

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting bagi sebuah organisasi selain material, uang, mesin dan informasi. Sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan berdaya saing merupakan kunci utama untuk mewujudkan bangsa dan negara yang maju. Sumber daya alam, modal serta sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan dapat dikelola dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang handal. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kriteria tersebut maka perlu dilakukan peningkatan mutu pendidikan (Indajang et al., 2020).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sebagai konsekuensi logis dari amanat dari Undang-Undang di tersebut, pendidikan seharusnya dijalankan dengan baik oleh para pemangku kepentingan, baik pemerintah, masyarakat, dan sekolah, termasuk guru (Imron & Warsah, 2019).

Melalui cara yang serius dan terprogram, maka pendidikan dapat berjalan dengan baik, dan maksimal. Melihat hal di atas maka guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti, apabila esensi pendidikan dan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak dilaksanakan dengan baik. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan ilmu-ilmu dalam pendidikan, yaitu sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Indajang et al (2020) Pendidikan dapat diibaratkan sebagai ujung tombak untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan berdaya saing. Sarana pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu institusi pendidikan yang pasti memiliki visi dan misi. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kelola organisasi dan sumber daya yang mendukung baik finansial maupun non-finansial.

Keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangatlah penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan berdaya saing. Agar mampu mencapai hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Mathis & Jackson, 2012, hal. 376; Wibowo, 2016, hal. 123). Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Susanto, 2016, hal. 188).

Dalam hal ini pendidik merupakan faktor penentu kualitas pembelajaran, sedangkan kualitas pendidik ditentukan oleh kualitas kinerja, kualitas kinerja sangat menentukan kualitas pembelajaran. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya spiritualitas dan budaya organisasi (Fabiana Meijon Fadul, 2019).

Spiritualitas dapat meningkatkan kinerja seseorang, karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, kesadaran untuk berperilaku baik, jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Spiritualitas bukan sekedar bermanfaat terhadap pribadi-pribadi, namun demikian juga bermanfaat terhadap organisasi. Spiritualitas juga dipandang sebagai penyebab terhadap meningkatnya kinerja seorang guru.

Menurut Harlos spiritualitas mengandung satu komponen kunci, yaitu nilai transcendental/kesadaran ketuhanan yang memandu seluruh tingkah laku. Spiritualitas dipandang sebagai nilai yang abadi yang mengarahkan kehidupan manusia, sehingga nilai ini merupakan tenaga yang mendorong dan memacu manusia untuk melakukan kegiatan tertentu. Kesadaran ketuhanan sebagai inti dari spiritualitas, merupakan modal dasar yang dimiliki oleh setiap orang yang diharapkan dapat mewarnai segala aktifitas kehidupan. Seperti kita ketahui tujuan spiritualitas adalah mencapai potensi tertinggi yang pada gilirannya akan membawa individu pada kinerja terbaik.

Menurut Robins dan Judgle (dalam Danang Sunyoto, 2012: 225) Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011: 2) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung setiap orang mempelajari budaya dalam suatu organisasinya. Apalagi bila dia sebagai seorang guru baru agar dapat diterima oleh lingkungan dimana guru tersebut bekerja, harus berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah sehingga guru tersebut harus melakukan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi (Wulandari, 2016).

Menurut Moehariono (2009: 60) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja guru dapat diketahui dan diukur jika individu telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi *workplace spirituality* yang dimiliki guru ponpes sangatlah tinggi, ditunjang dengan budaya organisasi yang tinggi. Namun hal tersebut hanya berlaku kepada guru yang mempunyai latar belakang sebagai alumni balekambang. Sedangkan guru yang bukan alumni balekambang cenderung mempunyai budaya organisasi yang rendah. Hal tersebut berdampak secara langsung terhadap kinerja guru. Seperti contoh : Ketika ponpes mengadakan acara mengaji kitab bulanan guru yang hadir rata-rata merupakan alumni ponpes, sedangkan yang bukan alumni lebih sering tidak hadir. Contoh lain masih sering ditemukan guru tidak ijin Ketika berhalangan hadir, hal tersebut membuktikan bahwa guru tidak bertanggung jawab terhadap pimpinan.

Fenomena yang terjadi adalah keberhasilan suatu pendidikan di sekolah ditentukan oleh kinerja guru tersebut, guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif, sikap semangat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan contoh menjaga kualitas kerja, memprioritaskan pengajaran dan sekolah, bertanggung jawab dan sebagainya. Pada kenyataannya masih terdapat guru yang kurang begitu maksimal bekerjanya dan kurang mempersiapkan dalam pengajaran. Contoh : Berangkat mengajar masih ada yang terlambat, masih adanya guru yang tidak berangkat tanpa ada keterangan, tidak mempunyai rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan silabus, kurang memperhatikan prota dan promes. Masih terdapat guru yang jarang mengikuti kegiatan-kegiatan sekolah yang menunjang kualitas kerjanya, misalnya ada kegiatan sekolah seperti ospek dll, ada jam kosong tanpa di beri tugas, absensi guru saat pengajaran yang kurang optimal. Hal itu disebabkan karena kurangnya kesadaran dalam diri seorang guru. Masih juga terdapat guru yang datang hanya saat pengajaran saja. Ada beberapa guru juga mengajar lebih dari satu sekolah.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, yang perlu digaris bawahi bahwa faktor *workplace spirituality*, dan budaya organisasi menjadi salah satu unsur yang berkontribusi terhadap permasalahan kinerja guru dalam sistem pendidikan di Pondok Pesantren Roudlotul Mubtadiin.

