

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja sumber daya manusia sangat memengaruhi keberhasilan suatu instansi atau perusahaan. Maka dari itu setiap instansi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mulai dari tahap seleksi hingga ke tahap pelaksanaan perlu diperketat sehingga di harapkan pada instansi atau perusahaan memiliki kinerja sumber daya manusia yang bagus dan unggul. Perbedaan tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada sebelumnya mengindikasikan bahwa telah terjadinya peningkatan efisiensi,efektivitas dan penyelesaian tugas yang di berikan secara baik dan tepat waktu.

Dalam mewujudkan peningkatan kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan dibutuhkan dorongan dari pribadi sendiri. Untuk mencapai peningkatan kinerja harus memiliki semangat etika kerja yang tinggi untuk mampu memberikan kontribusi positif kepada instansi atau perusahaan. Apabila seseorang dapat melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari efektivitas yang di lakukan maka akan melahirkan suatu peningkatan perbaikan (ishlah, improvement) menurut (Tasmara, 2008).

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan suatu yang di gariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai

pekerjaannya. (Asifudin, 2004)

Oleh karena itu bekerja merupakan fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang berlandas pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “Abdullah (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara diri mensyukuri kenikmatan dari Allah.

Muslim dalam bekerja tidak hanya sekedar bekerja untuk makan, mendapatkan gaji dan sebagainya. Setiap muslim seharusnya mengetahui bahwa bekerja merupakan ibadah apabila mempunyai niat dari awal. Sehingga setiap muslim memiliki semangat kerja tinggi yang dilandaskan dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab tinggi merupakan ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim (Tasmara, 2004). Sehingga bisa diartikan bahwa etika kerja seseorang terbentuk oleh motivasi diri sendiri dari sikap hidup dalam dasar bekerja. Sama halnya dengan seseorang yang memiliki etika kerja islam yang menjadi sumber motivasi dalam bekerja dan sumber nilai bagi terbentuknya etika kerja islam.

. Fakta dalam survei dan wawancara dengan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang, diperoleh sebuah data pengadaan program keagamaan dalam meningkatkan integritas atau etika kerja islam. Di antaranya dalam program tersebut adalah melaksanakan doa bersama sebelum beraktivitas serta memberikann siraman rohani secara berkala setiap hari rabu sore secara bersama-sama. Langkah instansi sudah benar dalam upaya meningkatkan etika kerja islam akan tetapi tidak semua pegawai Dinas Pendidikan belum sepenuhnya di pahami

dan diterapkan oleh setiap pegawai.

Perlu dalam instansi untuk mengidentifikasi permasalahan sumber daya manusia yang sering terjadi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang di harapkan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang. Menurut Armins, (2009) semakin tinggi respon yang di lakukan instansi kepada sasaran sumber daya manusia, maka akan semakin baik juga kinerja instansi tersebut. Maka dari itu sangat penting untuk mempertimbangkan faktor eksternal organisasi yang semakin sulit untuk di prediksi, salah satunya adalah komitmen afektif.

Komitmen yang menunjukkan adanya ikatan psikologis, emosional, serta identifikasi sumber daya manusia terhadap gambaran organisasi dan keterlibatan secara langsung tanpa ada unsur paksaan bisa disebut komitmen afektif menurut (Mayer, 2001). Komitmen afektif sebaiknya di tanamkan pada setiap individu sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia bisa bekerja dengan nyaman dengan instansi. Apabila komitmen afektif ada di miliki seluruh karyawan maka akan terjalin juga hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara sumber daya manusia dengan instansi tersebut.

Komitmen afektif di Indonesia sekarang ini mulai dipertanyakan. Seperti yang terjadi beberapa saat yang lalu, terlihat komitmen afektif yang dimiliki sumber daya manusia di SKPD Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang. Fakta yang terjadi menunjukkan bahwa sumber daya manusia negeri di Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang, kurang memiliki komitmen afektif terhadap

instansi pemerintahannya. Terlihat dari banyaknya karyawan yang mangkir di hari pertama masuk kerja tanpa alasan jelas, yang menyebabkan tanggung jawab yang semestinya di jalankan, tidak di penuhi dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari beberapa media masa yang meliput banyaknya sumber daya manusia yang bekerja pada instansi pemerintahan melakukan pelanggaran interdisiplin. Pelanggaran ini meliputi, karyawan yang tidak masuk kantor tepat waktu, maupun karyawan yang meninggalkan kantor tanpa izin.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Dinas Pendidikan Kab. Rembang**

No	PROGRAM DAN INDIKATOR	TARGET 2015	REALISASI CAPAIAN					
			2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>1.</b>	<b>PROGRAM PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)</b>							
a)	APK PAUD (3 – 6 tahun)	90%	80.64%	73.04%	70.07%	82.95%	85.08%	93.73%
b)	% TK/RA memiliki sarana dan prasarana belajar/bermain	50%	28%	34%	34%	49.88%	33.17%	33.17%
c)	% TK/RA menerapkan manajemen sekolah berbasis sekolah	80%	38%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Rata-rata</b>		<b>73%</b>	<b>48.88%</b>	<b>67%</b>	<b>60%</b>	<b>77.61%</b>	<b>72.75%</b>	<b>76.96%</b>
<b>2.</b>	<b>PROGRAM PENDIDIKAN DASAR</b>							
a)	APK SD/MI	105%	96.86%	98.10%	85.67%	99.68%	97.28%	100.16%
b)	APM SD/MI	93%	83.49%	90.75%	90.97%	86.39%	87.41%	86.90%
c)	APK SMP/MTs	100%	95.53%	96.91%	96.97%	96.99%	101.12%	101.35%
d)	APM SMP/MTs	76%	66.76%	66.91%	67.06%	72.20%	77.26%	76.50%
e)	Angka Putus Sekolah SD/MI	0%	0.04%	0.07%	0.08%	0.03%	0.01%	0.02%
f)	% ruang kelas SD/MI sesuai standar	76%	65.73%	80.06%	80.06%	90.93%	90.87%	92.59%
g)	% SD/MI memiliki Laboratorium IPA dan Komputer	20%	4.18%	12.13%	12.13%	26.20%	45.83%	24.40%
h)	% SD/MI memiliki perpustakaan sesuai standar	60%	30.22%	54.32%	54.32%	68.03%	75.33%	83.73%
i)	% SMP/MTs memiliki Laboratorium IPA dan Komputer	70%	54.73%	59.04%	59.04%	74.73%	45.83%	46.81%
j)	% SMP/MTs memiliki perpustakaan sesuai standar	95%	72.32%	78.32%	78.32%	78.32%	71.87%	77.70%
k)	Angka lulus UASBN	100%	98.58%	99.99%	99.99%	100%	100%	100%
l)	% lulusan SD/MI melanjutkan ke SMP/MTs	100%	102.06%	101.39%	90.81%	101.57%	95.85%	100.69%

