

Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia berbasis Islam terhadap kepuasan kerja

Retno Kurniasih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

Email corresponding author: retnokurniasih888@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh praktik MSDM berbasis Islam terhadap kepuasan kerja di sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Sampel penelitian ini adalah 118 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan *software SmartPLS*. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa praktik MSDM berbasis Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Praktik MSDM Berbasis Islam, Kepuasan Kerja.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of Islamic-based MSDM practices on job satisfaction at Al Irsyad Al Islamiyyah School Purwokerto. The sample of this research was 118 respondents by using purposive sampling method. This research used survey method by using quantitative approach. Analysis tool used in this research is Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. Based on the results of the analysis, it can be concluded that Islamic-based MSDM practices have a positive effect on job satisfaction.

Keywords: Islamic-based MSDM Practice, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dan merupakan hasil pemikiran suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan mereka. Perasaan positif terhadap pekerjaan akan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan, di mana seorang karyawan yang puas akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka organisasi harus meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: karakteristik pekerjaan, penghargaan yang pantas, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan, dan praktik MSDM (Mudor, 2011; Ray, 2011; Khan, 2012; Javed, 2012; Hashim, 2010; Absar, 2010). Salah satu faktor yang menarik untuk dikaji adalah faktor praktik MSDM. Penelitian yang dilakukan oleh Hashim (2010) dan Khan (2012) menyatakan bahwa praktik MSDM yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menggunakan praktik MSDM berbasis konvensional yang mengacu pada dunia Barat (Mudor, 2011; Marescaux, 2013; Ray, 2011), akan tetapi penelitian ini menggunakan praktik MSDM berbasis Islam. Hal ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai MSDM berbasis Islam dan hubungannya dengan *organizational outcomes*.

Beberapa penelitian tentang pengaruh Islam pada organisasi telah dilakukan, salah satu penelitian tersebut memfokuskan pada hubungan etika kerja Islam dengan komitmen, kepuasan, dan loyalitas karyawan (Ali dan Al-Kazemi, 2007). Tetapi, penelitian tentang pengaruh MSDM berbasis Islam terhadap *organizational outcomes* masih terfokus pada negara Timur Tengah, terutama Aljazair, Mesir, Iran, Kuwait, Oman, Arab Saudi, dan Turki (Al-Hamadi, *et al.*, 2007; Budhwar dan Mellahi, 2007), padahal umat Muslim

tidak hanya berada di negara Timur Tengah saja, melainkan tersebar di Asia, salah satunya Indonesia. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh praktik MSDM berbasis Islam di Indonesia sebagai negara yang memiliki populasi Muslim terbanyak di Asia (Hashim, 2010). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh MSDM berbasis Islam terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam

Menurut Hashim (2010), praktik MSDM berbasis Islam merupakan praktik penerapan manajemen berbasis Islam yang berlandaskan pada Al Quran dan Hadist. Islam, tidak hanya memberikan tuntunan dalam hal ibadah, tetapi juga dalam semua aspek kehidupan manusia dimulai dari ibadah, sosial, budaya, politik dan budaya. Aspek spiritual dari kehidupan manusia merupakan kehidupan yang sangat kompleks dalam memenuhi kebutuhan yang bersumber dari dimensi transedental dalam hubungan manusia dengan Allah. Ekstensi dan kualitas kehidupan manusia terletak pada kesatuan yang terintegrasi secara fungsional sebagai sebuah sistem. Sebagai sebuah sistem dalam kehidupan manusia setiap aspek saling mempengaruhi dalam perubahan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hashim (2008) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan, baik individu maupun organisasi. Penerapan manajemen sumber daya manusia bertujuan sebagai meningkatkan efektivitas sumber daya manusia yang ada untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mencapai pada tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan praktik manajemen berbasis Islam menunjukkan persepsi karyawan terhadap pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi berdasarkan ajaran Islam. Penelitian ini menggunakan definisi dan pengukuran Hashim (2010) untuk mengukur praktik MSDM berbasis Islam.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, penyelia, pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dan merupakan hasil pemikiran suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Definisi lain diungkapkan oleh Kinicki dan Keitner yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap pekerjaan seseorang. Sedangkan kepuasan kerja menurut Handoko adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam hal cara pandang karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dipengaruhi oleh suatu perasaan suka atau tidak suka terhadap sesuatu.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan-perasaan yang positif mengenai pekerjaan mereka, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif mengenai pekerjaan mereka. Perasaan positif terhadap pekerjaan akan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan, di mana seorang karyawan yang puas akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap cara mereka memandang pekerjaan, misalnya perasaan senang karyawan karena gaji yang lebih baik, kesempatan promosi yang besar, memiliki rekan kerja yang baik, manajemen organisasi yang mendukung, dan ketertarikan pada pekerjaan. Penelitian ini menggunakan definisi dan pengukuran yang dikemukakan oleh Celluci, *et al.* untuk mengukur kepuasan kerja.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian yang membahas tentang hubungan praktik MSDM dengan kepuasan kerja telah banyak dilakukan dan hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang berpengaruh dan tidak berpengaruh antara praktik MSDM dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hashim (2008); Absar (2010); dan Ray (2011) menyatakan bahwa praktik MSDM berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudor (2011) menunjukkan hubungan yang berpengaruh antara praktik MSDM dengan kepuasan kerja. Selain itu, Khan (2012) menyatakan bahwa praktik MSDM juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Askenazy yang menyatakan bahwa

