BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan tidak bisa untuk ditinggalkan, kebutuhan untuk kelangsungan hidup maupun kebutuhan pendidikan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk anggota keluarganya. Salah satu faktor yang membuat pegawai di Indonesia tidak nyaman di perusahaannya adalah tingkat gaji yang diterimanya. Hal ini terbukti sepanjang 2016 telah terjadi hampir lebih dari 10 kali melakukan demo dan melakukan mogok kerja nasional yang terjadi di seluruh Indonesia.

Selaras dengan peristiwa tersebut menurut survey di Indonesia tercatat sampai februari 2017 terdapat 5 industri yang memiliki gaji tertinggi diantaranya pertama di sektor industri minyak dan gas, kedua *financial service*, ketiga *high tech*, keempat di bidang infrastruktur, kelima di bidang *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG).[1] Berdasarkan survei tersebut dapat diketahui bahwa industri-industri lain di Indonesia memiliki gaji yang tidak masuk dalam kategori tinggi. Salah satunya adalah di industri organisasi sosial non profit. Tidak satupun organisai sosial non profit yang masuk dalam kategori memiliki gaji tertinggi, hampir rata-rata semua setara dengan gaji UMR yaitu Rp.3.000.000 per bulan.

[1]http://life.viva.co.id/news/read/878536-lima-industri-pemberi-gaji-tertinggi-di-indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasaarkan hal tersebut maka dapat diasumsikan seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan cenderung berorentasi terhadap uang. Tetapi peneliti menemukan fenomena bahwa terdapat individu yang memiliki gaji yang tidak termasuk kategori tinggi, masih merasa nyaman dan tidak melakukan hal-hal berorentasi negatif seperti demo.

Work engagement merupakan topik yang hangat diperbincangkan saat ini. Banyak definisi yang berbeda terkait *work engagement*, tetapi secara umum *work engagement* dimengerti sebagai kenyamanan karyawan atau keterikatan karyawan pada suatu perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan karena *work engagement* mampu meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

Work engagement adalah pernyataan pikiran tentang pekerjaan yang bersifat utuh dan positif, dimana hal ini ditunjukkan lewat semangat/gairah *(vigor)*, dedikasi *(dedication)* dan keasyikan *(absorption)* dalam bekerja.[2] Pada intinya, *work engagement* melihat bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya; apakah sebagai sesuatu yang menstimulasi dan membuat giat, dan sesuatu yang membuat mereka benar benar bersedia untuk loyal atau menyediakan sepenuhnya waktu dan usaha (komponen semangat *(vigor);* sebagai sesuatu yang signifikan dan

[2]Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. *Defining and Measuring work engagement: Bringing clarityto the concept*. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds). Work engagement: A handbook of essentialtheory and research (pp. 0-24). New York, NY: Psychology Press.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bermakna *(dedication)*; dan sebagai sesuatu yang mengasyikkan dan membuat mereka benar-benar mampu berkonsentrasi

Sangat disayangkan tingkat *work engagement* di Indonesa tergolong rendah dibandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya. Menurut data dari Gallup tahun 2013, tingkat *work engagement* di Indonesia dan negara-negara berkembang antara lain :

Tabel 1.2 Data *Work Engagement International* 2013

Negara	***Engaged* (Nyaman)**	***Not Engaged* (Tidak Nyaman)**	***Actively disenganged* (Aktif berpindah)**
Argentina	16%	56%	28%
Algeria	12%	53%	35%
India	9%	60%	31%
Indonesia	8%	77%	15%
Malaysia	11%	81%	8%
Mexico	12%	60%	28%
Pakistan	15%	68%	16%
Thailand	14%	84%	2%
Ukraina	10%	67%	23%
Venezuela	12%	60%	28%

Sumber: Gallup 2013

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa Indonesia berada paling rendah di antara beberapa negara berkembang di dunia, dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kenyamanan bekerja Indonesia berada di angka 8% sedangkan tingkat ketidak nyamananan berada di peringkat ketiga yaitu 77% setelah Thailand dan Malaysia.

