

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk dari organisasi dengan memperhatikan obek manusia. Manusia berkembang dengan baik, salah satunya dalam keilmuan yang bisa dipelajari dengan cara memanfaatkan maupun mengatur sumber daya manusia dengan efektif maupun efisien agar tujuan yang dicapai dapat terwujud dengan rasa yang puas untuk berbagai kalangan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang keilmuan dalam manajemen dengan mempelajari peran ataupun adanya suatu hubungan manusia ketika berada dalam suatu perusahaan maupun dalam organisasi.

Sumber daya manusia menjadi factor penting dan cukup fundamental untuk sebuah organisasi. Dibandingkan berbagai macam factor lain, sumber daya manusia memiliki suatu asset yang sangat bermanfaat, sehingga sumber daya manusia memiliki suatu tujuan organisasi dengan adanya kegagalan maupun keberhasilan yang mengikutinya baik pada organisasi private ataupun public. Agar semua harapan tujuan strategis suatu organisasi tercapai membutuhkan individu dengan memiliki kompetensi, handal maupun memiliki visi. Kompetensi yang ada harus sesuai dengan visi misi dalam suatu organisasi. Organisasi ketika tidak memiliki individu yang berkompeten maupun berkualitas justru mendapatkan masalah seperti kegagalan kinerja dalam penerapan hasil akhir yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja bisa dibaca ketika suatu individu maupun kelompok memiliki berbagai ciri-ciri standar kelulusan keberhasilan dengan metode yang sudah diterapkan dalam suatu organisasi. Sehingga ketika tidak memiliki suatu tujuan maupun target yang sudah ditentukan

pengukurannya oleh organisasi terhadap individu maupun kelompok, organisasi tidak bisa mengetahui sejauh mana pengukuran tolak ukur akan berhasil.

Kinerja merupakan suatu bentuk hasil akhir dari kerja dengan bisa mencapai berhasilnya individu maupun kelompok organisasi dengan segala kekuasaan dan tanggung jawab sukses bersama-sama mencapai visi organisasi dengan legal serta tidak melakukan pelanggaran hukum serta sesuai dengan norma.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan salah satu hasil dengan bersumber dari guru dalam melakukan berbagai macam tugasnya sebagai pengajar yang baik dengan memiliki metode atau cara dalam menentukan kualitas pembelajaran terhadap lembaga pendidikan serta memberikan manfaat dan kontribusi terhadap organisasi yang berada dinaunginya.

Seorang pemimpin ketika menjalankan amanah yang diterimanya harus bisa memiliki integritas yang baik serta mampu mengarahkan maupun membina anggotanya agar dapat bekerja sama, sehingga bisa timbulnya semangat dalam bekerja dengan kinerja yang baik dengan berbagai macam penunjang inventaris organisasi agar bisa mendapatkan target visi organisasi. Pemimpin harus bisa menunjukkan kepada anggotanya bahwa anggota bisa meniru apa yang dilakukannya dengan baik agar bisa memotivasi kinerja anggota dalam bekerja.

Demikian juga ketika organisasi yang ada, pemimpin harus memiliki wewenang yang strategis. Sehingga dapat memotivasi para anggota agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi ini pula yang dapat menunjang mereka agar dapat semangat bekerja.

Kepemimpinan merupakan faktor penting agar dapat meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Nowack (2004) mengatakan ketika terjadinya kepemimpinan yang tidak baik dapat menyebabkan anggotanya memiliki keinginan untuk bisa keluar dari organisasi yang dinaunginya. Kepemimpinan saat ini

akan terus berkembang sebagai suatu upaya bisa memperbaiki kekurangan pemimpin karena menurunnya norma maupun nilai yang terdapat dalam masyarakat sehingga berdampak dengan *ethical malaise dan ethical crisis* (Tobroni, 2005).

Secara historitis islam, model kepemimpinan spiritual bisa diketahui dengan cara merujuk bagaimana metode kepemimpinan dari Rosulullah SAW dapat memiliki kriteria pemimpin yang baik, sukses melekat ke beliau diantaranya seperti sidiq, tabligh, fathanah, amanah (M. Quraish Shihab dalam Tusriyanto, 2014)/ Dari pendekatan kepemimpinan tersebut kita dapat melihat bahwa pengaruh kepemimpinan sangat memiliki peran yang signifikan dalam penerapannya yang terarah dan benar. Obbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa spiritual ketika berada di lingkungan kerja merupakan suatu bentuk kenyataan seseorang mempunyai hidup dengan rohani yang baik bisa bertumbuh dengan pekerjaan sesuai makna visi suatu organisasi.

