

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan (2010:10) mengungkapkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga membutuhkan manajemen yang baik.

Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Al Qur'an dan Sunnah berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan. Selain panduan untuk kehidupan beragama, Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Ali dan Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai “bekerja” dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu etika kerja Islam. Islam memberikan penekanan kuat pada kerja. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى .

wa al laisa lil-insāni illā mā sa'a (39) summa yujāhul-jazā'al-aufā (40) wa anna ilā rabbikal-muntahā (41).

Artinya: “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (39). Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41)”. (Al-Qur'an dan terjemahnya Kementerian Agama RI, 2012)

Ayat diatas disimpulkan bahwa manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia seharusnya bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakanNya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang

penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah (Ahmad dan Owoyemi : 2012).

Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Lingkungan kerja Islam adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Hasan, 2005:19-20).

Loyalitas karyawan adalah keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Hart dan Thompson, 2007: 299). Definisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas merupakan suatu perasaan dan perilaku karyawan yang patuh kepada organisasi dimana dia bekerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Issa, Ahmad, & Gelaidan, 2013). Menurut Robbins (2001: 179) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut (Handoko, 2008: 44).

Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya yang berkantor di Perum IKIP Gunung Anyar B-48, Kota Surabaya. Yayasan Nurul Hayat Surabaya merupakan salah satu perusahaan nirlaba atau Lembaga kesejahteraan umat dalam bidang layanan sosial dan dakwah sebagaimana berkaitan dengan penerapan etika kerja Islam dan lingkungan kerja Islam yang diterapkan dalam bekerja sehari-hari. Adapun etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja karyawan yang secara umum merupakan ukuran dalam bekerja di perusahaan atau lembaga. Adapun lingkungan kerja Islam yang dimaksud adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Terkait dengan hal tersebut, Yayasan Nurul Hayat telah menumbuhkan lingkungan kerja yang Islami, yaitu dengan adanya kajian-kajian yang dilaksanakan setiap hari, setiap minggu, dan setiap bulan. Pada setiap hari diadakan kegiatan setor mengaji di pagi hari, oleh seluruh karyawan wajib mengaji dihadapan ustad dan ustadzah. Setiap minggu yaitu dengan adanya kajian di hari rabu dan hari sabtu, serta disetiap satu bulan sekali diadakan Mabit (malam bina iman dan taqwa), dimana seluruh karyawan wajib bermalam di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan diketahui seberapa besar pengaruh etika kerja Islam dan lingkungan kerja Islam terhadap loyalitas karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Pentingnya dengan dilakukan penelitian ini akan diketahui seberapa besar pengaruh etika kerja Islam dan lingkungan kerja Islam terhadap loyalitas karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Hasil dari penelitian ini berharap dapat membantu wawasan dalam mengembangkan Yayasan Nurul Hayat Surabaya ke masa yang akan datang.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, bahwa etika sangat diperlukan dalam hidup karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Pada penelitan sebelumnya peneliti hanya menggunakan variabel etika kerja, kepuasan, dan komitmen, sedangkan pada penelitian ini selain berfokus pada ketiga variabel tersebut, peneliti juga menggunakan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dikarenakan ingin mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan loyalitas

karyawan, juga untuk mengukur tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, dan untuk mengetahui sumbangan efektif dari pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh etika dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya dengan kepuasan dan komitmen kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Ringkasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh etika dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya dengan kepuasan dan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM PLS dengan melakukan teknik *non probability sampling*. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga *sensus*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, etika kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan tidak signifikan dikarenakan perusahaan memiliki pandangan tersendiri dalam mewujudkan hal tersebut. Sehingga karyawan sebenarnya menginginkan apa yang diinginkannya akan tetapi ada perbedaan pandangan dengan perusahaan dalam mewujudkan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Garis besar sistematika pada penelitian ini adalah :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, kesenjangan penelitian, tujuan masalah, ringkasan hasil penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang hal-hal yang menjadi dasar teoritis pada penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Diantaranya terdapat pendekatan penelitian, jenis penelitian dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengkaji tentang hal yang telah didapatkan saat penelitian. Diantaranya adalah gambaran umum penelitian, penyajian data penelitian, hasil analisis data dan interpretasi hasil dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang memuat tentang ringkasan hasil, kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.