

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi sebuah organisasi. Dengan manusia, sumber daya lainnya akan terkelola dengan baik sehingga dapat bermanfaat bagi penunjang di suatu perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, seseorang dituntut untuk memiliki nilai-nilai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga, pihak manajemen perlu suatu proses yang dapat mendukung terwujudnya perkembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dan bertanggung jawab pegawainya dalam bekerja. Saat ini PNS dituntut untuk memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. Banyaknya keluhan mengenai disiplin PNS terkait ketaatan pada jam kerja dan kehadiran kerja. Sehingga perlu satu kunci penting untuk menunjang keberhasilan yaitu dengan memiliki strategi dalam keterlibatan pegawai dalam bekerja. Hasil survei Gallup mengenai keterlibatan kerja dari data tahun 2011 sampai tahun 2012 pegawai di Indonesia memiliki tingkat keterlibatan kerja hanya 8% dan 77% termasuk kategori tidak terlibat. Pada tahun 2014, *Global WorkForce Study* mengatakan 66% pegawai Indonesia tidak memiliki keterlibatan kerja, cenderung akan meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja dalam dua tahun kedepan menurut Consultancy (2014).

Keterlibatan kerja merupakan konsep orang yang berkaitan dengan bagaimana seorang pegawai mengabdikan diri pada tempat kerjanya, kesetiaan, tanggung jawab, dan kinerja di dalam dan di luar jam kerja menurut Tyas (2020). Organisasi membutuhkan pegawai yang dapat terikat dengan pekerjaannya dan setiap pegawai mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang berbeda di dalam tempat kerja. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan perilaku yang positif selama bekerja, karena jika semua pegawai bekerja di suatu perusahaan tanpa memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Dengan keterlibatan pegawai yang tinggi, perusahaan akan mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga akan tercapai tujuan organisasi. Anindita dan Cahyadi (2020) mengatakan bahwa pegawai yang bekerja pada organisasi swasta atau perusahaan swasta lebih memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dari pada pegawai yang bekerja pada organisasi publik atau perusahaan milik negara.

Dalam menunjang keberhasilan keterlibatan kerja dibutuhkan dengan hadirnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Organisasi dikatakan berkualitas jika memiliki pegawai yang berkompetensi dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang merasa puas dengan hasil pekerjaannya maka ia akan merasa terlibat dalam bidang pekerjaannya. Jimmy (2019) mengatakan masih banyak kekurangan sumber daya manusia yang belum memiliki sertifikasi keterampilan kerja sehingga pencapaian kerja belum bisa dihasilkan. Menurut Simanjuntak et al. (2015) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas keterampilan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan

cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pada hakikatnya, setiap pegawai memiliki keinginan untuk dapat mengembangkan potensinya di tempat kerja. Namun dalam Itjen Kemendikbud terdapat perbedaan pola pikir pegawai yang seharusnya disiplin, bersemangat, inovatif dan kreatif menjadi pola budaya yang tidak disiplin dan santai. Karena pada dasarnya Itjen Kemendikbud bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, sehingga memerlukan keterlibatan pegawainya. Seorang pegawai memerlukan pemimpin untuk dapat mempengaruhinya dalam mencapai suatu pekerjaan atau tujuan tertentu. Penelitian Zaabi et.al (2016) mengatakan untuk dapat meningkatkan keterlibatan kerja diperlukan peran dari pemimpin perusahaan.

Dalam upaya pemenuhan kompetensi pegawai agar dapat terlibat dibutuhkan seorang pemimpin yang transformasional agar dapat meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya tugas dan pekerjaan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menyatukan kepentingan organisasi dan anggotanya. Selain itu, juga mampu menginspirasi para pengikut serta memotivasi para pegawainya sehingga mempengaruhi keterlibatan kerja dari pengikut atau sumber daya manusia di sebuah organisasi menurut Kairupan (2017). Pemimpin yang baik dalam mengelola sumber daya manusia dan kegiatan bidang manajerial dapat dikatakan organisasi tersebut akan mendapatkan hasil yang berkualitas dikarenakan dilihat dari hasil kinerja pemimpinnya dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional di suatu organisasi maka akan terjadi perubahan dan akan memberikan dampak yang baik, selain itu juga terjadi hubungan yang efektif antara atasan dan bawahan.

