

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan. Sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin.¹ Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi dibutuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu, juga diperlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan.² Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui

¹ Muslich, *Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Cetakan Ke 1, 1998, hlm. 61.

²T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, hlm. 104.

pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.³

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih-lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya. Pemborosan ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan dan ketrampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses.⁴

Di dalam memotivasi pegawai para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi pegawai, agar dapat di sumbangkan semaksimal mungkin. Untuk keberhasilan perusahaan atau instansi, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi

³ Faustino Cardosa Games, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2002, hlm. 2.

⁴ T, Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, hlm. 63.

kebutuhan para pegawai, kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (upah atau gaji) antar pegawai, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan.⁵

Apabila mendapat pemuasan akan menimbulkan motivasi dalam bekerja dan menimbulkan *out put*. Sedangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai atau karyawan (seperti: prestasi, pengakuan, penghargaan dan tanggung jawab), akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Seorang pemimpin dituntut mampu mengendalikan faktor-faktor motivasi dan memotivasi pegawai.⁶

Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu: sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia.⁷

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut karyawan berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.⁸

Di dalam Al-Quran di temukan banyak ayat yang menyuruh dan memotivasi manusia untuk bekerja. Dengan bekerja dan berpenghasilan

⁵*Ibid*, hlm. 64.

⁶*Ibid*.

⁷ Jusmaliani Dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm.70.

⁸ <http://www.jurnal.etos.kerja.bagi.masyarakat.muslim.co.id>, di kutip tanggal 20 Desember 2014.

manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam surat Al-Jum'ah ayat 62:10 Allah telah menegaskan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebarlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.* (Al-jum'ah/62:10)⁹

Setiap muslim selayaknya tidak asal bekerja, mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi agar tidak dianggap sebagai penganggur. Karena, kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim. Tidak ada alasan bagi seorang muslim untuk menganggur, apalagi menjadi manusia yang kehilangan semangat inovatif. Karena sikap hidup yang tak memberikan makna, apalagi menjadi beban dan peminta – minta, pada hakekatnya merupakan tindakan yang tercela.

Di samping itu, kita harus selalu menanamkan keyakinan bahwa bekerja adalah amanah Allah, sehingga ada beberapa sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim bahwa bekerja harus dilandasi dengan tujuan yang jelas agar pekerjaannya memberikan hasil yang maksimal serta selalu berusaha menumbuhkan kreativitas dan inovasi yang berguna bagi orang lain dan diri sendiri.

Karyawan yang mempunyai etos kerja Islami memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan

⁹Lembaga Lajnah Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung, CV. Diponegoro, 2006, hlm. 442.

dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Sehingga, amal yang diciptakan memberikan makna bagi kehidupan. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.¹⁰Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.¹¹

Di samping motivasi juga di butuhkan etos kerja Islam, agar perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan, pada kenyataanya apa yang terjadi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, bahwa dosen sudah bekerja secara maksimal dan selalu termotivasi, meskipun kesadaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk tertib administrasi berupa absensi tergolong minim.¹²

Di samping dosen mempunyai motivasi yang tinggi, dia juga harus mempunyai kepribadian yang baik. Agar para calon mahasiswa tertarik dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan mahasiswanya bertambah semakin banyak. Selain dosen di beri motivasi oleh instansi dia juga harus memotivasi dirinya untuk berbuat baik. Karena seorang dosen muslim selayaknya tidak asal bekerja mendapatkan gaji atau sekedar mendapatkan

¹⁰Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta:Gema Insani Press, 2002, hlm. 3.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005, hlm.13.

¹² Hasil wawancara yang di lakukan dengan Kabag Kepegawaian IAIN Walisongo pada tanggal 29 Januari 2014.

gengsi agar tidak di anggap sebagai pengangguran. Karena kesadaran bekerja secara produktif serta di landasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu kepribadian seorang muslim. Oleh sebab itu, kepribadian seorang muslim harus diperlihatkan sedemikian rupa, sehingga bisa meyakinkan dan menarik para mahasiswanya, dan otomatis mahasiswah akan bertambah banyak. Tanpa adanya dosen, perguruan tinggi itu tidak akan maju dan mampu bersaing dengan perguruan tinggi lain. Oleh karena itu mensejahterakan karyawan harus lebih diperhatikan sedemikian rupa, sehingga semangat dan totalitas dalam bekerja akan muncul dengan sendirinya.

Sejalan dengan itu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam berhak menuntut semaksimal mungkin kinerja dosen untuk menciptakan prestasi yang lebih baik, agar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tidak kalah saing dengan fakultas lain dan lembaga lembaga perguruan tinggi yang lain pada umumnya. Dan tentu saja instansi mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan instansi secara keseluruhan.

Perubahan IAIN Walisongo Semarang menjadia Universitas Islam Negeri Walisongo maka ada banyak hal yang harus di persiapan oleh semua pihak yang ada di IAIN sekarang ini. Selain kesiapan secara fisik berupa sarana dan prasarana serta administrasi yang akan menunjang perjalanan PTAIN tersebut, sangat perlu juga diteliti tentang Sumber Daya Insaninya, lebih-lebih dosen yang nantinya akan menjadikan PTAIN tersebut bertahan

dan maju atau justru sebaliknya akan semakin mundur. Demikian juga faktor kemungkinan pengembangannya, baik dalam hal pengembangan kampus, maupun pengembangan dalam arti kualitas keilmuan serta kuantitas mahasiswanya.

