

BAB K

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah proses pembelajaran agar peserta didik mengembangkan potensi diri untuk memiliki spiritual keagamaan, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Jalur pendidikan adalah sarana bagi peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan jenjang pendidikan adalah tahapan dari pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan oleh peserta didik. (Depdiknas, 2003)

Jalur pendidikan yang terdapat dalam undang – undang no 20 tahun 2003 ada tiga, yaitu pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pendidikan informal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan memiliki jenjang dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Kemudian pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dilakukan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan lembaga pendidikan informal adalah pendidikan yang ruang lingkupnya lebih terarah pada keluarga dan masyarakat (Depdiknas, 2003).

Di Indonesia, dari enam agama yang diakui, Islam adalah agama dengan jumlah penganut terbanyak. Sesuai dengan data dari

Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), sensus penduduk tahun 2010 dengan penduduk Muslim mencapai 87,5% (Na'im & Syaputra, 2011).

Perbedaan antara perguruan tinggi Islam dengan perguruan tinggi umum terletak pada visi dan misinya. Dalam visi dan misi perguruan tinggi Islam terdapat nilai – nilai Islami. Seperti visi Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang berbunyi, 'Menjadi Universitas Unggul, Modern dan Islami'.

Pendidikan merupakan proses yang tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia sebagai aspek penting didalamnya. Sumber daya manusia juga yang akan menjadi motor penggerak dalam membawa lembaga pendidikan meraih visi dan misi. Istilah sumber daya manusia bisa disamakan dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu individu yang mengerjakan pekerjaan atau individu yang memiliki pekerjaan. Kata pegawai lebih sering digunakan dalam lingkungan kerja di perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. (Ulfatin & Triwiyanto, 2016).

Manajemen sumber daya manusia yang berada di perkantoran berbeda dengan manajemen sumber daya manusia di pendidikan. Mulyasa (2009) menjelaskan manajemen pendidikan sebagai suatu sistem pengelolaan dan penataan sumber daya pendidikan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen pembelajaran atau manajemen pendidikan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu manajemen administratif yang berfokus pada kegiatan perencanaan organisasi, bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, serta

komunikasi. Sedangkan manajemen operasional berfokus pada kegiatan tata usaha, kepegawaian, keuangan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat.

Peneliti melakukan wawancara dengan 3 orang karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Hasil wawancara pertama dengan salah satu staf biro SDM mendapatkan hasil bahwa semangat karyawan dalam bekerja cukup tinggi, namun karyawan kurang aktif dalam menyampaikan aspirasinya dalam kegiatan rapat.

Wawancara kedua dilakukan dengan karyawan di perpustakaan yang sudah bekerja selama 19 tahun di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Peneliti mendapatkan hasil bahwa semangat kerja dan fokus karyawan tersebut dalam bekerja berfluktuasi atau tidak menentu sesuai dengan suasana hati. Berbeda dengan hasil wawancara pertama, subjek mengungkapkan bahwa setiap ada kegiatan seperti akreditasi atau lomba, subjek merasa tertantang dan menunjukkan sisi kreatifitas yang dimiliki. Wawancara ketiga dilakukan dengan karyawan posisi operator yang baru bekerja selama 5 bulan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Subjek mengungkapkan bahwa semangat bekerja yang dimiliki juga berfluktuasi atau tidak menentu sesuai dengan suasana hati, karyawan tersebut juga mengungkapkan bahwa fokus dalam pekerjaan sering teralih karena hal lain.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan 2 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Peneliti mendapatkan hasil bahwa pelayanan yang didapatkan tidak cepat dan cenderung lama, karyawan tidak bersedia menerima kritik, pernah mendapati karyawan tidak berada ditempat saat jam

kerja, karyawan meninggalkan tempat kerja lebih awal dari seharusnya, serta karyawan kurang bisa diajak bekerja sama dalam membantu kegiatan yang diselenggarakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan di Universitas Muhammadiyah memiliki *work engagement* yang kurang maksimal. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* akan terlihat melalui tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dari ketiga hasil wawancara, diperoleh hasil bahwa karyawan tidak memiliki semua tiga aspek tersebut. Jika salah satu aspek *work engagement* tidak terpenuhi, maka akan mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan.

