

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi, institusi maupun perusahaan. Peran sumber daya manusia merupakan sebuah subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam sebuah organisasi. Kebijakan yang mampu menimbulkan sebuah organisasi yang kuat atau yang efektif yaitu pada dunia pendidikan, dimana pendidikan saat ini sangat berpengaruh tinggi terhadap negara untuk mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia yang unggul.

Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik dalam masyarakat. Guru adalah komponen penting dalam dunia pendidikan dan menjadi salah satu faktor penentu terhadap tingginya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan juga harus meningkatkan kualitas guru. Guru memiliki peran untuk menjadi agen dalam memberikan pelajaran, yaitu sebagai motivator, media pembelajaran, pembentukan moral dan memberi inspirasi bagi siswa.

Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif

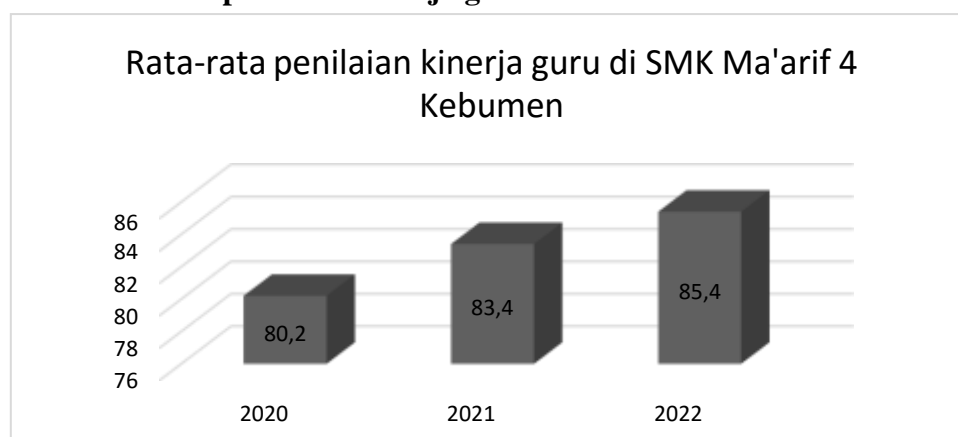
mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritualkeagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian halnya dengan kinerja guru, dapat dilihat dari kemampuannya memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didiknya.

Kinerja guru yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja untuk meningkatkan kualitas lulusan yang akan berdampak pada perbaikan sumber daya manusia nantinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari akreditasi A yang sudah dicapai

oleh SMK Ma'arif 4 Kebumen dimana peran guru dan yang lainnya yang ikut berkontribusi dalam pencapaian tersebut. Selain itu, administrasi guru yang sudah dilaksanakan dengan baik oleh masing-masing Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen berupa silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran, penilaian dan sumber belajar. Selain hal tersebut, kedisiplinan Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen sudah sangat baik, hal tersebut dapat dilihat dari keterlambatan guru yang semakin sedikit, dan jika masih tetap ada yang berulang datang terlambat akan mendapatkan nasehat dari kepala sekolah. Selain itu, prestasi yang dimiliki oleh SMK Ma'arif 4 Kebumen cukup baik hal tersebut dapat dilihat dari kejuaraan-kejuaraan yang telah diraih oleh SMK Ma'arif 4 Kebumen tidak lepas dari peran guru yang mengajar siswa dan siswinya sehingga dapat meraih kejuaraan tersebut. Kinerja pada Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen dinyatakan baik tidak hanya dari hal di atas tetapi juga penilaian kinerja yang dilakukan pada setiap tahunnya. Berikut merupakan data nilai rata-rata penilaian guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen.

Tabel I. 1
Nilai rata-rata penilaian kinerja guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen



Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa penilaian rata-rata kinerja guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami peningkatan walaupun belum secara signifikan. penilaian ini digunakan Kepala Sekolah untuk mengevaluasi terhadap kinerja guru yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen sehingga Kepala Sekolah bisa menentukan kebijakan apa yang akan di ambil ke depannya. Akan tetapi, *Quality of Work Life* belum memprioritaskan pengadaan pelatihan bagi para pegawai agar kemampuan dan kompetensinya meningkat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kehidupan kerja hendaknya perlu diperbaiki secara kontinyu yang melangkah dari hal yang membuat perpecahan ke persatuan yang bertujuan memecahkan masalah

Peningkatan kinerja guru yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen menjadi fenomena yang penting untuk diteliti. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru antara lain *quality of work life*, budaya organisasi dan *islamic work ethic*.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru salah satunya yaitu *quality of work life*. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). *Quality of Work Life* merupakan konsep yang multidimensional, meliputi berbagai aspek dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang nyaman, adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dan antar bawahan dan atasan, jaminan keamanan dan keselamatan kerja dan kompensasi yang layak merupakan dimensi-dimensi dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang mendukung seseorang untuk dapat bekerja dengan baik (Mandell, dalam Rokhman, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen merasa nyaman dan aman, secara relatif merasa puas dan mempunyai kesempatan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, guru diberi kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan pekerjaan, serta guru merasa lingkungan kerja yang kondusif.