praktik MSDM memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan adanya tekanan diantara rekan kerja yang dapat memunculkan konflik.

Apabila sebuah perusahaan memiliki praktik MSDM berbasis Islam yang efektif, maka akan menciptakan rasa puas terhadap pekerjaannya. Praktik MSDM menjelaskan tentang perilaku manajemen puncak yang mendukung dan mendorong organisasi, praktik pembelajaran, pengakuan, dan penghargaan atas kerja yang baik dan pemerataan beban kerja. Praktik MSDM inilah yang menjadi mediator antara strategi MSDM dengan output MSDM. Oleh karena itu, keberhasilan praktik MSDM sangat penting bagi organisasi karena berkaitan dengan kepuasan karyawan, kinerja, dan produktifitas kerja. Praktik MSDM yang baik, efektif, dan adil akan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam hal ini karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi. Karyawan akan merasa senang dengan tugas dan organisasi, mereka melaksanakan tugasnya dengan senang dan merasa puas akan hasil yang mereka ciptakan. Berdasarkan pemaparan teori dan hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

Hipotesis: Praktik MSDM berbasis Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuisioner pada tenaga pendidik di sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel tenaga pendidik dengan kriteria memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Sehingga, jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 118 tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yaitu membagikan kuisioner dengan pertanyaan mengenai persepsi tenaga pendidik sekolah di Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto tentang praktik MSDM berbasis Islam dan kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini adalah praktik MSDM berbasis Islam mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa praktik MSDM berbasis Islam mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik MSDM berbasis Islam, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa semakin baik praktik MSDM berbasis Islam akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga pendidik di sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden, praktik MSDM berbasis Islam yang diterapkan di sekolah tersebut mampu mewakili praktik MSDM yang baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik di sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Misalnya, dalam proses rekrutmen yang dilakukan secara terbuka dan jujur, jauh dari aspek-aspek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Rekrutmen dilakukan menggunakan media massa yaitu Radar, Suara Merdeka, dan Solo Pos. Selain itu, rekrutmen juga dilakukan melalui media *website* yaitu Job DBS yang merupakan website untuk pencarian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara terbuka. Sekolah tersebut memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang untuk mengajukan lamaran pekerjaan dan mempraktikkan proses perekrutan berdasarkan pendekatan secara Islami.

Proses seleksi di sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dilakukan dengan baik. Tahapan pertama yaitu seleksi administrasi. Syarat untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah antara lain adalah beragama Islam, minimal pendidikan S1, maksimal berumur 30 tahun, dan IPK minimal 2,75. Setelah itu, dilakukan seleksi wawancara mengenai wawasan keislaman, kependidikan, dan kepegawaian. Wawasan keislaman dilakukan untuk mengetahui tentang pemahaman Islam, bacaan Al Quran, hafalan Al Quran, praktik solat, dan wudhu. Dalam bidang pendidikan, pewawancara akan menanyakan tentang kemampuan dan profesionalitas kerja sesuai dengan jurusan pelamar. Dalam hal kepegawaian, pewawancara akan menanyakan tentang kemantapan pelamar bergabung dengan organisasi tersebut. Setelah lolos seleksi wawancara, pelamar akan melakukan tes *micro teaching*, yaitu berupa tes mengajar, membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), membuat metode pengajaran, dan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan teori di sekolah. Tes selanjutnya adalah tes kesehatan yang dilakukan untuk mengetahui kesehatan pelamar, terbebas dari NARKOBA, dan tidak mempunyai penyakit yang berbahaya.

Setelah lolos tes kesehatan, dilakukan *job training*, yaitu kegiatan pembekalan mengenai Al Islam, Al Irsyad, pendidikan dan pengajaran, pengembangan pendidikan, dan orientasi sekolah. Proses terakhir adalah wawancara pemantapan yang dilakukan oleh Ketua LPP tentang kemantapan dan kesiapan untuk bergabung dengan Al Irsyad Al Islamiyyah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah benar-benar merekrut karyawan yang kompeten dan memiliki pemahaman Islam yang baik sesuai dengan Al Quran dan Hadist.

