

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah satu-satunya jenis sumber daya yang memiliki pikiran dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi kekuatan, dan hasil kerja (rasio, emosi, dan niat). Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif, budaya organisasi yang baik, dan kepemimpinan yang mendukung menjadi faktor penting, salah satunya untuk memastikan bahwa setiap individu menjalankan tugasnya secara optimal dan juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan emosional karyawan. Dapat dipahami bersama bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Oleh karena itu, *affective commitment* yang menjadi salah satu pondasi dasar komitmen organisasi menjadi sangat penting. *Affective commitment* atau komitmen afektif menggambarkan sejauh mana pegawai merasa memiliki ikatan emosional, kebanggaan, dan keterikatan psikologis terhadap organisasi. Namun di dalam kompleksitas kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, seringkali pegawai dihadapkan dengan tuntutan kerja yang kompleks dan dinamis. Ikatan afektif menjadi salah satu pendorong agar pegawai dapat terlibat lebih jauh dalam aktivitas organisasi secara sukarela dan konsisten. Dengan adanya *affective commitment* yang tinggi menjadikan pegawai memiliki kedekatan

emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti, apabila visi dan misi sebuah organisasi dapat terlaksana organisasi perlu memastikan para pegawainya memiliki dedikasi yang tinggi, dan motivasi serta keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.

Affective commitment merupakan salah satu kategori komitmen menurut Meyer & Allen, (1991) yang mana komitmen ini berkaitan dengan adanya keinginan karyawan untuk terikat secara emosional atau merasa mempunyai nilai yang sama dengan organisasi sebagai bagian dari identifikasi dan keterlibatan dirinya dengan organisasi. *Affective commitment* telah dianggap sebagai faktor penting yang menentukan dedikasi dan loyalitas. Karyawan yang memiliki *affective commitment* dianggap memiliki perasaan memiliki dan diidentifikasi, yang meningkatkan keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi, meningkatkan keinginan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dan menunjukkan keinginan untuk tetap bertahan di organisasi (Rhoades et al., (2001))

Fenomena *affective commitment* juga terjadi di lembaga pendidikan. Meskipun lembaga ini memiliki karakteristik, nilai, dan tujuan yang berbeda dengan organisasi pada umumnya, fenomena yang terlihat di MIN 4 Kebumen menunjukkan adanya perilaku dedikatif, loyalitas, dan keterlibatan tinggi dari guru. Keterlibatan mereka dalam berbagai aktivitas tidak hanya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pembimbing, pengajar, pelatih, pengarah, dan penilai. Meskipun demikian, temuan tersebut masih bersifat deskriptif dan berdasarkan persepsi, sehingga belum dapat secara langsung disimpulkan

sebagai bentuk affective commitment yang murni. Oleh karena itu, diperlukan pengujian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi munculnya keterikatan emosional tersebut.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kebumen merupakan lembaga pendidikan tingkat dasar yang berada di bawah naungan Kementerian Agama dan telah berdiri sejak tahun 1997 berdasarkan Surat Keputusan (SK) Menteri Agama Nomor 107 Tahun 1997 yang terbit pada tanggal 17 Maret 1997. MIN 4 Kebumen telah mendapatkan akreditasi A berdasarkan SK BAN-S/M Nomor 220/BAP-SM/X/2016 yang terbit pada tanggal 16 Oktober 2016. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah ini memiliki kualitas pendidikan yang tinggi dan mampu memberikan layanan pendidikan yang optimal bagi para siswanya. Sebagai lembaga pendidikan yang berfokus pada pengembangan karakter dan prestasi siswa, MIN 4 Kebumen senantiasa berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang berkualitas. Hal ini tercermin dari berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang ditawarkan kepada siswa, seperti kegiatan keagamaan, olahraga, seni, dan lainnya. Penting bagi MIN 4 Kebumen untuk memiliki guru-guru yang berkomitmen tinggi karena salah satu keberhasilan program pendidikan sangat bergantung pada profesionalitas dan dedikasi para pegawainya. Guru atau tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga profesionalitas dan dedikasi mereka berperan besar dalam menciptakan proses belajar yang efektif dan layanan pembelajaran yang bermutu. Komitmen yang kuat dari guru MIN 4 Kebumen tidak hanya mendukung pencapaian tujuan lembaga, tetapi juga

memastikan bahwa peserta didik memperoleh pengalaman belajar yang optimal dan berkelanjutan. MIN 4 Kebumen memiliki total 38 pegawai dengan 33 pegawai berstatus guru dan 5 pegawai berstatus karyawan.