IAIN Walisongo Semarang adalah lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan corak khusus agama Islam. Dengan demikian secara otomatis civitas akademika dan mahasiswanya memeluk agama Islam, dan sebagian besar mereka seorang muslim yang taat menjalankan ajaran agama dan taat menjalankan kerjanya. Apalagi dengan latar belakang dosen yang menjadi PNS kemungkinan terjadi rendahnya kinerja akan semakin tinggi. Hal itu karena asumsi pada setiap individu bahwa PNS sudah mendapatkan gaji setiap bulannya. Meskipun dosen tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik ataupun tidak.

Rendahnya kinerja dosen dapat dirasakan langsung oleh mahasiswa. Dari hasil survey awal yang telah dilaksanakan oleh peneliti kepada sejumlah 40 mahasiswa dari berbagai angkatan dan fakultas secara acak pada tanggal 23 Maret 2014 mengenai penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen pengajar dapat disimpulkan bahwa ditemukan berbagai keluhan dari mahasiswa. Keluhan-keluhan yang dirasakan oleh mahasiswa terhadap kinerja dosen diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Kurang mempersiapkan materi perkuliahan yang akan diajarkan.
- b) Sering tidak masuk kelas atau tidak hadir ke kampus.

- c) Tidak membahas tugas-tugas dan latihan atau ujian yang diberikan agar mahasiswa mengetahui dimana kesalahannya.
- d) Susah dihubungi atau dijumpai apabila ingin berkonsultasi atau meminta penjelasan atas sesuatu hal.

Disamping itu masih rendahnya kinerja dosen juga diindikasikan fakta berikut:

- a) Dosen mengajar kurang mencocokkan dengan silabus.
- b) Media dan metoda yang digunakan dalam proses belajar mengajar kurang bervariasi.
- c) Mempunyai kecenderungan untuk mengajar materi pelajaran yang sama pada tahun ajaran berikutnya.
- d) Jam perkuliahan dimulai kurang tepat waktu oleh sebagian dosen.¹³

Terjadinya fenomena atau gejala rendahnya kinerja dosen diduga ada penyebabnya, ada akar masalahnya. Rendahnya kinerja dosen semata-mata bukanlah karena kesalahan para dosen saja, melainkan diduga karena kurang adanya perhatian dan kepedulian dari para pemimpin, misalnya gaya kepemimpinan yang kurang efektif, hubungan kerja yang kurang komunikatif dan kurang harmonis, kurang adanya kesejahteraan, kurang adanya motivasi, dan kurang adanya kepuasan kerja yang dirasakan para dosen. Faktor-faktor ini diduga menjadi sebab rendahnya kinerja dosen.

¹³ Mahasiswa IAIN Walisongo ,Hasil wawancara Sumber Jumiaturun pada tanggal 23 Januari 2014.

Absensi dalam lembaga merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan lembaga. Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas lembaga. Penurunan kinerja dosen IAIN Walisongo Semarang juga dapat dilihat dari adanya penurunan kualitas dimana ditunjukkan dengan banyaknya keluhan atau klaim yang disampaikan oleh mahasiswa.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliana Riastutu Pratiwi (2012) dengan judul “Efektivitas Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” menyimpulkan bahwa Motivasi kerja pegawai di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kehadiran pegawai yang kurang dari 60% dan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai yang lebih dari 45% tidak sesuai keinginan dan tujuan organisasi perusahaan/instansi yang menginginkan kehadiran pegawai lebih dari 90% atau bahkan 100%. Dan batas toleransi ketidakhadiran secara umum sebesar 10% ternyata melampaui batas ketidakhadiran hingga di atas 45% membuktikan bahwa kurangnya efektivitas motivasi kerja pegawai di lingkungan PTBIN.

Penelitian yang akan dilakukan ini nanti berbeda dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Walaupun kebanyakan penelitian sebelumnya banyak membahas mengenai motivasi dan etos kerja akan tetapi penelitian

diterapkan pada suatu perusahaan. Penelitian ini akan diterapkan pada lembaga pendidikan dan yang menjadi subjek penelitian adalah dosen. Sehingga terdapat perbedaan baik dari segi subjek penelitian, lokasi, dan waktu penelitian.

Dari uraian permasalahan diatas, penulis mencoba suatu penelitian tentang seberapa besar pengaruh motivasi dan etos kerja islami terhadap kinerja yang berjudul, “ ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PENGAJARAN DOSEN ”. Studi penelitian ini pada Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Walisongo Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pengajaran Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pengajaran Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan etos kerja islami terhadap kinerja pengajaran Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas peneliti ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pengajaran Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pengajaran Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja islami terhadap kinerja pengajaran Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak kepegawaian fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN WALISONGO Semarang dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja dosen dengan menggunakan etos kerja Islami.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5. Sistematika Penelitian

Dalam metode penelitian ini di bagi dalam beberapa bab, dan setiap bab terdapat beberapa sub bab, dengan harapan agar pembahasan dapat terungkap secara rinci dan teratur. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini berisi tentang pengertian MSDI, pengertian motivasi, pengertian etos kerja Islam dan pengertian kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritik serta hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sample, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Setelah itu di lampirkan daftar pustaka, lampiran – lampiran dan daftar riwayat pendidikan.