m)	Angka Putus Sekolah SMP/MTs	0,05%	0.19%	0.35%	0.40%	0.16%	0.16%	0.19%
n)	Angka lulus Ujian Nasional SMP/MTs	97%	99.50%	97.96%	90.02%	99.01%	99.97%	100%
o)	% lulusan SMP/MTs melanjutkan ke SMA/MA/SMK	85%	74.02%	78.06%	82.84%	82.87%	90.03%	88.46%
<b>Rata-rata</b>		<b>72%</b>	<b>62.95%</b>	<b>67.62%</b>	<b>60.22%</b>	<b>71.80%</b>	<b>70.98%</b>	<b>71.96%</b>
<b>3.</b>	<b>PROGRAM PENDIDIKAN MENENGAH</b>							
a)	APK SMA/SMK/MA	70%	54.52%	64.93%	50.86%	66.62%	70.31%	77.36%
b)	APM SMA/SMK/MA	55%	41.42%	44.44%	40.30%	45.05%	45.12%	51.74%
c)	Angka Putus Sekolah SMA/SMK/MA	0.15%	0.41%	0.38%	0.37%	0.27%	0.38%	0.42%
d)	% kelulusan Ujian Nasional SMA/SMK/MA	92%	92.31%	96.77%	90.94%	99.76%	95.77%	90.80%
e)	% lulusan SMK diterima di dunia kerja sesuai dengan keahliannya	50%	5.72%	5.72%	30%	30%	30%	50%
<b>Rata-rata</b>		<b>53.4%</b>	<b>38.87%</b>	<b>42.44</b>	<b>42.40%</b>	<b>48.34%</b>	<b>48.31%</b>	<b>55.90%</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Rembang

Berdasarkan Tabel 1.0 diatas menunjukkan kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang kurang konsisten dalam melayani, hal tersebut dapat dilihat dari tiga indikator pokok menunjukkan masing-masing indikator mengalami fluktuasi pada tahun 2010 hingga 2015 atau mengalami kenaikan dan penurunan pada kinerja sumber daya manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang masih kurang optimal, sehingga kinerja sumber daya manusia tidak bisa konsisten dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang.

Terdapat tiga faktor yang memengaruhi komitmen afektif pada karyawan, yaitu karakter personal, pengalaman kerja dan karakter organisasi Allan dan Mayer,(2013). Dari tiga faktor tersebut karakter personal mendominasi salah satu terbentuknya komitmen afektif. Karakter personal mencerminkan etika dalam bekerja. Etika adalah suatu usaha untuk menggunakan pemikiran untuk memecahkan masalah untuk menjadi lebih baik (Magnis, 1987). Dari pengertian etika diatas maka dapat di artikan bahwa etika kerja adalah usaha memakai akal

budi dalam berperilaku terhadap rekan maupun lingkungan sosial dalam lingkup bekerja untuk menjadi lebih baik. Dalam hubungannya komitmen afektif terhadap etika kerja dalam organisasi menjadikan etika kerja sebagai salah satu faktor demi terwujudnya komitmen afektif dari anggota organisasi dalam peningkatan kinerja di organisasi.

Model penelitian mengenai pengaruh komitmen afektif, etika sudah banyak dilakukan. Namun, beberapa penelitian masih di temukan beberapa perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2013) di temukan hasil di mana etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Mauliza et.al (2016) dan Lamayan dan Jumalia (2018) menemukan hasil etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut perlu di lakukan suatu studi yang mempelajari beberapa penelitian yang sudah di lakukan, dan menggabungkan sehingga terdapat suatu kerangka utuh yang dapat menjelaskan bagaimana suatu organisasi meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang di ambil dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah “*peran etika kerja islam dan komitmen afektif menuju peningkatan kinerja sumber daya manusia*”. Pertanyaan penelitian (*Question Research*) yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen afektif?

2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen afektif
2. mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja islam dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia
3. menyusun model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui etika kerja islam dan komitmen afektif.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikann bahan studi perbandingan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh komitmen afektif dan etika kerja islam sebagai intervening terhadap kinerja karyawan dan motivasi peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa yang akan datang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, dapat memperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh antara komitmen afektif, etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dalam suatu instansi pemerintahan.

2. Bagi pembaca, sebagai referensi dan bahan masukan dalam kajian konsep mengenai komitmen afektif, etika kerja Islam dan terhadap kinerja karyawan suatu instansi pemerintah.
3. Bagi perusahaan, sebagai kontribusi pemikiran yang dapat menjadi rekomendasi perusahaan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.