Pada era global dan modern ini, di mana teknologi serta informasi berkembang dengan pesat, setiap individu dihadapkan pada kebutuhan untuk beradaptasi dengan tuntutan zaman. Hal ini juga berdampak pada lembaga pendidikan yang bertindak sebagai agen perubahan untuk mampu beradaptasi dan memenuhi apa yang dibutuhkan pada era ini. Dalam hal ini, pendidikan diharapkan dapat melahirkan lulusan yang mahir dalam teknologi dan informasi serta memiliki pemahaman agama yang mendalam. Ada beberapa faktor yang membuat lembaga pendidikan mendapat pengakuan dari masyarakat. Di antaranya adalah jika lembaga tersebut dapat menghasilkan lulusan dengan prestasi akademik tinggi, mampu mencapai keberhasilan dalam berbagai kompetisi, serta menjalin kerjasama yang baik dengan masyarakat di lingkungan sekitarnya. Untuk itu Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kebumen sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan benar-benar menjadi agen perubahan yang dapat menghasilkan keluaran yang sesuai dengan tuntutan masyarakat pada zamannya. Dalam hal ini menjadikan guru merasa memiliki tanggung jawab atas peran dan tugas yang diemban, sehingga mendorong guru untuk menunjukkan keterlibatan secara emosional yang kuat terhadap MIN 4 Kebumen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala MIN 4 Kebumen diketahui bahwa selama ini pegawai memiliki komitmen yang baik. Hal ini

tercermin dari adanya dedikasi, tanggung jawab, serta partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan di MIN 4 Kebumen. Selain itu, kualitas dan profesionalitas kerja para guru MIN 4 Kebumen juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru di MIN 4 Kebumen sebagai lembaga tempat mereka bekerja, sehingga dapat dikatakan seorang pegawai yang memiliki *affective commitment* akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh dengan sepenuh hati untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai demi kemajuan instansi/lembaganya.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *affective commitment*. Penelitian ini menguji *islamic work ethics* terhadap *affective commitment*. Menurut hasil penelitian Saripudin & Abang, (2022) yang dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa *islamic work ethics* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap *affective commitment*. Islamic Work Ethics (IWE) adalah kebiasaan yang membentuk dan memengaruhi seberapa aktif dan terlibatnya umat beriman di lingkungan kerja. Ini berarti bahwa bekerja adalah sesuatu yang baik karena kebutuhan seseorang, dan menjadi penting untuk menciptakan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial (Nasr, 1984 dalam Ali & Al-Owaidan, 2008, hal 10). Bagi guru MIN 4 Kebumen IWE bukan hanya membuat mereka semangat untuk bekerja lebih keras, tetapi juga membantu mereka memiliki rasa peduli terhadap orang lain dan tanggung jawab moral dalam memberikan pendidikan yang baik. Selain itu, IWE juga memberikan dasar pemahaman yang dapat meningkatkan ketahanan psikologis, sehingga guru MIN 4 Kebumen dapat

tetap konsisten dalam bekerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Hal ini berarti IWE tidak hanya tentang menjalani aktivitas kerja, tetapi juga tentang bagaimana guru MIN 4 Kebumen menghubungkan pekerjaan mereka dengan nilai-nilai spiritual, tujuan sosial, dan semangat profesional.

