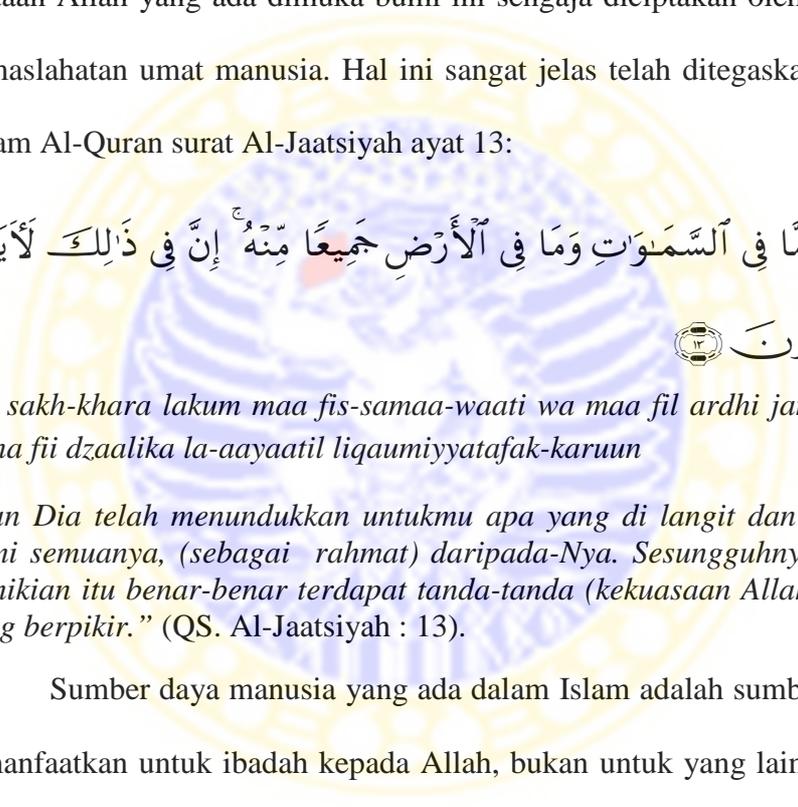


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jaatsiyah ayat 13:



 وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Wa sakh-khara lakum maa fis-samaa-waati wa maa fil ardhi jamii'am minh, In-na fii dzaalika la-aayaatil liqaumiyyatafak-karuun

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.” (QS. Al-Jaatsiyah : 13).

Sumber daya manusia yang ada dalam Islam adalah sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia Islami yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tabligh. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islami.

Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, sebagaimana dalam firman Allah QS. Ar-Raad ayat 11 :

لَهُر مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِن خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَّالٍ ﴿١١﴾

Lahuu mu' aqqibaatum mim baini yadaihi wa min khalfihii yahfazhuunahuu min amrillaah, innallahaa laa yughayyiru maa biqaumin hattaa yughayyiruu maa bianfusihim, wa idzaa araadallaahu biqaumin suu-an falaa marad-dalah, wa maa lahum min duunihii miwwaal

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Raad : 11).

Islam menganjurkan untuk melakukan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien dan penuh kompetensi. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai nilai terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari sebuah pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional. Hal ini sesuai dengan Sabda Rasullulah yang berbunyi, “Sebaik-baiknya pekerjaan adalah yang dilakukan penuh ketekunan walaupun sedikit demi sedikit.” (H.R. Tirmidzi).

Kompetensi dan kejujuran adalah dua sifat yang membuat seseorang dianggap sebagai pekerja unggulan sebagaimana dalam firman Allan QS. Al-Qashash ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Qaalat ihdaahumaa yaa abatis ta'jirhu inna khaira manis ta'jartal qawiy-yul amiin

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashash :26).

Karyawan unggulan tentunya memiliki etos kerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya. Mereka memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik. Mereka berusaha untuk memahami pekerjaan yang dilakukannya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tinggi rendahnya etos kerja tiap individu bergantung pada bagaimana individu memandang pekerjaannya tersebut. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap individu terhadap kerja. Etos kerja yang tinggi diperoleh dari karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang pengembangan dan kemajuan dari karyawan.

Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja seperti yang diharapkan. Adanya birokrasi serta aturan internal pada masing-masing lembaga yang menyebabkan munculnya ketidakpuasan pada karyawan dalam pekerjaan yang telah didapat. Ketidakpuasan ini akan disalurkan dengan tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan karyawan, kesengajaan dalam memperlambat pekerjaan serta tidak merasa bertanggung

jawab terhadap kemajuan lembaga. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2001:144) bahwa, “organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko penurunan produktifitas, meningkatnya *turn over* dan tingginya tingkat absensi karyawan,serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan”. Masalah-masalah ini seringkali dipandang sebagai pemicu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dihadapi lembaga atau organisasi seperti yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Pentingnya pengorganisasian kinerja karyawan perlu dilakukan, sebagaimana ditegaskan oleh Gibson (1996 : 190), bahwa karyawan (pimpinan atau bawahan) mempunyai kekuatan-kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi-konsekuensi *behavioral* (tingkah laku). Teori ini jelas memposisikan karyawan sebagai jantung lembaga, dimana seluruh kegiatan karyawan dipandang sebagai faktor penentu bagi tercapainya tujuan organisasi.

Karyawan yang merasa puas dalam tempatnya bekerja cenderung lebih produktif, kreatif, sehingga memiliki *sense of belonging* yang tinggi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari keinginan karyawan dalam menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktifitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja bagi para karyawan selain untuk meningkatkan produktifitas kerja, juga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Secara teoritis hubungan kepuasan dan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Robbin (2001) “Karyawan yang puas dalam bekerja akan membuat karyawan tersebut nyaman, pada saat karyawan merasa nyaman maka kinerja yang dihasilkan tinggi, karena pemenuhan kepuasan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja”. Dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan memiliki sikap pantang menyerah, disiplin yang tinggi, pengabdian dan kemampuan profesional.

Berdasarkan keseluruhan uraian diatas terlihat bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusianya. Hal ini tentu berlaku juga untuk insitusi pendidikan terutama perguruan tinggi, di mana tantangan dan tuntutan eksternal pengelolaan perlu selalu ditingkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara optimal, seperti pada institusi pendidikan khususnya di dalam Universitas Airlangga.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka akan muncul rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, kelompok kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Islam karyawan muslim

tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga?

2. Diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, kelompok kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Untuk mengetahui diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan pengetahuan kepada masyarakat pada umumnya mengenai masalah kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja Islam.

2. Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontributor bagi kemajuan ilmu pengetahuan Ekonomi Islam dan memberikan pemahaman bagi masyarakat muslim pada umumnya mengenai masalah kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja Islam.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi ilmiah mengenai masalah kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja Islam untuk penelitian lebih lanjut

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini tersusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat secara garis besar hal-hal yang mengantarkan pada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian tentang landasan teori yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan maupun dari literatur-literatur yang dijadikan pedoman dan pembahasan dalam skripsi ini. Selain itu juga disampaikan penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Pendekatan penelitian, Identifikasi Variabel penelitian, Definisi Operasional, Jenis dan Sumber Data, Prosedur Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, data penelitian, analisis hasil penelitian, interpretasi dari hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, dan memberikan saran-saran yang diperlukan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.