Selain *quality of work life*, yang mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah istilah yang sebenarnya mengacu pada budaya yang berlaku didalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berkaitan erat dengan adanya nilai dan simbol yang telah dipatuhi dan ditaati bersama yakni sebagai pedoman untuk pemecahan masalah-masalah serta dapat mendorong perilaku kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. menurut Robbins dan Judge (2015), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen sudah menerapkan 3S (Senyum, salam, sapa) salam di sekolah kepada siswa atau rekan kerja, guru sudah menerapkan peraturan dari pihak sekolah seperti guru memakai seragam yang sudah disesuaikan, guru menerapkan tentang budaya sekolah yang harus dilaksanakan yaitu guru sebelum melaksanakan pelajaran harus membaca asmaul husna terlebih dahulu dan di ikuti oleh siswa, guru dan siswa melaksanakan sholat fardhu di masjid sekolah yang sudah disediakan. Budaya organisasi dalam sekolah ini sangat

memiliki persepsi yang tinggi sesuai dengan visi yang mewujudkan insan religious. Dimana guru harus mampu memiliki materi pembelajaran dalam siswa tentang akidah – akidah islam, seperti setiap siswa harus menghafalkan surat juz amma dan setidaknya bisa membaca al – qur’an.

Selain budaya organisasi, yang mempengaruhi kinerja guru yaitu *islamic work ethic*. Menurut Ahmad, Set.al mendefinisikan etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur’an dan Sunnah/Hadist mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja didefinisikan sebagai seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kinerjanya. Guru yang bekerja berdasarkan etika akan mengedepankan nilai-nilai yang tertera pada Al-Qur’an dan Sunnah/Hadist tidak hanya untuk kepentingan diri tetapi semata untuk mencari ridho dari Alloh SWT sehingga dalam bekerja selalu diberi kemudahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen sudah melaksanakan etika kerja islam dengan baik ini dibuktikan dengan perilaku kinerja guru SMK Ma’arif 4 Kebumen sesuai dengan apa yang sudah dianjurkan di dalam Al – Qur’an dan As - Sunah. Dengan adanya etika kerja islam maka guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen menjadi lebih baik karena dalam islam bekerja dengan bersungguh – sungguh maka kerja tersebut adalah ibadah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Quality Of Work Life*, Budaya Organisasi dan *Islamic Work Ethic* Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Ma’arif 4 Kebumen)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas untuk mengetahui pengaruh *quality of work life*, budaya organisasi dan *islamic work ethic* terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen?
3. Apakah *islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen?
4. Apakah *quality of work life*, budaya organisasi dan *islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

1. Permasalahan penelitian yang dibahas hanya pada pengaruh *quality of work life*, budaya organisasi dan *islamic work ethic* terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen.
2. Populasi penelitian ini dibatasi pada guru di SMK Ma’arif 4 Kebumen.

3. Guna menghindari luasnya pembahasan, maka permasalahan akan dibatasi sebagai berikut:

a. Kinerja

Menurut Rivai (2010: 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2006:260) Kinerja terdiri dari lima indikator yang dapat diukur yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

b. *Quality of work life*

Menurut Cascio (2006), QWL dapat diartikan menjadi dua pandangan yaitu : pandangan pertama menyebutkan bahwa QWL merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepemimpinan yang demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang nyaman).

Menurut Cascio (2006), terdapat empat indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* , yaitu:

- 1) Komunikasi
- 2) Kesehatan kerja

- 3) Keamanan kerja
- 4) Kompensasi yang layak

c. Budaya organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain. Budaya organisasi dalam perusahaan harus dibentuk dengan adanya pengukuran indikator-indikator yang bertujuan untuk dapat memajukan kinerja karyawan.

Menurut Hakim (2016) terdapat empat indikator budaya organisasi, diantaranya:

- 1) Bekerja adalah ibadah
- 2) Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat
- 3) Bekerja penuh keyakinan dan optimistik
- 4) Bekerja dengan sikap berkeimbangan antar kerja dan agama

d. *Islamic work ethic*

Menurut Ali & Al-owaihan (2006) etika kerja islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya ditempat kerja.

Menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) Etika Kerja Islam terdiri dari empat indikator yang dapat diukur yaitu:

- 1) Niat kerja
- 2) Bekerja untuk umat islam
- 3) Keadilan dan kewajaran
- 4) Kerjasama dan kolaborasi

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dibahas diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life*, budaya organisasi dan *islamic work ethic* terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen.

1.5 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berfikir, menulis dan menganalisa data di masa mendatang, dari analisis suatu fenomena yang terjadi di SMK Ma'arif 4 Kebumen.

- b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara umum mengenai pengaruh dari *quality of work life*, budaya organisasi dan *islamic work ethic* terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bacaan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran bagi Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen mengenai sejauh mana pengaruh *quality of work life*, budaya organisasi dan *islamic work ethic* terhadap kinerja guru. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja pada guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen.