Fry (2005b) mengatakan bahwa memperluas teori kepemimpinan spiritual dengan mengeksplorasi konsep kesehatan manusia yang memiliki kepuasan hidup, kesejahteraan etika dan psikologis dan etika serta berfiki positif.

Motivasi bisa menjadikan individu terus berkarya karena adanya dorongan semangat dari dalam diri maupun orang lain serta bisa dilakukan dengan bentuk perhatian pemimpin kepada anggotanya agar nyaman dengan keadaan lingkungannya bekerja. Adapun terkadang motivasi tiap individu berbeda dengan orang lain karena berbagai macam perihal.

Motivasi bisa memiliki makna ketika kepribadian individu menimbulkan dorongan agar bisa melakukan segala jenis aktivitas yang sedang dilakukannya (Handoko, 2001:25). Menurut Anshari (1993) dalam Muafi (2003) dalam motivasi juga terdapat motivasi spiritual, motivasi

yang bisa dilakukan sebagai seorang muslim. Adapun motivasi spiritual menurutnya dibagi menjadi tiga macam yaitu : motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat.

Motivasi akidah adalah motivasi akan keyakinan dengan hidup dengan pengikraran yang bertolak dari hati. Motivasi ibadah merupakan motivasi yang sebelumnya belum pernah dilaksanakan oleh orang yang tidak mempunyai agama seperti doa, sholat maupun puasa. Sedangkan motivasi muamalat ini mengukur kebutuhan manusia seperti kebutuhan pokok (kebutuhan primer), kesenangan (kebutuhan sekunder) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kemewahan (kebutuhan tersier) yang dilarang oleh agama. Dalam hal ini motivasi spiritual memberikan tuntutan kebutuhan spiritual bagi kemanusiaan universal sehingga ketika terdapat persoalan dapat diselesaikan dengan baik.

Etos kerja islami dapat membantu dalam menunjang kinerja pegawai atau karyawan, karena dalam etos kerja islami mempunyai karakter juang dalam melakukan sesuatu dan itu juga berkaitan dengan kinerja. Menurut Asifudin (2004:234) menyatakan jika suatu sikap atau karakter individu berkaitan mengenai pekerjaan, terlihat dari iman sebagai salah satu jenis kehidupan yang mendasarinya. Menurut Tasmara (2002:26), memiliki pendapat bahwa etos kerja islami merupakan keinginan agar bisa serius dalam melakukan tindakan, dzikir, asset agar dapat mereliasasikan diri sebagai bentuk seorang hamba dengan tidak meikirkan hidupnya mengenai dunia saja, akan tetapi menyeimbangkan dunia akhirat dengan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu.

Beberapa kutipan pendapat peneliti dari luar negeri terkait dengan etos kerja islami, dalam jurnal Darwish A. Yousef diantaranya Nasr (1984) mengatakan jika perlunya rasa etos kerja islami membutuhkan penyelidikan dengan serius agar sesuai dengan harapan cita-cita umat ilham. Selain hal tersebut, Ali (1986-87) berpendapat bahwa agama islam merupakan factor

penting dalam membangun nilai bangsa Arab. Ahmad (1976) berpendapat etos kerja islami tidak berarti mengenai tidak ingin hidup yang baik, akan tetapi agar bisa tercukupi kehidupannya dengan selalu menjunjung tinggi rasa ingin berbisnis. Sehingga berakibat mereka dengan keyakinan akan mempraktekkan memiliki kecenderungan komitmen pada organisasi yang baik bahkan bisa jadi puas dengan pekerjaannya.

