

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu mengelola SDM dengan baik untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Manajemen SDM tidak hanya berperan dalam membangun kompetensi dan keahlian, tetapi juga dalam membangun perilaku karyawan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam konteks pendidikan, guru memiliki peran penting dalam dalam pencapaian tujuan pendidikan. Profesi guru patut dihargai, karena ditangan guru akan terbentuk peserta didik yang berkualitas. Untuk melaksanakan proses belajar yang efektif guru harus memiliki kemampuan profesionalisme yang dapat diandalkan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang yang dipengaruhi oleh pengalaman keterampilan dan

kesungguhan dalam bekerja (Desky, 2014). Kinerja yang baik dimiliki karyawan merupakan hal yang penting organisasi untuk mempertahankan keberhasilan organisasi (Bonache et al 2014). Kinerja guru di sekolah (kelas) merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan keguruan, yaitu mengajar. Gaynor (1998) menegaskan “*Performance relates to what teachers do in the classroom and how that affects student learning*”. Kinerja bertalian erat dengan apa yang guru lakukan di dalam kelas dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kegiatan belajar siswa. Berdasarkan pandangan ini, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah perilaku yang terkait dengan aktivitas mengajar yang dijalankan oleh seorang guru di dalam kelas. Kesungguhan dan kontribusi maksimal guru-guru di dalam melaksanakan tugas akan terlihat dengan sangat jelas pada prestasi belajar para siswa. Kinerja guru sangat berdampak pada pola mengajar kepada peserta didiknya, karena tugas utama guru adalah mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik

untuk menjadi siswa yang memiliki pola pikir yang berkualitas.

Setiap sekolah harus mengikuti persaingan dan melakukan perubahan baik secara internal maupun eksternal. Dengan kondisi tersebut, Sekolah menuntut staf pengajar baik negeri ataupun honorer untuk melakukan perubahan dan mengoptimalkan kinerja tanpa meninggalkan etika kerja.

Untuk meningkatkan kinerja guru, salah satu yang diperlukan adalah mengenai etika kerja. Sebagai tenaga pendidik, tidak hanya berpedoman pada etika profesi guru tetapi juga pada etika kerja yang sesuai dengan agama yang dianutnya. Pentingnya etika dalam meningkatkan kinerja pekerjaan yang banyak terbukti, baik oleh para peneliti atau organisasi itu sendiri (Abdi et al 2014). Temuan yang dilakukan oleh Zahrah et al (2016), bahwa secara keseluruhan, membina kesadaran religiusitas Islam kepada setiap karyawan, akan menyebabkan suasana tempat kerja menjadi lebih etis sekaligus secara simultan

menopang kinerja yang luar biasa, baik secara individu maupun organisasi. Sebagai seorang Muslim, harus menyadari bahwa niat utama bekerja adalah untuk menyembah Allah dan mencapai Berkah-Nya (Sharabi, 2012).

Sekolah yang berbasis keislaman sangat perlu diterapkan etika kerja islam bagi tenaga pendidik karena definisi kerja tidak hanya untuk bekerja keras menghasilkan profit pribadi tetapi juga mengeksplorasi cara cara baru untuk menemukan kesejahteraan dan keberhasilan peserta didik sesuai dengan nilai nilai spiritual. Pada akhirnya, esensi etika kerja islam adalah menghasilkan manfaat yang melayani diri sendiri tanpa mengabaikan kepentingan orang lain.

Permasalahan lain dalam peningkatan kinerja guru adalah tentang bagaimana cara menerapkan kepemimpinan yang baik. Untuk mewujudkan guru yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi, diperlukan peran yang besar dari pimpinan perusahaan. Robbins &

Judge (2008), berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif, dan penyelesaian konflik. Dalam model kepemimpinan ini, antara pemimpin dan yang dipimpinnya termotivasi oleh kesadaran kolektif untuk meningkatkan kinerja melebihi kepentingan pribadi (Khaerul, 2012). Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh perilaku tim pendukung, mendorong keterikatan psikologis, mengembangkan nilai dan identitas karyawan (Abdul, 2015).

Di lingkungan pendidikan, seorang kepala sekolah berperan penting, dengan pemimpin yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru sangat perlu diperhatikan, karena kinerja guru yang penting adalah mengayomi siswa dalam mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Dengan perhatian dari seorang pemimpin yang mensejahterakan guru, tidak menutup

kemungkinan kinerja guru dalam mengajar akan lebih maksimal.