Selain itu, praktik MSDM Islam yang baik juga dibuktikan pada proses pelatihan dan pengembangan. Pelatihan di sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah dilakukan sebanyak 2-3 setiap tahun. Terdapat dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan mengenai wawasan umum dan ketrampilan khusus. Misalnya pelatihan tentang membuat blog, pelatihan mendongeng, pelatihan *quantum teaching*, pelatihan kewalikelasan, dan pelatihan kurikulum. Selain pelatihan untuk meningkatkan kinerja, juga dilakukan pelatihan pembinaan religiusitas tenaga pendidik. Pelatihan tersebut dilakukan dengan melakukan perkumpulan atau yang lebih dikenal dengan halaqoh. Halaqoh adalah perkumpulan karyawan Al Irsyad Al Islamiyyah dimana satu kelompok terdiri dari 15-20 karyawan yang salah satunya akan ditunjuk sebagai ketua halaqoh (musyrif). Halaqoh tersebut berupa kegiatan pembinaan tentang bacaan Al Quran, hafalan Al Quran, dan tausiah keislaman (wawasan tentang keislaman). Halaqoh dilakukan satu pekan sekali. Pelatihan tersebut akan memberikan kepuasan kerja tenaga pendidik, karena dengan pelatihan berarti manajemen memperhatikan tenaga pendidik dan mendukung peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah telah menerapkan MSDM berbasis Islam dengan baik. Penerapan praktik MSDM berbasis Islam ini akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Kepuasan kerja tenaga pendidik ditunjukkan dengan sikap senang tenaga pendidik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tenaga pendidik merasa puas karena manajemen puncak mendukung setiap program yang dijalankan. Tenaga pendidik juga merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi. Oleh karena itu, tenaga pendidik merasa melaksanakan tugasnya dengan senang dan merasa puas dengan hasil kerja mereka.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hashim (2008) yang hasilnya adalah praktik MSDM berbasis Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Absar (2010) yang menyatakan bahwa perencanaan MSDM dan pelatihan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Ray (2011) juga melakukan penelitian tentang praktik MSDM yang hasilnya adalah praktik MSDM berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Mudor (2011) juga menunjukkan pengaruh yang positif antara praktik MSDM (pengawasan, pelatihan, dan kompensasi) dengan kepuasan kerja. Khan (2012) juga menyatakan praktik MSDM (kompensasi, promosi, kekuasaan, dan penilaian kinerja) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Praktik MSDM berbasis Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik persepsi tenaga tentang praktik MSDM berbasis Islam, maka semakin tinggi kepuasan kerja tenaga pendidik.

IMPLIKASI

Sebagai penelitian empiris, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah untuk terus memperhatikan praktik MSDM berbasis Islam. Dari penelitian ini, didapatkan hasil bahwa keberhasilan manajemen Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dalam mempraktikkan MSDM berbasis Islam yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan lebih mengeksplorasi variabel dependen lanjutan setelah kepuasan kerja, misalnya saja variabel kinerja, komitmen organisasional, dan perputaran tenaga kerja untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih kompleks mengenai pengaruh MSDM berbasis Islam terhadap perilaku karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Absar, M. N. H. 2010. Impact of human resources practices on job satisfaction: evidence from manufacturing firms in Bangladesh. *Economic Sciences Series* 62 (2).
- Al-Hamadi, A., Budhwar, P., dan Shipton, H. 2007. Management of human resources in Oman. *International Journal of Human Resource Management* 18 (1) 100-13.
- Ali, A. dan Al-Kazemi, A. 2007. Islamic work ethic in Kuwait, cross cultural management. *An International Journal* 14 (2): 93-104.
- Askenazy, P. dan Caroli, E. 2002. New organizational practices and working conditions: evidence for France in the 1990s. *Louvain Economics Review* 68 (1-2): 91-110.
- Budhwar, P. dan Mellahi, K. 2007. Introduction: human resource management in the Middle East. *International Journal of Human Resource Management* 18 (1) 2-10.
- Celluci, A. J. V. dan David, L. D. 1978. *Measuring managerial satisfaction a manual for the MJSQ technical report II*. Centre of Creative Leadership.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (edisi kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hashim, J. 2008. The Quran-based human resource management and its effects on organisational justice, job satisfaction and turnover intention. *The Journal of International Management Studies* 3 (2).
- Hashim, J. 2010. Human resource management practices on organisational commitment the Islamic perspective. *Personnel Review* 39 (6) 785-799.
- Javed, M. 2012. Impact of HR practices on employee job satisfaction in public sector organizations of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business* 4 (1).
- Khan, I. 2012. Relationship between job satisfaction and HR practices, an empirical research of different sectors of university teachers in Pakistan. *International Journal of Learning & Development* 2 (3).
- Kinicki, A. dan Kreitner, R. 2005. *Organizational behavior key concepts skills and best practice*. New York: McGraw-Hill.