

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek paling vital dalam perkembangan suatu Negara. Di banyak negara, termasuk Indonesia, peningkatan kualitas sumber daya manusia pada bidang pendidikan terutama untuk tenaga pendidik atau guru telah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan tingkat literasi dan kemampuan berpikir siswa. Kualitas pendidikan yang diberikan kepada generasi muda sangat bergantung pada kinerja tenaga pendidik atau guru. Guru sebagai tenaga pendidik, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kualitas pendidikan. Kinerja guru menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas sistem pendidikan suatu negara.

Naik dan turunnya kinerja guru bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor positif yang dapat meningkatkan kinerja guru meliputi motivasi intrinsik, dukungan administratif yang baik, pelatihan yang relevan, dan hubungan yang positif dengan siswa dan rekan kerja. Sementara faktor negatif atau faktor lain yang dapat menurunkan kinerja guru bisa disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan atau pelatihan, konflik dalam lingkungan kerja, atau kelelahan. Selain itu, faktor eksternal seperti masalah pribadi atau perubahan kebijakan pendidikan juga dapat berkontribusi pada penurunan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu

organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Madjid, 2016).

Selain kinerja guru, adapun tugas berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 3 disebutkan Tugas Pokok Guru adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran.

Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 60 menegaskan bahwa melaksanakan tugas keprofesional, guru berkewajiban:

- (1). Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- (2). Merencanakan, melaksanakan, proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- (3). Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
- (4). Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang peserta didik dalam pembelajaran;
- (5). Menjunjung peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika;
- (6). Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan penjelasan UU RI Nomor 14 Tahun 2005, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang guru sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Dalam menjalankan pekerjaan, seorang guru harus mengedepankan norma-norma kesopanan. Etika kerja merupakan salah satu bagian dari norma yang dimaksud, dan pada penerapannya sangat menjunjung tinggi kejujuran serta kedisiplinan dalam bekerja. Dalam konteks yang lebih luas, Islam sebagai agama yang luas pengikutnya juga memberikan perhatian besar terhadap kinerja. Islam bukan hanya mengatur hubungan individu dengan Tuhan, tetapi juga memberikan petunjuk yang jelas tentang tindakan dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks dunia kerja.

Etika kerja Islami merupakan salah satu konsep yang penting dalam Islam, yang mencakup prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang harus di junjung tinggi oleh umat Muslim dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Ali (2011), etika kerja Islami menekankan pada tanggung jawab, kejujuran, keadilan, dan usaha keras. Ali juga menyatakan bahwa nilai-nilai ini berasal dari ajaran Al-Qur'an dan Hadist yang mengarahkan individu untuk bekerja dengan niat yang tulus dan integritas.

Etika kerja Islam selama ini masih diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Padahal, etika kerja Islam dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Andriani (2023) pedoman dalam membentuk, mengatur, dan memberikan pengaruh atas seluruh aspek dalam partisipasi serta keterlibatannya di tempat kerja yang merupakan turunan dalam Al-Qur'an maupun Hadits

sebagai arti suatu etika kerja Islam. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah (Ahmad dan Owayemi : 2012). Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutasuhut dan Saragih (2019) yang menemukan hasil bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Dalam meningkatkan kinerja guru tentunya tidak lepas dari dorongan diri sendiri ataupun dari luar, salah satunya yaitu kepala sekolah atau pemimpin sebagai dorongan dari luar. Maka sebab itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru. Bahri (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja, serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Maka dalam hal ini, motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai atau karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berusaha keras untuk mencapai target kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2019), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan atau kekuatan yang memacu seseorang untuk bertindak atau berperilaku secara konsisten dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Motivasi kerja ini melibatkan berbagai faktor, seperti kebutuhan individu, harapan, nilai-nilai, dan faktor-faktor situasional yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang di tempat kerja. Oleh karena itu, pemerintah harus memahami betul faktor-faktor

yang mempengaruhi motivasi guru sehingga menjadi penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Pada dasarnya, faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan, keinginan, kepuasan, dan harapan. Sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijakan pemerintah, kenaikan jabatan dan lain-lain. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfadilah dan Farihah (2021) serta Elazhari, *et al* (2021), ditemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) yang memediasi variabel bebas (*independen*) yaitu etika kerja Islami dan motivasi terhadap kinerja guru (*dependen*). Sutrisno (2016), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja yang muncul dari dalam diri setiap individu merupakan perilaku yang menggambarkan perasaan bahagia atas hasil kerja yang dicapai. Setiap individu akan merasa puas dengan apa yang dia kerjakan apabila hasil pekerjaannya dapat memberikan manfaat dan dampak yang positif terhadap organisasi untuk mencapai tujuan.