Faktor selanjutnya yang diduga berpengaruh terhadap *affective commitment* adalah *workplace spirituality*. Menurut penelitian terdahulu Ashfaq et al., (2018) menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*. *Workplace spirituality* adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang menguatkan dan dikuatkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlaku di masyarakat (Ashmos dan Duchon, 2002, hal 137). Menurut Ashmos & Duchon, (2000), *workplace spirituality* memiliki tiga faktor yaitu kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna, dan komunitas. Dalam hal ini menurut Ashmos dan Duchon karyawan dengan *workplace spirituality* merasa tempat kerja menjadi bagian dari suatu komunitas yang saling mempercayai, dimana mereka merasakan kemajuan pribadi bersama rekan kerja mereka, dimana mereka merasa dihargai dan didukung akan tempat kerja, dimana nilai-nilai spiritual berkembang dengan baik. Guru MIN 4 Kebumen senantiasa berusaha menjalin kebersamaan yang kuat antar rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Guru MIN 4 Kebumen cenderung lebih memperhatikan etika, merasa terlibat, dan memiliki prinsip yang lebih baik. Dalam hal ini, alhasil membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas guru MIN 4 Kebumen. Sebagian Guru MIN 4 juga memandang pekerjaan mereka

tidak hanya sekedar profesi untuk mendapatkan penghasilan namun juga sebagai sebuah metode untuk menunjukkan nilai-nilai pribadi dan meraih tujuan yang lebih penting.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi munculnya sikap *affective commitment* adalah *intrinsic motivation*. Penelitian empiris menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *intrinsic motivation* dan *affective commitment*. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santiago-Torner et al., (2025) menyatakan *intrinsic motivation* mempengaruhi *affective commitment*. Artinya pegawai dengan *intrinsic motivation* yang tinggi cenderung lebih mungkin memiliki *affective commitment* yang tinggi juga. *Intrinsic motivation* berarti merasakan kebahagiaan dan kepuasan saat melakukan suatu aktivitas tersebut (Vallerand 1997 dalam Ud Din et al., 2019). Menurut Ryan & Deci, (2020), aktivitas yang dilakukan karena *intrinsic motivation* adalah aktivitas yang membuatnya merasa bahagia, yang dimana imbalan dari aktivitas ini adalah pengalaman berkelanjutan dalam menikmati aktivitas tersebut. Saat melihat anak-anak berhasil, Guru MIN 4 Kebumen merasakan adanya kepuasan sendiri dalam diri mereka, bukan hanya karena nilai, melainkan karena mereka mampu memecahkan masalah dan tumbuh secara pribadi. Dalam membimbing mereka tidak hanya sekedar karena gaji, melainkan karena kepuasan pribadi dalam membantu orang lain berkembang. Guru MIN 4 Kebumen juga menunjukkan adanya inisiatif dalam mempelajari keterampilan baru seperti ketika mereka diminta bertransisi ke sistem digital dan beberapa dari mereka antusias mengambil peran untuk memahami sistem baru tersebut.

Dalam bekerja mereka juga melihat pekerjaan mereka sebagai metode untuk mengubah hidup generasi masa depan dan menjadikan panutan, memberikan perhatian dan dukungan sesuai kebutuhan masing-masing anak. Berdasarkan uraian diatas dan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan serta masih terbatasnya penelitian tentang *affective commitment* yang dikaitkan dengan variabel *islamic work ethic*, *workplace spirituality*, dan *intrinsic motivation*. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *AFFECTIVE COMMITMENT* DENGAN *INTRINSIC MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Guru MIN 4 Kebumen).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, dapat diidentifikasi bahwa dengan adanya keterikatan emosional dan dedikasi yang dirasakan oleh guru di MIN 4 Kebumen menjadikan adanya keinginan untuk berkomitmen pada guru semakin tinggi. Guru dengan *affective commitmen* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Dalam hal ini berarti terdapat kemungkinan bahwa guru tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti di tempat mereka bekerja tanpa paksaan. Hal ini diduga disebabkan oleh *islamic work ethics*, *workplace spirituality*, dan *intrinsic motivation*. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *islamic work ethics* berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* pada Guru MIN 4 Kebumen?
2. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* pada Guru MIN 4 Kebumen?
3. Apakah *islamic work ethics* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada Guru MIN 4 Kebumen?
4. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada Guru MIN 4 Kebumen?
5. Apakah *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada Guru MIN 4 Kebumen?
6. Apakah *islamic work ethics* berpengaruh terhadap *affective commitment* melalui *intrinsic motivation* sebagai variabel intervening pada Guru MIN 4 Kebumen?
7. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *affective commitment* melalui *intrinsic motivation* sebagai variabel intervening pada Guru MIN 4 Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, serta agar penelitian ini lebih terarah. Maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. *Affektive commitment*

Menurut Meyer & Allen, 1991, *Affektive commitment* yaitu adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional

karyawan. Indikator dalam mengukur *Affektive commitment* berdasarkan penelitian yang digunakan oleh Rhoades et al., 2001 adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi
- b. Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi
- c. Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain
- d. Terikat secara emosional dengan organisasi
- e. Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun
- f. Merasakan bahwa masalah yang dialami organisasi juga merupakan masalah mereka

2. *Intrinsic motivation*

Menurut Ryan & Deci, 2000 dalam Ryan & Deci, 2020 *Intrinsic motivation* berarti berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan “untuk diri sendiri”, atau karena hobi dan kesenangan yang ada dalam diri mereka. Indikator dalam mengukur *Intrinsic motivation* menurut Robbins, 2006 dalam Suryadi & Efendi, 2018 adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi
- b. Penghargaan
- c. Tanggung jawab
- d. Pengembangan diri

3. *Islamic work ethics*

Menurut Aflah et al., (2021) *Islamic work ethics* adalah harapan dalam islam yang berhubungan dengan upaya seseorang dalam bertindak di tempat kerjanya, yang mencakup bisnis, semangat kerja, kerjasama dengan orang

lain, tanggung jawab, hubungan sosial, dan juga daya kreativitas. Indikator dalam mengukur *Islamic work ethics* berdasarkan penelitian yang digunakan Udin *et.al.* (2022) adalah sebagai berikut:

- a. Dedikasi untuk bekerja (*dedication to work*)
 - b. Keadilan dan kemurahan hati (*justice and generosity*)
 - c. Kemampuan dalam bekerja (*work ability*)
 - d. Hidup tidak artinya tanpa kerja (*life has no meaning without work*)
 - e. sarana pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (*means of personal growth and social relationships*)
 - f. bekerja untuk memenuhi tanggung jawab (*work to fulfill responsibilities*)
4. *Workplace spirituality*

Menurut Setiadi, *et.al.*, (2017) dalam Suciariani & Panggabean, (2023) *Workplace spirituality* adalah pandangan seseorang mengenai tempat kerjanya dan hal ini dapat membantu mereka menemukan makna dalam hidup, membangun hubungan dengan rekan kerja serta orang lain melalui partisipasi dalam pekerjaan dan kesesuaian antara keyakinan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Milliman *et al.*, (2003) indikator untuk mengukur *workplace spirituality* yaitu:

1. Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*)
2. Rasa kebersamaan (*sense of community*)
3. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi (*alignment with organizational values*)

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation* pada Guru MIN 4 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intrinsic motivation* pada Guru MIN 4 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* terhadap *affektive commitment* pada Guru MIN 4 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *affektive commitment* pada Guru MIN 4 Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *affektive commitment* pada Guru MIN 4 Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* terhadap *affektive commitment* dengan *intrinsic motivation* sebagai variabel intervening pada Guru MIN 4 Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *affektive commitment* dengan *intrinsic motivation* sebagai variabel intervening pada Guru MIN 4 Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia dalam kaitannya *islamic work ethics*, *workplace spirituality*, *intrinsic motivation*, dan *affective commitment*.
- b. Penelitian ini merupakan tambahan informasi bagi pembaca yang berkepentingan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Dapat memberikan gambaran bagi MIN 4 Kebumen mengenai sejauh mana *islamic work ethics*, *workplace spirituality*, *intrinsic motivation*, dan *affective commitment*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan internal manajemen di MIN 4 Kebumen tentang pengaruh *islamic work ethics*, *workplace spirituality*, terhadap *intrinsic motivation*, dan *affective commitment* pada Guru MIN 4 Kebumen.