Pentingnya keterikatan guru dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Keterlibatan karyawan adalah konsep yang penting karena organisasi saat ini mengharapkan karyawannya untuk bekerja secara proaktif, berkolaborasi dengan yang lain, bertanggung jawab atas pengembangan profesional mereka sendiri dan berkomitmen terhadap standar kinerja tinggi, yang berarti bahwa organisasi membutuhkan karyawan yang terlibat (Bakker et al, 2008). Keterlibatan karyawan memiliki peran yang menonjol dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan dan perilaku warga organisasi serta dalam mengurangi keinginan berpindah (Rana et al, 2013). Jika guru selalu aktif dalam sekolah, mengikuti kegiatan yang ada disekolah, berarti lingkungan kerja dan pemimpin yang mempengaruhi mereka merasa nyaman dalam sekolah tersebut. Hal ini juga berkaitan dengan peran pemimpin

dalam mengelola karyawan supaya merasa menjadi bagian dari organisasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel kontrol yaitu pengalaman kerja sebagai penguat untuk kinerja guru. Pengalaman kerja merupakan hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan, semakin lama ia bekerja maka tingkat produktivitasnya semakin tinggi. Tolak ukur dalam penelitian ini adalah berapa lama guru itu bekerja di sekolah tersebut.

Dari latar belakang diatas, penulis akan menguji lima variabel yaitu *islamic work ethic*, *transformational leadership*, *employee engagement*, *employee experience*, dan *performance* dengan judul “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Dan *Transformational Leadership* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Wonosobo”.

## **B. Batasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis memberikan batasan masalah. Adapun batasan masalah, yaitu :

1. Responden hanya guru MTs di Kecamatan Selomerto, Wonosobo.
2. Penulis hanya berfokus pada variabel *islamic work ethics*, *transformational leadership*, *employee engagement*, *employee performance* dan *employee experience* sebagai variabel control.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *islamic work ethics* berpengaruh pada *employee engagement*?
2. Apakah *transformational leadership* berpengaruh pada *employee engagement*?

3. Apakah *employee engagement* berpengaruh pada *employee performance*?
4. Apakah *islamic work ethics* berpengaruh pada *employee performance*?
5. Apakah *transformational leadership* berpengaruh pada *employee performance*?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *islamic work ethics* terhadap *employee engagement*
2. Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee engagement*
3. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*
4. Menganalisis pengaruh *islamic work ethics* terhadap *employee performance*
5. Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance*

## **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan atau kantor

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan juga masukan tambahan dalam menghadapi fenomena *islamic work ethics*, *transformational leadership*, *employee engagement*, *employee experience* dan *employee performance*.

2. Bagi pihak lain

a. Menambah penelitian terkait dengan *islamic work ethics*, *transformational leadership*, *employee engagement*, dan *employee performance*.

b. Memberikan tambahan penelitian kepada peneliti lain yang memiliki kesamaan topik untuk dapat lebih dikembangkan dikemudian hari.

## F. Originalitas Penelitian

Sejauh ini belum ada penelitian yang berkesinambungan antara *islamic work ethics*, *transformational leadership*, *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening dan *employee experience* sebagai variabel kontrol.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Supriadi (2016) yang berjudul “Pengaruh *Leadership* Kepala Madrasah dan Displin Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung”, yang berfokus pada pengaruh *leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Lampung.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Zahrah, *et al.*, 2016) yang berjudul “*Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics*”, berfokus pada pengaruhnya pengaruhnya etika kerja islam terhadap kinerja staff HEI di Malaysia.

Kedua penelitian diatas memiliki persamaan yaitu karyawan sebagai sample dalam penelitian yang dilakukan, dan kinerja sebagai variable dependent. Perbedaannya terletak pada variabel independen, dimana penelitian pertama *leadership* sebagai variabel independen dan pada penelitian kedua *islamic work ethic* sebagai variabel independen. Penelitian yang akan dilakukan penulis akan memiliki kesamaan dengan penelitian diatas, dimana variabel Independen *islamic work ethics* dan *leadership*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru. Penulis menambahkan *employee engagement* sebagai variabel intervening, dan *employee experince* sebagai moderasi karena *employee engagement* memiliki pengaruh yang besar terhadap *employee performance*.