Beberapa research gap yang terkait dengan penelitian ini antara lain, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah et al., (2022), memperoleh Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak dapat memperkuat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap perilaku penyimpangan Personil Di Direktorat Reserse Kriminal Polda Nusa Tenggara Barat. Spiritualitas di tempat kerja memungkinkan perbedaan antara spiritualitas pribadi atau tingkat individu dan spiritualitas di tingkat organisasi atau *workplace spirituality*. Ini menyiratkan bahwa seseorang dapat mengalami spiritualitas secara pribadi melalui lingkungan kerja. Hal ini berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh S. Pavan Kumar (2020), mengenai *workplace spirituality* terhadap kinerja guru yang mendapatkan hasil penelitian (1) Menunjukkan adanya hubungan antara tempat kerja spiritualitas dan kesejahteraan subjektif secara langsung, meskipun koefisien jalur lemah. (2) Hasilnya ditemukan positif dan hubungan tidak langsung yang signifikan antara tempat kerja spiritualitas dan kesejahteraan subjektif melalui pekerjaan Guru kepuasan dan kinerja guru.

Muhammad Arifin (2015) dalam penelitiannya untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru menunjukkan hasil berpengaruh tidak signifikan. Implementasi budaya organisasi dalam penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh positif dan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, peran budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru untuk meningkatkan kinerjanya, namun nyatanya tidak berjalan dengan baik. Kemudian, budaya organisasi berupa kejujuran, integritas, Identitas, kedisiplinan, dan orientasi keluaran yang selama ini diterapkan belum berjalan optimal untuk menjadi alat yang mengikat untuk mencapai tujuan sekolah. Hal ini berbeda dengan temuan Firdaus (2008) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja, demikian pula temuan Brahmasari dan Suprayetno (2008).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2021) dengan menguji pengaruh *workplace spirituality* terhadap OCB menunjukkan

pengaruh positif namun tidak signifikan. Berbeda dengan hasil temuan yang dilakukan (Belwalkar et al., 2018), memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel dependen, OCB, dan variabel independen, makna dan tujuan dan keterkaitan. Dimensi kehidupan batin dari *workplace spirituality* berkorelasi dengan faktor tunggal OCB yang dianalisis, tetapi kehidupan batin individu memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komponen individu OCB - altruisme, kebajikan sipil, kesopanan dan sportivitas, kecuali kesadaran. Korelasi membentuk hubungan, dan analisis regresi mengidentifikasi faktor-faktor relevan yang memiliki hubungan kausal.

Dari latar belakang yang sudah di uraikan diatas maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh *Workplace spirituality* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang)”.

Ruang lingkup penelitian ini merupakan semua guru yang berada di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang yang terdiri dari, guru MI, MTS, MA, SMK, dan SALAFIYAH.

1.2 Rumusan Masalah

Keberhasilan suatu pendidikan di sekolah ditentukan oleh kinerja guru tersebut. guru yang mempunyai kinerja tinggi ditandai dengan *workplace spirituality* yang tinggi S. Pavan Kumar (2020). Yang tercermin dari guru merasa nyaman dan percaya diri ketika mengajar di sekolah.

Selain itu guru yang mempunyai kinerja tinggi merupakan guru yang mempunyai budaya organisasi yang baik (Firdaus, 2008). Hal tersebut tercermin dari saling menghargai dalam berpendapat dan mampu memberikan layanan prima dengan profesional (Gumiwang S, 2016).

Guru yang mempunyai *workplace spirituality* yang tinggi merupakan guru yang baik Utami et al., (2021). Hal tersebut dapat tercermin dari tolong menolong, sportivitas dalam bekerja, mempunyai sikap toleransi, menghargai pendapat orang lain bahkan dapat bekerja melebihi tuntutan yang diberikan

oleh Yayasan (extra role) atau yang disebut dengan OCB (Belwalkar et al., 2018). Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?
3. Bagaimana pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?
3. Menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?
5. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang baik adalah penelitian yang dapat memberikan berbagai manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *workplace spirituality*, budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, kinerja guru, dan juga sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis;
2. Manfaat praktis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan Kinerja Guru Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang dan juga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk perbaikan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan pembelajaran yang terbaik bagi peserta didik.