

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Human resources atau ditelaah sebagai sumber daya manusia adalah salah satu kriteria penting dalam pengembangan badan usaha maupun organisasi kedepan serta merupakan subjek aktif yang menjadi penentu kinerja yang diinginkan untuk mewujudkan eksistensi organisasi. Pentingnya *human resources* ini mempengaruhi keberhasilan atas target-target organisasi untuk masa sekarang maupun masa kedepan. Untuk menuju keberhasilan tersebut sumber daya manusia dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan, namun juga harus memiliki kreativitas, disiplin, semangat kerja dan etika kerja. Akan banyak mendapatkan keuntungan bagi organisasi bila sumber daya manusia yang tersedia mempunyai etos kerja yang dapat terindikasi dari kesediaannya melakukan suatu pekerjaan dengan sepenuh hati (Majorsy, 2007).

Organisasi yang mampu menciptakan keselarasan dalam mencapai tujuan organisasi dan tujuan karyawan akan menimbulkan rasa kesetiaan terhadap organisasi dan mampu menghadapi persaingan global. Dengan persaingan bisnis yang meningkat organisasi harus memanfaatkan kemampuan sumber daya manusia semaksimal mungkin agar unggul, dengan sistem perspektif dari aspek religius, sosial budaya serta organisasi yang bersangkutan. Berpedoman pada studi oleh Mangkunegara (2005:5) bahwa pendekatan sosial budaya, religius serta psikologis menjadi landasan prestasi kerja yang baik bagi seseorang atau organisasi dalam era

ini. Dengan adanya implementasi atas perspektifitas tersebut dapat memperbesar peluang dalam mewujudkan peningkatan kinerja oleh SDM sebagai tenaga kerja yang nantinya diharapkan mampu memberikan hasil yang maksimal.

Etika setiap karyawan mencerminkan kinerjanya, ketika individu yang bersangkutan berkomitmen dalam etos kerja dan orientasi hasil maka hasil pekerjaannya akan sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Berkembangnya zaman memberikan pengaruh terhadap etika. Perlahan etika mulai berkembang sesuai dengan karakteristik setiap organisasi. Di dalam organisasi yang memiliki budaya Islam maka etika yang diterapkan merupakan aturan syarak yang merupakan aturan mutlak dengan Al-Quran dan Al-Hadist sebagai sumber seluruh aturan tersebut.

Pahamnya seseorang terhadap nilai-nilai agama yang tertanam pada dirinya akan berpengaruh dalam sikap individu untuk melakukan aktivitasnya (Amaliah dkk, 2013). Etika kerja Islam menganjurkan bahwa ketika seorang muslim mencari pendapatan untuk menafkahi dirinya maupun keluarga tidak hanya sebatas mengacu pada materi tetapi juga mengharapkan ridho Allah SWT sehingga selalu meningkatkan kinerjanya agar lebih baik serta senantiasa selalu bersyukur bahwa kebahagiaan yang dicapai bukan hanya dunia melainkan kebahagiaan yang bersifat *ukhrawi*. Implementasi etika Islami secara konsisten juga merupakan aspek dalam meningkatkan semangat anggota untuk melakukan pekerjaan dengan baik, karena di dalam Islam pekerjaan sebagian dari ibadah. Maka dari itu setiap pekerjaan haruslah diimbangi dengan usaha, akan tetapi bila usaha tidak diimbangi dengan doa adalah kesombongan tersendiri.

“... Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri...” (QS. Ar-Ra’d:11). Etika kerja secara Islami menitikberatkan pada adanya tindakan korporasi positif pada pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengatasi hambatan masalah digunakan cara konsultasi atau musyawarah untuk menghindari kesalahan.

Kerja keras dalam Etika kerja Islam dipersepsikan menjadi nilai bijak oleh siapapun yang dengan penuh kesediaan menerapkannya demi kesejahteraan hidup. Selain kerja keras, kreativitas kerja juga menjadi faktor atas perolehan pencapaian (*achievement*) serta kebahagiaan. Adanya implementasi etika kerja syarak yang dimiliki oleh seseorang akan bekerja dengan senang dan memiliki kerja keras, kerja sama, daya saing, keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja serta rasa emosional dalam keterlibatan kegiatan organisasi (Yousef, 2000).

Keterkaitan emosional seseorang terhadap organisasi disebut komitmen afektif, seseorang dengan nilai komitmen afektif tinggi cenderung memiliki loyalitas pada organisasi tanpa tekanan maupun dorongan dari pihak manapun (Allen & Mayer 1990). Banyak perhatian dari peneliti tentang komitmen afektif ini di bandingkan dengan komitmen kontinuan dan komitmen normatif dikarenakan komitmen afektif terintegrasi pada nilai emosional dan psikologi individu yang bersangkutan.

Faktor lain yang mempengaruhi bekerja adalah komitmen, komitmen bisa menjadi hal yang meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi menginginkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, dimana energi ekstra yang dikeluarkan oleh karyawan untuk organisasi (Wim dkk, 1998). Menurut Yousef

(1999) adanya hubungan secara langsung antara etika kerja Islam, komitmen organisasi serta meningkatnya etika kerja Islam berdasarkan tingkat pengalaman pada pekerjaan, pendidikan dan usia. Etika kerja Islam yang menghasilkan sikap positif berdampak menguntungkan bagi organisasi antara lain kerja keras, kreativitas, kerja sama dan kejujuran dalam berkompetensi. Objek dalam penelitian ini instansi pendidikan islami YPI Al-Fikri Semarang yang berlokasi di Jalan W.R Supratman Kav 31-32 Semarang.

YPI Al-Fikri merupakan institusi pendidikan yang secara resmi berada naungan Yayasan Pendidikan AL-Azhar Jakarta. Sekolah ini telah memenuhi standar akreditasi nasional maupun internasional yang terus berkembang secara berkesinambungan dalam menciptakan pribadi-pribadi muslim *akhlakul kharimah* melalui implementasi sistem pendidikan Islami dan tetap berpedoman pada kurikulum Dinas Pendidikan Nasional. Agenda-agenda pendidikan pada institusi ini dilandaskan atas dasar keimanan dan ketaqwaan. Untuk melakukan misi pelayanan Pendidikan ini tentu kinerja sumber daya manusia sangat berperan dan menentukan.

Adanya guru sebagai sumber daya manusia yang berperan aktif dan sangat berpengaruh ini diharapkan dapat memberikan kualitas pendidikan kepada siswa-siswi. Berikut disajikan rekap nilai rata-rata Ujian Nasional SD-SMA Islam Al-Azhar tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Nilai Rata-Rata Ujian Nasional YPI Al-Fikri Semarang
Tahun 2018

No	Tingkat Pendidikan	Nilai Rata-Rata
1.	SD	79.1
2.	SMP	74.1
3.	SMA	58.7
Rata-Rata		70.6

Berpedoman pada informasi terkait nilai rata-rata ujian nasional YPI Al-Fikri pada tabel di atas dapat diambil konklusi penting bahwa rata-rata nilai Ujian Nasional yang dicapai belum optimal kurang dari 100. Hal tersebut dapat dilihat rata-rata nilai UN Sekolah Dasar 79.1 sedangkan rata-rata nilai UN untuk Sekolah Menengah Pertama 74.1 dan rata-rata nilai UN Sekolah Menengah Atas adalah 58.7 dengan demikian total nilai rata-rata Ujian Nasional YPI Al-Fikri tahun 2018 adalah 70.6 hal ini mengindikasikan bahwa kinerja sumber daya manusia di Yayasan Pendidikan Islam Al-Fikri masih kurang optimal, sehingga nilai rata-rata belum maksimal.

Secara empiris banyak faktor yang mempengaruhi penelitian etika kerja Islam. Hal tersebut terbukti dari beragam studi-studi terdahulu yang pernah dilakukan terkait faktor etika kerja secara Islami. Studi yang dilakukan Ghufroon (2015) mengkonklusikan terdapat hubungan integrasi antara etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional pada kinerja sumber daya manusia.

Studi Ridwan (2013) mengkonklusikan terdapat hubungan etika kerja Islam terhadap tingkat keyakinan keberhasilan seorang individu dalam konsepsi kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan konklusi penelitian diatas mengenai aspek-aspek yang mempunyai hubungan integrasi pada etika kerja Islam dan kinerja sumber daya manusia, maka peneliti ingin menguji kembali faktor tersebut dengan mengacu pada penelitian Al-Shaibah, dkk (2017). Peneliti memodifikasi variabel yang akan diteliti dengan mengganti variabel intervening *Job Satisfaction* dengan variabel intervening baru yaitu komitmen afektif. Sehingga peneliti mengambil 3 variabel yaitu etika kerja Islam, komitmen afektif serta kinerja sumber daya manusia. Studi oleh Harmoko dan Sunaryo (2016) menjelaskan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Walaupun demikian dalam studi lain oleh Shafissalam dkk, (2014) mengatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja individu pada suatu organisasi.

Berpedoman atas latar belakang penelitian serta inkonsistensi studi-studi tersebut, peneliti kemudian menetapkan suatu kerangka teoritis yang mengeksplanasi mengenai bagaimana kesatuan organisasi mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berpedoman pada latar belakang fenomena & *research gap* dalam studi, maka rumusan masalah yang dikonklusikan adalah “*Bagaimana mengembangkan model peningkatan kinerja sumber daya manusia*” sehingga kuesioner studi yang dapat diterapkan antara lain :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja sumber daya manusia?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen afektif?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut didapatkan beberapa tujuan studi yang hendak dicapai antara lain :

1. Melakukan analisis serta deskripsi ilmiah terkait pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Melakukan analisis serta deskripsi ilmiah terkait pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen afektif.
3. Melakukan analisis serta deskripsi ilmiah terkait pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen afektif sebagai mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada dasarnya, sebuah penelitian dimaksudkan mampu memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Berkaitan dengan masalah yang diteliti diharapkan memberi manfaat antara lain :

1. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai landasan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan komitmen afektif agar mengetahui variabel terkuat yang mana yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Sebagai rujukan untuk menganalisis dan menambah wawasan mengenai etika kerja Islam dan komitmen afektif dalam kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh etika kerja Islam dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia pada Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Al-Fikri Semarang.