Adapun beberapa hasil yang berbeda-beda (Research Gap) dari beberapa penelitian terdahulu, yaitu :

Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja yang telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh Puteri Syarifah Al Sakinah dan Dodi W. Irawanto (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi terhadap kinerja pegawai mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian itu berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina N. Kakiay (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja islami dalam penelitian jurnal yang dilakukan oleh Muhammad Faiq Dwi Wafa Zamma (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja karyawan pada bank BRI syariah kantor cabang Surakarta mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achmad Wahyu Eriyanto, Hadi Sunayo, dan M. Khoiul ABS (2017) dalam judul pengaruh human relation, kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja, dengan hasil kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Pengaruh motivasi terhadap etos kerja islam dalam penelitian jurnal skripsi yang dilakukan oleh Muhammad Faiq Dwi Wafa Zammas (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap etos kerja karyawan pada bank BRI syaiahkantor cabang Surakarta mengatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap etos kerja. Adapun penelitian itu berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bhirawa Anagara (2015) dalam judul motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawan bank Jatim syariah cabang Surabaya yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap etos kerja islami.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Zumrotul Muhzinat (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada waroeng special sambal mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endah Susetyo Indriyanti (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami mengatakan bahwa motivasi tidak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Dawish A. Yousef (1999) dalam penelitiannya yang berjudul *islamic work ethic : a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context* mengatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh terhadap organisasi dan penelitian yang dilakukan oleh Maaz Ud Din, dkk dalam penelitian yang berjudul *Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance : Mediating roleof Intrinsic Motivation* mengatakan etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan

oleh Abbas J. Ali dan Abdullah Al-Owaidan dalam penelitiannya yang berjudul *Islamic work ethic : a critical review* mengatakan bahwa terdapat kekurangan atau kritik terhadap etos kerja islami.

SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang adalah lembaga dalam bentuk pendidikan berlatar belakang islami dengan penambahan nilai-nilai islami dalam kegiatan aktivitas dalam sekolah. Sehingga tidak hanya mendapatkan ilmu dunia saja, akan tetapi mendapatkan tambahan dalam materi keagamaan.

Adapun terkait fenomena gap yang terjadi, terdapat beberapa guru yang ketika dalam mengajar pernah mengalami keterlambatan mengajar serta mengambil fenomena gap yang diambil dari salah satu sekolah sebagai acuan penilaian, yang terjadi dapat dilihat dengan beberapa hasil rata-rata ujian sekolah berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Semesteran SMK As - Shodiqiyah

No.	Semester/tahun	Kenaikan atau penurunan rata-rata hasil nilai semester
1.	Ganjil 2016/2017	-
2.	Genap 2016/2017	- 1.8 %
3.	Ganjil 2017/2018	5.1 %
4.	Genap 2017/2018	8.8 %
5.	Ganjil 2018/2019	- 2 %
6.	Genap 2018/2019	3.2 %
7.	Ganjil 2019/2020	5.8 %

Sumber : data primer yang diolah 2021

Berdasarkan penjabaran diatas dan begitu pentingnya kepemimpinan, motivasi yang menghasilkan etos kerja islami yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI TERHADAP VARIABEL KINERJA GURU DENGAN ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (study kasus guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyahdan Mts N 2 Semarang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap etos kerja islami guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap etos kerja islami guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang ?
5. Bagaiman pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap etos kerja islami guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang.

2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap etos kerja islami guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja guru di SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari manfaat penelitian semoga bisa berdampak positif serta bermanfaat khususnya peneliti dan kepada pembaca pada umumnya. Adapun secara rinci adanya manfaat dari hasil penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian diharapkan bermanfaat serta menambah wawasan pengetahuan berhubungan mengenai kinerja guru sekolah..
 - b. Sebagai sumbangan karya ilmiah untuk perkembangan ilmu pengetahuan diantara kalangan pendidikan atau masyarakat luas serta sebagai salah satu pedoman agar bisa digunakan acuan ketika akan meneliti selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk Sekolah SMP IT, SMK As-Shodiqiyah dan Mts N 2 Semarang
Penelitian ini semoga bermanfaat sebagai bahan masukan atau pertimbangan agar dapat meningkatkan peran sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Masyarakat Luas

Penelitian ini semoga dapat memberikan kontribusi terkait sumbangsih pemikiran sebagai motivasi masyarakat agar dapat mengetahui berbagai masalah dan solusi terkait kinerja khususnya kinerja pegawai di sekolahan. Dan dapat memberikan sumbangan konseptual agar menjadi referensi mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, etos kerja islami untuk dapat meningkatkan kinerja SDM.

