilihat bagaimana organisasi, atau lembaga perbankan seperti BRI Syariah melihat dan menerapkan etika kerja Islam tersebut sehingga kepuasan kerja dan kualitas kerja karyawan dapat tercapai. Selain itu, penelitian mengenai etika kerja Islami ini dinilai penting dan relevan sesuai dengan salah satu keilmuan yang ada di Prodi Ilmu Ekonomi Keuangan Islam, yaitu perilaku organisasi. Maka berdasarkan pemaparan dari beberapa penelitian terdahulu, fenomena dan konsep teori, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Implementasi Etika Kerja Islami dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada BRI Syariah Kota Bandung)”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah yaitu:

1. Tingkat perpindahan kerja karyawan perbankan syariah di Indonesia dapat dikatakan tinggi. (Otoritas Jasa Keuangan, 2015)
2. Hal yang paling mempengaruhi tingkat perpindahan kerja karyawan yakni karena kompensasi finansial. (Otoritas Jasa Keuangan, 2015)
3. Terjadinya kasus *fraud* atau kecurangan di sektor perbankan syariah akibat tidak diterapkannya etika kerja oleh karyawan (Kompas, 2012)

## 1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagaimana implementasi Etika Kerja Islami pada BRI Syariah di Kota Bandung?
2. Sejauh mana pengaruh Etika Kerja Islami terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BRI Syariah Kota Bandung?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi Etika Kerja Islami di lembaga perbankan syariah, yakni BRI Syariah Kota Bandung. Kemudian dapat diketahui sejauh mana pengaruh implementasi Etika Kerja Islami terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Syariah Kota Bandung.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan keilmuan manajemen sumber daya insani di sektor keuangan dan perbankan Islam sehingga dapat memberi informasi bagi pengembangan tulisan ilmiah selanjutnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan bahan evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga terkait maupun di sektor perbankan syariah.