Wellins and Concelman (2005) mengindikasikan karyawan yang memiliki *work engagement* rendah akan tidak memiliki antusiasme, mereka juga tidak ingin mengeluarkan tenaga tambahan dan ikut kerja sama. Mereka menggunakan perilaku “tunggu dan lihat”, serta membutuhkan dorongan yang sama untuk ikut berpartisipasi. Dari ketiga hasil wawancara, rendahnya tingkat *work engagement* diungkapkan dengan semangat dan fokus yang berfluktuasi, serta kurang aktif dalam berpartisipasi di kegiatan rapat.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor eksternal dari pekerjaan dan faktor internal dari individu berpengaruh terhadap *work engagement* (Christian, Garza & Slaughter, 2011; Halbesleben, 2010; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Feldt, 2010). Faktor eksternal berhubungan dengan fisik, sosial, atau aspek organisasi dari pekerjaan yang

mungkin: (a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan berhubungan dengan psikologis, (b) aktif berpartisipasi dalam meraih tujuan kerja, atau (c) mendorong pertumbuhan individu (Bakker & Demerouti, 2008). Faktor internal adalah evaluasi diri yang positif dan berhubungan dengan kesenangan dan mengarah pada bagaimana individu memaknai kemampuannya dalam berhasil mengendalikan lingkungan dan memberikan dampak pada lingkungan. (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003).

Dalam sistem ekonomi konvensional, Ehrenberg dan Smith (2004) berpendapat bahwa konsep bekerja dipengaruhi oleh filosofi materialisme, yaitu memahami bahwa kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kekayaan, kesenangan dan semua kesenangan fisik sebagai tujuan usaha manusia. Namun dalam Islam, sebagai hamba Tuhan, unsur material bukan satu-satunya tujuan hidup. Islam menganggap bekerja adalah ibadah (QS Al Baqarah:21), bekerja adalah tanggung jawab/amanah (QS An Nisa:58), dan memperluas hubungan sosial melalui kerja sama dan kemitraan (QS Al Maidah:2).

Sebagai manusia yang beragama, sudah seharusnya kita mengamalkan apa yang sudah diperintahkan dalam surat – surat di Al Qur'an yang menjelaskan bagaimana seharusnya seorang muslim menganggap pekerjaan beserta etika dalam bekerja. Shukri dan Owoyemi (2012) mengemukakan bahwa etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem keyakinan yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah tentang kerja dan kerja keras.

Penelitian antara etika kerja Islam dan *work engagement* sudah dilakukan oleh Salmabadi, Fatehi, Mortezaheidari, & Mousavikia (2015) yang menunjukkan ada hubungan signifikan positif antara etika kerja Islam dan *work engagement*. Kemudian Ramalu & Rashid (2017) mendapatkan hasil bahwa etika kerja Islam mempengaruhi *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*.

Selain etika kerja Islam sebagai faktor internal yang mempengaruhi *work engagement*, faktor eksternal dari perusahaan yang bisa mempengaruhi tingkat *work engagement* adalah kesesuaian antara karyawan dengan lingkungan pekerjaan. Salah satu aspek dari lingkungan pekerjaan tersebut adalah nilai – nilai organisasi, kesesuaian antara nilai antara karyawan dengan nilai organisasi disebut dengan *person-organization fit*.

Chandra & Indriyani (2018) menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, dan *person-organization fit* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Unal & Turgut (2015) juga menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki kontribusi positif pada *organizational engagement* dan *work engagement*.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membahas pengaruh etika kerja Islam dan *person – organization fit* terhadap *work engagement* pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

B. Rumusan Permasalahan

Suatu penelitian harus memiliki rumusan masalah sebagai dasar apa saja yang akan diteliti dan sebagai garis besar permasalahan yang akan dicari solusinya dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh etika kerja Islam dan *person – organization fit* terhadap *work engagement* pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

C. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan *person – organization fit* terhadap *work engagement* pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu ada manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengkaji etika kerja Islam dan *person – organization fit* terhadap *work engagement* pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi organisasi dan karyawan terkait *work engagement* karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi pihak karyawan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Penelitian ini juga bisa bermanfaat bagi khalayak umum yang ingin meningkatkan *work engagement* dengan cara meningkatkan etika kerja Islam dan *person – organization fit* dalam diri individu.