Robbins dan Judge (dalam Indrasari, 2017) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki

perasaan negatif terhadap pekerjaan. Pentingnya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat membantu menjelaskan bagaimana dan mengapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Misalnya, etika kerja Islami atau motivasi kerja mungkin tidak langsung meningkatkan kinerja guru, tetapi melalui peningkatan kepuasan kerja, efeknya menjadi lebih signifikan.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs.N) 1 Kota Ternate merupakan salah satu lembaga pendidikan berbasis Islam yang memiliki visi “Mewujudkan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Ternate yang unggul dalam bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dijiwai rasa Iman dan Taqwa serta berwawasan lingkungan. Serta, misi yaitu, (1). Menanamkan dasar-dasar keilmuan yang dilandasi IMTAQ guna meraih IMTEK. (2). Menciptakan suasana belajar yang PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan). (3). Melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran modern. (4). Meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab stekholder Madrasah untuk menciptakan pola hidup sehat dan cinta lingkungan. (5). Menumbuhkan semangat Apresiasi Seni dan Olahraga Iptek dan mengoptimalkan kegiatan ekstrakurikuler. (6). Mewujudkan lingkungan Madrasah yang aman, asri, indah, produktif, dan inovatif. (7). Memberikan reward pada warga Madrasah yang berkarakter jujur, disiplin, bekerja keras, dan ulet serta sangat peduli terhadap lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap salah satu guru yang sekaligus memegang jabatan di sekolah tersebut berpendapat bahwa, para tenaga pengajar (guru) di MTs Negeri telah menerapkan prinsip etika kerja Islami. Prinsip etika kerja Islami yang mengedepankan kesopanan dan akhlak, keadilan, kepatuhan, keteladanan serta integritas. Namun, pada kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara atau

tanggapan dari beberapa siswa MTs Negeri, ditemukan jawaban atau tanggapan yang tidak sinkron dengan jawaban guru.

Siswa MTs Negeri memberikan tanggapan bahwa penerapan etika kerja Islami di MTs Negeri belum optimal karena adanya beberapa oknum guru yang masih belum disiplin dalam aktivitas pembelajaran didalam kelas, dimana ada beberapa guru yang hanya masuk ke ruang kelas memberikan tugas dan pergi keluar meninggalkan kelas tanpa ada alasan yang jelas pada murid-murid. Selain itu, fenomena yang lain juga terjadi disaat proses pembelajaran didalam kelas, dimana ada beberapa guru yang memberikan teguran terhadap kesalahan yang dibuat murid, namun kata-katanya dinilai menyakiti perasaan beberapa murid. Hal yang sama juga disampaikan oleh beberapa siswa MTs Swasta yang telah penulis wawancarai dilapangan, pada umumnya juga memberikan tanggapan yang sama. Hal seperti ini, tentu saja mencoreng penerapan prinsip etika kerja Islami dan bertolak belakang dengan pendapat guru.

Dari fenomena yang terjadi, disimpulkan bahwa penerapan prinsip etika kerja Islami masih belum optimal diterapkan oleh beberapa guru di MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka, berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri dan Swasta di Kota Ternate)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang, maka muncul pertanyaan yang akan dirumuskan yaitu :

- 1) Apakah etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate ?
- 3) Apakah etika kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate ?
- 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate ?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate ?
- 6) Apakah etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja pada guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate ?
- 7) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja pada guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota ternate.
- 2) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate.
- 3) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate.
- 4) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate.
- 5) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate.
- 6) Untuk menganalisis dan menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate.
- 7) Untuk menganalisis dan menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri dan Swasta di Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritik :

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan informasi teoritis kepada peneliti berikutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan pengaruh etika kerja Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja.

2) Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi peneliti berikutnya untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan etika kerja Islami dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja.