

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi merupakan era yang penuh dengan tantangan, termasuk bagi suatu organisasi tantangan yang di hadapi adalah persaingan sangat ketat antar organisasi. Organisasi yang akan bersaing pada kompetisi global harus mempunyai keunggulan kompetitif yang kuat. Oleh karena itu, konsep mengenai keunggulan kompetitif merupakan salah satu fokus penting yang perlu diperhatikan dari manajemen, dalam upaya meletakkan organisasi pada posisi persaingan yang lebih ketat melalui kompetensi organisasi yang khas (*distinctive competence*) dibandingkan dengan kompetensi yang dimiliki organisasi pesaing. Pada Kamus Bahasa Indonesia oleh Badudu-Zain (1994), dinyatakan bahwa keunggulan kompetitif bersifat kompetisi dan bersifat persaingan. Pfeffer (1995) menegaskan bahwa suatu keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara aktif. Untuk merealisasikan suatu organisasi yang mempunyai daya saing salah satu faktor penyebabnya adalah kinerja organisasi.

Kinerja organisasi salah satunya ditunjukkan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja organisasi itu tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya, maka dari itu peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dan tidak bisa dipisahkan. Peran Sumber Daya

Manusia (SDM) sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Organisasi dalam proses beroperasi melibatkan seluruh sumber daya untuk dapat menghasilkan produk yang bisa dipasarkan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi meliputi sumber daya fisik, finansial, sumber daya manusia, dan kemampuan sistem dan teknologis (Simamora, 1995). Dari banyak sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia adalah yang mampu menduduki posisi yang strategis diantara sumber daya lainnya. Karena tanpa SDM di dalam organisasi, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan lagi dan tidak bisa dikelola untuk membuat suatu produk. Kontribusi sumber daya manusia terhadap keunggulan bersaing akan dapat dicapai apabila ada upaya pengembangan strategi sumber daya manusia yang terkait dengan strategi organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dapat berperan sebagai mitra sejajar dalam proses perencanaan strategis, sehingga perannya tidak hanya menyesuaikan aktivitas sumber daya manusia pada tuntutan strategis organisasi (Dessler, 1997).

Oleh sebab itu disini dibutuhkan komitmen organisasi. Dalam membentuk komitmen yan melalui proses yang panjang dan tidak bisa dibangun secara instan. Organisasi wajib memberikan perlakuan yang benar pada awal individu itu bergabung, sehingga muncul persepsi positif terhadap organisasi. Komitmen afektif mengarah pada ikatan emosional karyawan terhadap organisasinya. Menurut Sweeney dan McFarlin (2002), karyawan yang mempunyai komitmen afektif akan melakukan identifikasi

diri dengan organisasinya. Banyak yang beranggapan bahwa komitmen afektif memiliki level teratas di antara kedua komitmen lainnya. Steers (dalam Sjabadhyni, 2001) menyatakan bahwa faktor yang dapat memicu komitmen afektif terhadap organisasi, yaitu (1) Karakteristik pribadi, yang meliputi masa kerja dan kebutuhan berprestasi, (2) Karakteristik pekerjaan yang meliputi identifikasi tugas, umpan balik dari pimpinan dan rekan kerja, dan memiliki kesempatan untuk berinteraksi, dan (3) Pengalaman kerja, yang meliputi keterhandalan perusahaan, perasaan dipentingkan oleh organisasi, rasa puas pada organisasi, adanya rekan kerja yang mempunyai sikap yang positif pada organisasi, serta adanya manajemen yang partisipatif didalam organisasi.

Etika kerja Islami menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Hubungan sosial di tempat kerja sangat didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial (Yousef, 2001). Etika kerja islami memandang tujuan bekerja tidak untuk sekedar menyelesaikan tugas, melainkan untuk menunjang keseimbangan hubungan social dan pertumbuhan pribadi. Hal penting ini karena tidak hanya memberi manfaat bagi seseorang yang berpegang pada acuannya, melainkan etika kerja islami mampu memberikan dampak yang bersangkutan dengan lingkungan kerja terutama meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Mengingat pentingnya hal tersebut, organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang keterikatannya sangat tinggi. Hal ini maka organisasi perlu mendukung secara penuh, SDM perlu diberi dukungan ke arah yang positif oleh organisasi. Dukungan inilah akan berdampak pada kesejahteraan dan prestasi kerja Sumber Daya Manusia. Persepsi Sumber Daya Manusia mengarah pada sejauh mana organisasi bisa menghargai kontribusi yang diberikan dan memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger, 2002. Bahwa Sumber Daya Manusia yang merasa bahwa dirinya mendapat dukungan penuh dari organisasi yang akan menciptakan rasa kebermaknaan dalam diri individu. *Perceived Organizational Support* atau persepsi dukungan organisasi, salah satu kekuatan yang dapat berpengaruh terhadap perilaku SDM untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi, maka seseorang tersebut merasa dianggap dalam organisasi dan memiliki tanggung jawab untuk bisa berkontribusi penuh serta dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi. Dukungan tersebut tentunya tidak hanya tentang pelatihan tetapi yang terpenting adalah membuat para pekerja merasa puas terhadap timbal balik dari organisasi tersebut dan juga merasakan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan Sumber Daya Manusia.

Hasil studi Susmiati dan Sudarma (2015) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* atau persepsi dukungan organisasi

mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian Agustiningrum (2016) telah menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia.

Namun kondisi kinerja Sumber Daya Manusia pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISNU Jepara tidak optimal. Rendahnya kinerja dosen ini ada hubungannya dengan persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) yang merupakan hasil kebijakan manajemen. Walaupun banyak faktor yang bisa menentukan atau mempengaruhi prospek Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISNU Jepara dimasa yang akan datang, tetapi peran dosen dengan kinerjanya dibutuhkan dalam mendorong prospek sebuah organisasi. Tingkat pendidikan yang tinggi, selengkap sarana dan prasarana serta secanggih apapun teknologinya, maka semuanya akan sia-sia jika tidak didukung dengan persepsi dukungan organisasi yang tinggi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tentang research gap yakni hasil studi Susmiati dan Sudarma (2015) dan hasil studi Agustiningrum (2016) yang berbeda hasilnya. Kemudian fenomena yang terjadi bahwa kinerja Sumber Daya Manusia tidak optimal. Maka rumusan masalahnya adalah “*Bagaimana mengembangkan model Perceived Organizational Support sehingga memicu kinerja sumber daya manusia*”. Lalu pertanyaan penelitian (question research) yang muncul dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keterkaitan *Perceived Organizational Support (POS)* dan etika kerja islami terhadap komitmen afektif
2. Bagaimana keterkaitan *Perceived Organizational Support (POS)*, etika kerja islami dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan serta menganalisis keterkaitan *Perceived Organizational Support*, etika kerja islami dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Menyusun model pengembangan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja sumber daya manusia.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan sebagai sumber informasi dan referensi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISNU Jepara.