Prinsip dan pandangan hidup pada umat muslim sudah di atur dalam Al-qur'an dan al hadist. Al-qur'an dan al hadist mengatur beberapa macam hal dari kegiatan jual beli sampai mengatur aspek kehidupan sehari-hari. Salah satu prinsip hidup yang dianut dan dijanjikan Alloh adalah cara kerja di dunia yang ber oreantasi di akhirat seperti yang terkandung dalam surat Asy-Syura : 20

مَن كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ ٱلْأَخِرَةِ نَزِدْ لَهُۥ فِى حَرْثِهِۦ ۖ وَمَن كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ ٱلدُّنْيَا نُؤْتِهِۦ مِنْهَا وَمَا لَهُۥ فِى ٱلْأَخِرَةِ مِن نَّصِيبٍ ﴿٢٠﴾ [3]

> Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat.[4]

Yakni barang siapa yang beramal untuk akhirat, kami akan menguatkannya dan menolongnya untuk melakukan apa yang menjadi tujuan niatnya, maka kami akan mengembangkan dan membalasnya dengan pahala satu kebaikan dengan sepuluh kebaikan sampai tujuh ratus kali lipat, hingga kelipatan yang dikehendaki oleh Alloh dan barang siapa yang tujuan usahanya hanya semata-mata mencari sesuatu keuntungan duniawi, sedangkan untuk kepentingan akhiratnya tidak terlintas sedikit

[3] Al-qur'an, 42:20

[4] Departemen agama republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Surabaya : CV. Aisiah, 2010), hal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pun dalam hatinya, maka Allah mengharamkan baginya keuntungan di negeri akhirat. Sedangkan keuntungan dunia, jika Alloh menghendakinya, maka Dia tidak memberikan kepadanya, baik keuntungan di dunia maupun keuntungan di akhirat. Dan orang yang berusaha dengan niat ini memperoleh kerugian di dunia dan di akhirat.[5]

Ayat Al-qur'an tersebut juga didukung oleh sabda Rosululloh SAW, yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah, Zaid bin Tsabit radhiyallahu 'anhu berkata: "Aku telah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Barangsiapa yang dunia adalah cita-citanya, niscaya Allah akan cerai beraikan usahanya, menjadikan kefakirannya di depan matanya dan tidaklah dunia sampai kepadanya kecuali yang telah dituliskan untuknya dan barangsiapa yang niatnya adalah akhirat, niscaya Allah akan menguatkan baginya usahanya dan menjadikan kekayaannya pada hatinya serta dunia mendatanginya dalam keadaan dipaksa." HR. Ibnu Majah.

Kenyamanan pegawai dalam bekerja akan nampak apabila ada faktor yang mendukung atau faktor tambahan dalam bekerja salah satunya dengan nilai kerja, nilai kerja akan muncul apabila para pegawai memahami betul apa itu pengertian dan tujuan yang terkandung dalam nilai kerja yang dianutnya.

Menurut Sofyandi dan Garniwa, nilai menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu modus (cara) perilaku atau keadaan-akhir

[5]Al Imam abdul Fida Ismail Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Kasir Juz 25,* (Bandung: Sinar Bari Algensido, 2008), 47-48

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari eksistensi yang khas lebih dapat disukai secara pribadi atau sosial daripada suatu modus perilaku keadaan-akhir eksistensi yang berlawanan atau kebalikannya. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan. Nilai mempunyai atribut isi maupun intensitas. Sistem nilai diidentifikasikan oleh kepentingan relatif yang diberikan kepada nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, hormat-diri, kejujuran, kepatuhan, dan kesamaan. Sama seperti halnya nilai kerja yang dimiliki oleh individu akan menentukan kenyamanannya. Kenyamanan kerja merupakan dampak dari pemilihan nilai kerja yang tepatm dikarenakan memilih nilai kerja yang salah dapat menyimbulkan ketidaknyamanan.

