BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Dalam mengelola perusahaan, perhutani menghargai seluruh aturan *mandatory* dan *voluntary* guna mencapai visi dan misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumber daya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, kekuatan visi yang ingin dicapai dan konsistensi penerapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis.

Pada Perum Perhutani KPH Gundih saat ini, sedang terjadi adanya transisi etika kerja yaitu peralihan dari kondisi yang pada awalnya menerapkan etika kerja seperti biasanya, sekarang beralih untuk menerapkan *islamic work ethics.* Masa transisi tersebut merupakan masa pergantian yang ditandai dari perubahan fase awal ke fase yang baru. Akan tetapi, pihak Perum Perhutani belum mengetahui bagaimana cara mengukurnya.

Dengan adanya contoh fenomena di atas, kemudian muncul masalah seperti bagaimana cara mengatasi masalah *islamic work ethics* yang akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun OCB. Yaitu bisa dengan cara harus mempunyai sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat yang baik. Kemudian

melakukan etika kerja secara konsistensi tanpa mengenal kata puas dan berhenti, terus-menerus mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Dan selalu menerapkan motivasi bahwa kerja adalah ibadah, artinya semua pekerjaan yang halal adalah ibadah (Abbasi,dkk, 2011).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut peneliti melakukan penelitian berdasarkan keilmuan sumber daya manusia. Ada beberapa variabel yang menjadi landasan dalam melakukan evaluasi, di antaranya adalah *islamic work ethics* untuk mengevaluasi kepribadian atau sikap yang baik dalam organisasi, kinerja karyawan untuk mengevaluasi kualitas kerja karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mau bertindak mendukung tujuan organisasi tanpa berdasarkan deskripsi kerja yang telah di atur atau rasa sukarela dalam bekerja.

Islamic work ethics menurut (Asifudin, Ahmad Janan 2004) diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yaitu digunakan sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun *islamic work ethics*. Sedangkan Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan di sini dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan (Sodiq, 2018).

Menurut (Lathifah, dan Anthon Rustono 2015) Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja begitu penting untuk jalannya sebuah organisasi atau perusahaan karena hubungannya dengan sikap atau perilaku yang sama dengan adanya tujuan organisasi atau perusahaan (McCloy, Campbell & Cudeck, 1994). Kinerja dikatakan baik apabila telah mencapai tujuan organisasi yaitu produktivitas kerja yang meningkat (Campbell, 1998).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor tercapainya keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi (Lian & Tui, 2012). Menurut (Podsakoff, Mackenzie, Pain & Bachrach, 2000), OCB adalah sikap atau perilaku yang mudah, dan tidak secara langsung dilihat atau diketahui ataupun dihargai dengan sistem penghargaan di organisasi, akan tetapi secara menyeluruh memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi. (Greenberg & Baron, 2003) mendefinisikan OCB sebagai perilaku atau sikap yang sifatnya informal, lebih dari harapan normal organisasi atau perusahaan dan semua itu pada akhirnya bisa menjadikan kesejahteraan organisasi. OCB juga bisa diartikan karyawan yang ingin mengerjakan tugas yang tidak tertera dalam deskripsi pekerjaan mereka (Rahmanto, 2018).

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe yang dijelaskan oleh (Desky, 2014) menunjukkan bahwa *islamic work ethics* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang meneliti tentang Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap OCB Pada Pegawai di Lingkungan Kementrian Agama Kabupaten Kebumen yang dijelaskan oleh (Pradana, Fawzi Rizki, 2017) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel *islamic work ethics* memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,323 dengan OCB memiliki nilai konstanta 7,241.

Penelitian ini adalah modifikasi dari penggabungan dua penelitian. Penelitian yang pertama dilakukan oleh (Sodiq, 2018) yang meneliti tentang *islamic work ethics*, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa secara parsial *islamic work ethics* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial Motivasi kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua dilakukan oleh (Murtaza, dkk, 2014) yang meneliti tentang *islamic work ethic, organizational citizenship behaviors, and knowledge-sharing behaviors.* Hasil dari penelitian tersebut adalah *islamic work ethics* memiliki pengaruh signifikan pada OCB.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kinerja Karyawan dan OCB pada Perum Perhutani KPH Gundih".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *islamic work ethics* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Gundih?
2. Apakah *islamic work ethics* berpengaruh terhadap OCB pada Perum Perhutani KPH Gundih?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarakan identifikasi permasalahan, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh *islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Gundih.
2. Pengaruh *islamic work ethics* terhadap OCB pada Perum Perhutani KPH Gundih.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat dalam hal manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Secara teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat pada pengembangan ilmu manajemen pada umumnya, dan khususnya Manajemen Sumber Daya

Manusia dengan topik *islamic work ethics*, kinerja karyawan, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, masukan data ataupun literatur bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan bagi perusahaan tentang pengaruh *islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan dan OCB.

b. Bagi Mahasiswa Lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini bertujuan memberikan ilustrasi secara garis besar mengenai penelitian yang dilakukan agar pembaca lebih mudah memahami isi dari penelitian ini. Masing-masing bab dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka berisi tinjauan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian ini berisi jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan ini berisi sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab penutup ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN