

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah komponen penting berdirinya perusahaan, karena keberhasilan perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sebagai salah satu motor penggerak kehidupan semakin diutamakan, oleh karena manusia memiliki *life skill*. Demikian juga hanya dengan orang-orang yang bekerja di organisasi, dalam hal ini kinerja seseorang sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugas yang di embanya. Untuk meningkatkan kinerja organisasi antara lain diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan etika kerja berkualitas.

Dalam meningkatkan kinerja SDM, maka perlu kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja bawahanya agar dapat mengajarkan kompetensi yang profesional dengan karyawan semua.

Kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2011). Pengembangan perguruan tinggi khususnya swasta yang profesional harus sejalan dengan kemampuan dalam beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan yang semakin dinamis, yaitu dengan etos kerja yang dimiliki karyawan.

Dalam era digital ini, perusahaan menurut sumber daya manusia yang punya kompetensi profesional agar mampu bersaing, tidak hanya untuk dirinya sendiri

tetapi juga untuk kemajuan perusahaan, tidak terkecuali lembaga pendidikan perguruan tinggi. Dalam dunia pendidikan banyaknya aktifitas yang dijalankan, menuntut sumber daya manusia yang berkualitas, apa lagi pada era globalisasi, maka sumber daya manusia yang punya kompetensi profesional sangat di perlukan agar mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara maksimal.

Berbicara kinerja organisasi berarti kita bicara mengenai manajemen sumber daya manusia yang sudah terampil, handal, dan profesional. Tantangannya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan efektif, organisasi juga di tuntut selalu mengembangkan cara-cara baru dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas yang di perlukan organisasi agar terus dapat bersaing (T. Hani Handoko: 2001).

Kepemimpinan islam adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) dan manajer melalui aktifitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam merangkai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan di UNISSULA (Universitas Islam Sultan Agung) Semarang memerlukan manajemen dan kepemimpinan yang profesional agar memiliki kinerja dan kontribusi yang signifikan.

Dalam *Human Resource Management*, pendekatan kompetensi dilihat oleh banyak orang sebagai penawaran dasar rasional untuk kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi. Perbedaan dasar pertama dibuat oleh Woodruffe (1991) yang membedakan kompetensi, konsep yang berhubungan dengan orang, dari kompetensi, konstruksi berbasis pekerjaan. Definisi kompetensi telah berevolusi

dari pandangan luas yang terkait kompetensi dengan atribut psikologis atau perilaku dikaitkan dengan kesuksesan (McClelland, 1973), dengan pandangan kompetensi yang lebih spesifik “Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang membedakan. Kompetensi sebagai salah satu komponen utama dari sumber daya manusia telah diterima secara luas seperti pada dekade terakhir dan telah diteliti dalam berbagai literatur tentang sumber daya manusia (Baron, 2011).

Namasivayam dan Denizci (2006) menyatakan bahwa ada beberapa elemen sumber daya manusia di tingkat organisasi seperti kompetensi dan hubungan di mana kompetensi termasuk sosial (kemampuan untuk bekerja sama dalam organisasi) komersial (kemampuan untuk bekerja dengan *ex-firm*, aset dan pelanggan) dan profesional(kemampuan untuk memanfaatkan modal struktural organisasi) kompetensi orang. Hubungan seperti kompetensi sosial, di sisi lain, terkait dengan keterampilan seorang individu untuk menciptakan nilai dalam kolaborasi dengan orang lain dalam organisasi, orang tua dan masyarakat dan mampu beradaptasi dengan beragam lingkungan dan budaya dari latar belakang sosial yang berbeda tinggi dari kinerja rata-rata ”(Mirable, 1997, hlm. 75).

Dalam etika kerja Islam, pekerjaan dipandang sebagai upaya tulus dan berdedikasi yang mendorong individu untuk memperoleh bermanfaat bagi diri mereka sendiri, bagi orang lain, dan bagi masyarakat secara keseluruhan (Graafland et al, 2006; Rizk, 2008).

Hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan

yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa melalui ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya kesesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimum antara lain ditentukan oleh kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Dalam kegiatan di kampus UNISSULA, maka peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan, tidak terkecuali kampus UNISSULA. Kampus UNISSULA merupakan salah satu kampus islam di Semarang yang favorit dan juga tertua di Semarang Indonesia, dimana dalam memberikan pelayanan terhadap mahasiswa sesuai standart pelayanan kampus nasional di Indonesia dengan tetap mengedepankan konsep islam terhadap mahasiswa, yaitu memberikan layanan dengan konsep BudAi, dimana dalam melakukan pelayanan lebih mengedepankan sikap BudAi religius dengan tujuan untuk mengubah keimananya untuk membantu proses kegiatan mahasiswa. Berbagai upaya dilakukan oleh pihak Biro SDI UNISSULA dalam memberikan yang sesuai

dengan standart operasional kampus dengan tetap mengedepankan konsep BudAi kepada mahasiswa, seperti keramahan pegawai terhadap mahasiswa dan juga rekan kerja yang profesional, melakukan pekerjaan dengan baik dan menjaga hubungan yang baik antar pegawai maupun mahasiswa.

Hal yang melatar belakangi permasalahan bahwa masih banyak ditemukan para pegawai yang dalam bekerja kurang maksimal dan juga dalam memeberikan pelayanan terhadap mahasiswa masih kurang baik (contohnya seperti pelayanan administrasi yang lama, banyak mahasiswa yang menunggu lama pada saat mengurus keperluan di bagian administrasi di masing masing fakultas). Hal tersebut terlihat dengan banyaknya pegawai yang makan di kantin pada jam kerja dan juga terlihat banyak pegawai yang ngobrol dengan rekan kerja pada saat jam kerja ataupun yang tidak ada di tempat kerjanya dan juga keluhan dari mahasiswa terhadap kinerja pegawai di masing masing fakultas. Untuk mengetahui kinerja layanan yang diberikan pihak fakultas terhadap mahasiswa di UNISSULA.

Berdasarkan terjadinya kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya, maka menarik untuk dilakukan penelitian ulang. Dengan demikian agar kinerja SDM dapat meningkat, maka faktor kepemimpinan dan kompetensi profesional sangat diperlukan sekali. Agar dapat meningkatkan kinerja SDM, maka diperlukan solusi dalam mengatasi adanya riset gap tersebut yaitu dengan menambahkan variabel etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja SDM. Dengan adanya etos kerja islam tentu dapat mendorong dari karyawan untuk berfikir secara mandiri dan kreatif dalam menerapkan pengetahuan pribadinya dengan lingkungan yang

dinamis dan berkembang sehingga kinerja SDM yang dihasilkan karyawan akan meningkat.

Penelitian tentang kinerja SDM telah banyak dilakukan oleh banyak peneliti, seperti yang dilakukan oleh Muhamad Abusama (2017) dan erni yuvitasari (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ilman ataunur (2015), Aswadi (2017) juga menunjukkan hasil yang sama kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM. Begitu juga halnya dengan suwardi (2018) bahwa kepemimpinan islam pengaru terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruby Cahyadi (2018) bahwa kepemimpinan justru tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujati (2017) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Agustina (2017), Hidayatullah (2018) dan yuyuk marliza (2018) sujati(2017) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Daenulhay (2017) bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Amirus (2018) dan Cahyadi (2018) menyatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sutono dan Budiman (2009) yang menemukan etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Victor, Kojo dan Mogot (2019) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga penurunan kinerja karyawan. Ruby Cahyadi (2017) menunjukkan bahwa

variabel etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Aswadi, Suparman dan Zainal (2017). Penelitian Suwardi, Jannah dan Iriyanto (2018) membuktikan bahwa etika kerja islam terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan terjadinya kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya, maka menarik untuk dilakukan penelitian ulang. Dengan demikian agar kinerja SDM dapat meningkat, maka faktor kepemimpinan islam dan kompetensi profesional sangat diperlukan sekali. Agar dapat meningkatkan kinerja SDM, maka diperlukan solusi dalam mengatasi adanya reserch gap tersebut yaitu dengan menambahkan variabel etika kerja islam dalam meningkatkan kinerja SDM. Dengan adanya etos kerja islam tentu dapat mendorong dari karyawan untuk berfikir secara mandiri dan kreatif dalam menerapkan pengetahuan pribadinya dengan lingkungan yang dinamis dan berkembang sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut dari latar belakang masalah di atas maka judul penelitian ini yaitu peningkatan kinerja SDM melalui kepemimpinan islam dan kompetensi professional dengan variabel mediasi *islamic work ethic* di lingkungan kampus UNISSULA (Universitas Islam Sultan Agung) Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan masalah maka dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana meningkatkan dan menguji kepemimpinan islam terhadap kinerja SDM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang

2. Bagaimana meningkatkan dan menguji kompetensi profesional terhadap kinerja SDM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Bagaimana meningkatkan dan menguji *islamic work ethic* terhadap kepemimpinan islam di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Bagaimana meningkatkan dan *islamic work ethic* terhadap kompetensi profesional di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Bagaimana meningkatkan dan menguji *islamic work ethic* terhadap kinerja SDM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan islam, kompetensi profesional dengan variabel mediasi etos kerja islam terhadap kinerja sumber daya manusia pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja SDM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *islamic work ethic* terhadap kepemimpinan islam di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *islamic work ethic* terhadap kompetensi profesional di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *islamic work ethic* terhadap kinerja SDM di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama :

1. Menambah wawasan peneliti dalam menganalisis persoalan manajemen sumber daya manusia berdasarkan teori yang diperoleh di tempat belajar dan realita yang terjadi di lapangan.
2. Sebagai bahan referensi atau masukan bagi civitas kampus di luar sana . dan pada semua pihak yang ingin mengadakan penelitian serupa
3. konsep konsep dan teori yang dihasilkan oleh peneliti ini bermanfaat bagi peneliti sejenis yang relavan.

1.4. 2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman praktis terutama tentang masalah masalah yang berkaitan dengan manajemen SDM , khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan islam dan kompetensi profesional terhadap kinerja SDM dengan etos kerja islam sebagai variabel mediasi.

b. Manfaat buat kampus

Hasil riset dapat dijadikan (input) dalam memperbaiki kinerja tenaga karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan tuntunan masyarakat serta dapat memberikan soslusi permasalahan terkait dengan bidang manajemen sdm khususnya mengenai kepemimpinan islam dan kompetensi profesional dengan variabel mediasi etos kerja islam untuk meningkatkan kinerja SDM.