

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia memang bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena, dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas. Salah satu kuncinya adalah dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang bagus dan benar. Manajemen yang tepat dan sesuai dengan karakter lembaga pendidikan yang ada, akan mampu membawa lembaga tersebut pada mutu lembaga yang diinginkan (Kasmir, 2016).

Pendidikan merupakan salah satu unsur strategik untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa. Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidik. Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan strategis, terutama pendidikan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) merupakan lembaga pendidikan non-formal yang fokus pada pengajaran Al-Qur'an dan nilai-nilai Islam kepada anak-anak. Dalam rangka membangun generasi yang kuat nilai-nilai keislaman

dan akhlak mulia, Yayasan Pendidikan Al Makarim berfungsi sebagai wadah menyelenggarakan pendidikan keagamaan yang fokus pada pengembangan spiritual dan karakter generasi muda. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan bangsa akan pendidikan agama, maka yayasan ini didirikan untuk mendukung pendidikan Al-Quran dan akhlak Islami yang merupakan landasan penting dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai lembaga pendidikan nonformal, misi utama Yayasan Pendidikan Al Makarim adalah membantu anak-anak memahami dan mengamalkan ajaran Al-Quran melalui metode pembelajaran yang mudah dipahami dan menyenangkan. TPQ Al Mukarromah bertujuan untuk membantu anak-anak muda dan remaja membaca Al-Quran, memahami nilai-nilai Islam, dan menerapkannya dalam sikap dan tindakan sehari-hari. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan bidang keguruan (Heri Susanto, 2020:17).

Menurut Gusti (2012:4) kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Mengenai tugas-tugas yang diberikan kepadanya sebagai seorang pendidik, guru diharapkan dapat melaksanakannya dengan baik sehingga mampu mencapai kinerja yang memberikan rasa puas pada diri guru dan meningkatkan semangatnya untuk mencapai kepuasan. Hal ini akan

mempengaruhi penampilan dan kemajuan yayasan, serta mempengaruhi kepentingan masyarakat. Firdaus & Lukmanul (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya.

Menurut Humaina (2023), kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dan harus diawasi serta dievaluasi, karena guru melaksanakan tugas profesional yang memerlukan kompetensi khusus yang diperoleh melalui pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang utama, yaitu sebagai pengajar, pembimbing, dan administrator kelas. Kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik dari proses maupun hasilnya. Kinerja ustadz/ustadzah akan berpengaruh terhadap mutu proses pembelajaran. ustadz/ustadzah yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. Hasil wawancara kepada Kepala TPQ bahwa kinerja ustadz/ustadzah di Yayasan sudah baik. Kinerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas anak. Baik segi internal maupun eksternal dari seorang ustadz/ustadzah. Berikut adalah penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala TPQ kepada ustadz/ustadzah TPQ:

Tabel I- 1 Data Penilaian Kinerja Ustadz/Ustadzah Tahun 2024

Kategori Penilaian	Jumlah	Presentase %
Sangat Baik	28	74%
Baik	10	26%

Sumber: Yayasan Pendidikan Al Makaarim, 2024

Berdasarkan tabel I-1, kinerja ustadz/ustadzah yang ada di Yayasan Al Makaarim dapat dikatakan sudah baik, hal ini dibuktikan dari presentase hasil kinerja ustadz/ustadzah tahun 2024. Penelitian ini merupakan sebuah upaya untuk mendapatkan gambaran bagaimana kinerja ustadz/ustadzah dan faktor-faktor yang mempengaruhi mutu dan kualitas ustadz/ustadzah khususnya di Yayasan Al Makaarim. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja non fisik, *workplace spirituality* dan *knowledge sharing*.

Faktor yang mempengaruhi kinerja ustadz/ustadzah adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila

lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Menurut Handayani & Fauzan, (2022) lingkungan kerja yang baik dalam arti membina interaksi kerja yang harmonis antara pegawai dan pemimpin, karena pada hakekatnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan sekedar sumber penghasilan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani, (2019) menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena lingkungan kerja berdasarkan wawancara kepada Kepala TPQ bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di Yayasan memiliki hubungan yang harmonis antara ustadz/ustadzah dengan Kepala Yayasan dan hubungan antar sesama ustadz/ustadzah juga terjalin baik, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja akan tetapi bekerja merupakan sebuah aktivitas untuk menciptakan tujuan organisasi. Keberhasilan ustadz/ustadzah Yayasan dalam menjalankan hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan dilihat dari sikap dan perilaku serta kerjasama antar ustadz/ustadzah di Yayasan.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ustadz/ustadzah adalah *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* merupakan upaya menemukan tujuan utama dalam hidup melalui pekerjaan yang bermakna dan juga berupaya untuk membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja serta orang lain dalam konteks pekerjaan (Pawar 2016). *Workplace spirituality* dapat didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan

batiniah yang memelihara dan dipupuk oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam konteks organisasi (Ashmos dan Duchon, 2000). *Workplace Spirituality* menjadi cakupan upaya seseorang terhadap tujuan akhirnya dan mempraktakkannya dalam kehidupan sehari-hari dengan memperkuat hubungan dengan rekan kerja, dan bisa menjalankan nilai-nilai dan norma organisasi dengan benar (Mousa, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulianti (2019), menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil wawancara kepada Kepala TPQ menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual yang diterapkan di Yayasan ada kegiatan sebelum pembelajaran berlangsung yaitu para ustadz/ustadzah membaca al qur'an dan ustadz/ustadzah juga menerapkan kepada anak didiknya untuk membaca doa harian dan surat pendek sebelum kegiatan pembelajaran dimulai. Sikap batiniah seperti rasa ikhlas harus ditanamkan dalam diri seorang ustadz/ustadzah TPQ.

Proses *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan di antara karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan gambaran konsep tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang (Yusup, 2012). Berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan untuk berbagi informasi, keterampilan, dan pengalaman, yang berpotensi membantu dalam menyelesaikan tugas lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mendorong inovasi. Budaya berbagi pengetahuan memungkinkan organisasi menciptakan organisasi pembelajar

yang dapat beradaptasi terhadap perubahan. Lumbantobing (2011:24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam macam. *Knowledge sharing* merupakan sebagian dari proses utama dalam pengelolaan pengetahuan, dan terbukti dapat memaksimalkan penggunaan pengetahuan dengan cara mendistribusikan pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan (Syafitri et al., 2019). *Knowledge sharing* yaitu perilaku mengomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *knowledge collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki (Rumijati, 2020).

Fenomena *knowledge sharing* berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala TPQ menunjukkan bahwa proses *knowledge sharing* di yayasan berjalan dengan baik, karena di yayasan ada beberapa kegiatan untuk menunjang proses kegiatan belajar mengajar, salah satu kegiatannya yaitu MMQ. Kegiatan MMQ yaitu suatu forum bagi ustadz/ustadzah TPQ untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang bertujuan untuk membantu mengembangkan diri dan keprofesionalannya. Selain MMQ ada kegiatan pembinaan bagi ustadz/ustadzah yang ada di Yayasan, yang bertujuan memberikan dorongan semangat kepada ustadz/ustadzah TPQ untuk selalu belajar sehingga memiliki kompetensi dalam proses pembelajaran di kelas guna mewujudkan pendidikan yang ideal. Berdasarkan studi-studi sebelumnya,

penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *workplace spirituality* terhadap kinerja masih terbatas, terutama dalam konteks pendidikan nonformal seperti TPQ. Selain itu, penelitian yang melibatkan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut masih jarang ditemukan. Mayoritas penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor formal, serta lebih fokus pada lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi dengan mengkaji peran *knowledge sharing* dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja ustadz/ustadzah TPQ. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Ustadz/Ustadzah di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening.

Dapat diajukan pertanyaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen?

2. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen?
4. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kinerja di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen?
5. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen?
6. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen?
7. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kinerja melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah ustadz/ustadzah di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen
2. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *workplace spirituality* terhadap kinerja dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening. Guna menghindari pembahasan yang meluas, maka variabel akan dibatasi pada :

1. Kinerja

Menurut Gusti (2012:4) kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Mangkunegara 2017 mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggungjawab

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

3. *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality dapat didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batiniah yang

memelihara dan dipupuk oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam konteks organisasi (Ashmos dan Duchon, 2000). Menurut Ashmos Duchon (2000) terdapat beberapa indikator dalam *workplace spirituality* ini, antara lain:

- a. Rasa kebersamaan (*Sense of community*)
- b. Makna di tempat kerja (*Meaning at work*)
- c. Kehidupan batin di tempat kerja (*Inner life*)

4. *Knowledge sharing*

Lumbantobing (2011:24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

Menurut Van Den Hoof & De Ridder, (2004) *Knowledge Sharing* memiliki dua dimensi, yaitu:

- a. *Knowledge collecting*
- b. *Knowledge donating*

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *knowledge sharing* di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *knowledge sharing* di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* sebagai variabel intervening di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* sebagai variabel intervening di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan sebagai tambahan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *workplace spirituality* terhadap kinerja ustadz/ustadzah dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening.

2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk melakukan penelitian ilmiah dengan topik yang sama.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan terutama untuk meningkatkan kinerja ustadz/ustadzah dan memberikan informasi kepada ustadz/ustadzah di Yayasan Pendidikan Al Makaarim Kebumen dalam menyikapi masalah sumber daya manusia.