Dengan adanya kompetensi pegawai yang diberikan dan gaya kepemimpinan transformasional untuk terlibat maka, salah satu faktor penting untuk mempengaruhi individu dalam bekerja tidak luput dengan hadirnya pihak manajemen untuk bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawainya.

Quality of work life merupakan sebuah usaha dalam pemenuhan kebutuhan pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien ketika di tempat kerja. Tidak hanya itu, kualitas kehidupan kerja juga mampu membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaannya menurut Sinha (2012). Dengan tersedianya kualitas kehidupan kerja yang baik maka pegawai akan merasa nyaman untuk bekerja dan keinginan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi karena merasa dihargai. *Quality of work life* menjadi salah satu faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan harga diri pegawai dalam konteks di dalam organisasi. *Quality of work life* dipandang sebagai konsep secara luas seperti partisipasi terhadap pekerjaannya, hal itu mencakup memberikan peluang pada kondisi kerja yang aman untuk memungkinkan pegawai dalam mengembangkan kemampuannya. Ada empat dimensi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam *quality of work life* ialah partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja menurut Dani (2017). Dengan adanya konsep empat dimensi tersebut maka pegawai akan merasa dihargai dan pegawai akan memberikan sumbangannya untuk bekerja secara optimal kepada perusahaan.

Islam mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan kehidupan manusia. Terutama mengenai perilaku atau etika seseorang. Setiap manusia memiliki perbedaan dalam berperilaku yang disebabkan oleh pengaruh kepribadian, lingkungan, dan nilai yang dianut. Namun, setiap perilaku manusia diharapkan dapat memberikan kebaikan dan tidak merugikan orang lain. Salah satunya yaitu perlu adanya etika syariah, tidak hanya membawa individu dekat dengan tuhan, melainkan juga membuat bentuk individu secara adil dan sejahtera. Etika syariah juga berfungsi sebagai serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar dan yang buruk. Dalam islam dibutuhkan kepemimpinan yang berperan untuk memengaruhi orang lain ke arah perubahan yang baik. Suatu pekerjaan akan dikatakan berhasil dengan baik jika dikelola, dan diatur dengan pemimpin yang tepat. Nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadits penting sebagai pembentukan mental seorang muslim dalam ber-organisasi, yakni *Amanah*, *Shiddiq*, *Fathanah*, dan *Tabligh* menurut Husni & Hairul (2018). Dikatakan dalam ayat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَاَسَيِّرَىٰ اِلٰهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُوْلُهُۥ وَاَلْمُؤْمِنُوْنَ ۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Qs. At-Taubah [9] :105).

Dari ayat diatas dapat disimpulkan untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu termasuk bekerja maka akan merasa terikat dengan

pekerjaannya. Pekerja yang mencari rezeki dengan halal akan selalu berusaha bertindak adil terhadap tugas dan kewajibannya maka orang tersebut akan memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Terdapat ungkapan dari salah satu sahabat Rasulullah SAW yakni Abdullah bin Amr bin al-Ash. Ra berkata *“Bekerjalah untuk kepentingan duniamu, seakan-akan engkau akan hidup selamanya dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi”* dari ungkapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa segala sesuatu harus dilaksanakan dengan baik dan adil sesuai kewajiban. Oleh karena itu seorang umat islam harus bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah Allah SWT sehingga akan terwujud keterlibatan kerja secara baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompetensi Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Quality of Work Life Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Jenderal Kemendikbud Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai?

3. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai?
4. Apakah kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai?
5. Bagaimana kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, dan *quality of work life* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai menurut pandangan islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai berdasarkan pokok masalah yang diajukan tersebut yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi pegawai terhadap keterlibatan kerja pegawai.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja pegawai.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel *quality of work life* terhadap keterlibatan kerja pegawai.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, dan *quality of work life* secara keseluruhan terhadap keterlibatan kerja pegawai.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, dan *quality of work life* terhadap keterlibatan kerja pegawai menurut pandangan islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperoleh ilmu sumber daya manusia, menambah wawasan dan pengalaman dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya selain itu juga untuk memberikan informasi kepada pembaca mengenai pengaruh kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan transformasional dan *quality of work life* terhadap keterlibatan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen dalam menentukan langkah yang diambil dalam perusahaan terutama di bidang sumber daya manusia mengenai keterlibatan kerja pegawai. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan transformasional dan *quality of work life* terhadap keterlibatan kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan mengenai keterlibatan kerja pegawai.