Adapun faktor kedua yang bisa membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja yaitu dengan memaknai pekerjaan yang sedang dilakukannya. Karyawan akan merasa sangat nyaman apabila memahami dan tahu apa saja yang terkandung dalam makna kerja. Pekerjaan yang sedang di kerjakan akan merasa penting apabila karyawan mengerti tentang makna kerja.

Wrzesniewski yang mendefinisikan bahwa makna kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk memaknai pekerjaannya,sebagai pekerjaan (job), sebagai karir (career), dan sebagai panggilan (calling).Pemilihan teori ini didasarkan pada kriteria subjek penelitian yang merupakan pegawai organisasi sosial profi Islam wilayah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya.[6]Dalam upaya mendefinisikan makna kerja, peneliti mengasumsikan orientasi kerja individu sebagai pemaknaan individu terhadap pekerjaan itu. Pertanyaan-pertanyaan tentang makna kerja terkait dengan apa itu arti bekerja, bagaimana arti untuk bekerja, bagaimana pentingnya pekerjaan dalam konteks untuk sisa hidup, dan bagaimana suatu pekerjaan memengaruhi tingkah laku bekerja, peforma, individu lainnya dan hasil organisasi, untuk menyediakan jawaban dari pertanyaan tersebut.

Faktor ketiga yang bisa menimbulkan kenyamanan karyawan dalam bekerja yaitu dengan kepuasan kerja, rasa nyaman yang muncul yang dikarenakan oleh kepuasan dalam bekerja itu bisa saja terjadi, munculnya rasa puas dalam bekerja timbul karena beberapa sebab, seperti puas karena dengan gaji tinggi atau puas dengan jabatan yang sedang di dudukinya.

Sedangkan Ramayah dan Janssen dalam Koesmono mengemukakan bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwaperilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusiyang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat

[6]Wrzesniewski, A,., McCauley C. R., Rozin, P., & Schwartz B. (1997), Jobs,carrer, and calling: Pepople's relations to their work. Journal of Research in Personality, 3121-23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.[7]

Munculnya kenyamanan atau keterikatan dalam bekerja akan saling berhubungan antara nilai kerja, makna kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga hal ini peneliti temukan pada karyawan di organisasi Islam ber oreantasi sosial profit di Surabaya. Peneliti ingin meneliti apakah fenomena tersebut cenderung didasari oleh prinsip hidup mereka yang menganggap bahwa kehidupan di akhirat lebih penting daripada kehidupan di dunia.

Berdasarkan fenomena dan dasar tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang "**Pengaruh Nilai Kerja, Makna Kerja, Kepuasan Kerja terhadap *Work Engagement* Pada Organisasi Sosial Non Profit YDSF di Surabaya".**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara nilai kerja terhadap *work engagement* pada organisasi sosial non profit YDSF di Surabaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara makna kerja terhadap *work engagement* pada organisasi sosial non profit YDSF di Surabaya ?

[7]Koesmono H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga,Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada organisasi sosial non profit YDSF di Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh nilai kerja terhadap *work engagement* pada organisasi sosial non profit YDSF di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh makna kerja terhadap *work engagement* pada organisasi sosial non profit YDSF di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada organisasi sosial non profit YDSF di Surabaya.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoretis
   a. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani.
   b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pandangan dan sumber referensi untuk memperkaya ilmu pengetahuan sehingga akan mempermudah peneliti selanjutnya untuk meneliti terkait dengan pengaruh nilai kerja (*work values*), makna kerja (*meaning of work*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara simultan maupun parsial terhadap *work engagement*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Organisasi sosial non profit Islam, khususnya wilayah Surabaya mengenai pengaruh Nilai Kerja, Makna Kerja, Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial terhadap *Work Engagement* pada Organisasi sosial non profit YDSF wilayah Surabaya. Sehingga dapat memotivasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Organisasi sosial non profit di Surabaya agar dapat meningkatkan mutu secara berkelanjutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id