

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja SDM, dimana kinerja SDM menjadi salah satu peran penting dalam mencapai target-target yang ditentukan dalam suatu perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja SDM nya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten di bidangnya, diperlukan perusahaan untuk memajukan usahanya. Sebagai aset perusahaan, pimpinan diharapkan mampu memberikan teladan, dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Mendorong sumber daya manusia untuk maju di bidangnya dan mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat, maka program pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia (Apriliansyah *et al*, 2018).

Pada saat ini kualitas kinerja masih menjadi permasalahan pada suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui kualitas kinerja SDM, karena suatu perusahaan atau sekolah membutuhkan SDM sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan kuantitas tinggi. Karena sekolah merupakan suatu entitas pelayanan jasa, maka harus mampu memberi pelayanan dalam kualitas dan

kuantitasnya yaitu peserta didik. Dengan kinerja SDM yang tinggi dan baik akan mampu meningkatkan kompetensi dalam memberi pelayanan jasanya.

Banyak mitos lama tentang SDM yang sebenarnya pada era ini sudah tidak lagi diterapkan seperti beberapa contoh MSDM menangani sisi lunak dan tidak akuntabel, MSDM merupakan pekerjaan orang SDM, MSDM sarat dengan fads dan lips services. Tetapi pada kenyataannya dampak berbagai praktik MSDM pada kinerja strategic dan oprasional dapat dan harus diukur dengan fungsi MSDM harus dapat menerjemahkan berbagai kegiatannya kedalam ukuran kerja strategic dan oprasional, sedangkan para manajer lini sangat penting terlibat aktif dalam kegiatan MSDM karena pengelolaan dan pengembangan SDM terlalu penting untuk diserahkan pada fungsi MSDM karena antara MSDM dan manajer lini harus ada kerjasama untuk memecahkan berbagai isu SDM.

Kinerja SDM yang baik dari seorang individu untuk tujuan organisasi yang menjadi tujuan untuk mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam,2012). Namun, menemukan orang yang tepat dalam organisasi 2 bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, salah satu diantaranya adalah kompetensi (Mangkunegara, 2009).

Kinerja SDM adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2009). Kinerja SDM dipengaruhi faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja SDM adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif (Prawirosentono, 2009). Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM menurut Timpe (1999) yang dikutip Mangkunegara (2009) adalah faktor internal (kemampuan tinggi) dan 5 faktor eksternal (perilaku, sikap). Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM menurut Mathis and Jackson (2014) adalah kemampuan bawaan, usaha yang dilakukan dan dukungan.

Etika kerja islami didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang berasal dari Al'Quran dan sunnah mengenai pekerjaan dan kerja keras. Etika kerja islam dalam penelitian ini adalah sifat yang tetap dalam jiwa yang berhubungan dengan kerja berdasarkan aqidah islam pada guru sekolah yang berbasis Islam di kawedanan boja kab.kendal dimana instansi ini akan lebih mengedepankan nilai-nilai islam, selain itu pada tenaga pengajar (guru) juga akan menerapkan nilai-nilai islam dalam kehidupan sehari-hari dalam bentuk sikap dan perilaku mereka terhadap sesama guru, orang lain ataupun peserta didik mereka yang tentunya hal tersebut akan menjadi contoh bagi siapapun yang melihat terutama dilingkungan sekolah yaitu peserta didiknya.

Tasmara (2002) mendefinisikan etika kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk

mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia 7 dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanuisakan dirinya. Faqih (2011), Amaliah (2013), Abdi (2014), Zahra (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja SDM.

Nurmatias (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja SDM di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Namun kontradiksi dengan Ayudiati (2010) membuktikan bahwa etika kerja Islam memoderasi kompetensi profesional dan locus of control terhadap kinerja SDM melalui di Bank Jateng Semarang. Wijayani (2017) membuktikan bahwa etika profesi guru berpengaruh signifikan positif terhadap kompetensi profesional guru. Perbedaan hasil penelitian terdahulu ini menarik perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Komitmen afektif adalah suatu komitmen yang berperan penting dalam suatu organisasi karena anggota yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan lebih dapat bertahan dengan satu organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen. Sehingga komitmen afektif juga menjadi salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Hasil riset tentang komitmen afektif terhadap kinerja SDM ada beberapa. Parinding (2015), Taurisa (2012), Astuti (2012), Gunawan (2010) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SDM. Namun kontradiksi dengan hasil penelitian Novita (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murdiyani (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dosen. Permasalahan lainnya yaitu adanya research gap atau hasil temuan penelitian terdahulu yang berbeda-beda yang dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Carmeli dan Freund (2006) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor etika kerja islami dan komitmen afektif yang dapat mempengaruhi kinerja SDM yaitu hubungan etika kerja islami terhadap kinerja SDM dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening yaitu penelitian yang dilakukan Indica (2013) membuktikan bahwa etika kerja Islami berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Adab (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Namun kontradiksi dengan Abdi (2014) membuktikan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Research gap di atas menarik perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Fenomena yang ditemukan di sekolah berbasis Islam di Kawedanan Boja Kabupaten Kendal adalah rata-rata kinerja Sekolah masih tertinggal dengan sekolah negeri. Kinerja Organisasi ini merupakan akumulasi kinerja SDM yang terlibat dengan demikian amatlah relevan bilamana penulis meneliti SDM yang terlibat di sekolah-sekolah Islam tersebut. Penulis memfokuskan pada variabel etika

kerja islami serta komitmen afektif bagi para pendidik agar dapat membangun model empirik peningkatan kinerja SDM.

Dari penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan diatas maka judul dari penelitian ini adalah **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA TENAGA PENDIDIK (GURU) SEKOLAH BERBASIS ISLAM SE KAWEDANAN BOJA KAB KENDAL”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM. Peningkatan kinerja SDM akan dijelaskan dengan model empirik yang unik seiring dengan riset dan fenomena Gap yang dimaksud. Dari rumusan masalah tersebut penulis mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan implikasinya antara etika kerja afektif terhadap Kinerja SDM?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan implikasinya antara komitmen afektif terhadap Kinerja SDM?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan implikasinya antara etika kerja islami terhadap komitmen afektif ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan implikasinya antara komitmen afektif sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja SDM?

1.3. Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara empiris:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja islam terhadap peningkatan kinerja SDM di sekolah berbasis islam se kawedanan boja kab Kendal.
2. Untuk menguji dan menganalisis etika kerja islam terhaap peningkatan kinerja SDM melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM khususnya peningkatan kinerja SDM
2. Manfaat praktis memberikan kontribusi kepada lembaga utamanya kepada sekolah berbasis islam bagaimana upaya lebih para stakeholder meningkatkan kinerja SDM secara operasional.