

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia pendidikan saat ini, kualitas suatu Lembaga Pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, fasilitas, dan sarana prasarana saja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan berbasis keagamaan seperti Madrasah Tsanawiyah (MTs). Menurut (Priyono et al, 2008), sumber daya manusia (SDM) yang handal sangat diperlukan oleh setiap lembaga, SDM yang handal dapat memiliki kinerja yang baik sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Lembaga. Kualitas dan kinerja SDM – termasuk guru, karyawan administrasi, staf pendukung – menentukan efektifitas penyelenggaraan pendidikan, meningkatkan mutu layanan kepada siswa, dan pencapaian tujuan organisasi. Valentine (Valentine, 2019) menyatakan “*employee performance is the foundation of organizational effectiveness*” Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi hal yang sangat krusial.

Dalam konteks organisasi Islam, nilai-nilai keagamaan seperti *Islamic Work Ethic* (IWE) menjadi aspek yang tak terpisahkan dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan bermakna. *Islamic Work Ethics* (IWE) menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, kerja keras, dan tanggung jawab sosial menurut AL Smadi dalam (Pratama, S., et al, 2024). Kerangka *Islamic Work Ethics* memberikan panduan komprehensif bagi umat Islam. Prinsip IWE menekankan pada niat, bukan

hasil, sebagai ukuran moralitas (Ali & Al-Owaidan, 2008; Yousef, 2001). *Islamic Work Ethics* dibangun di atas empat konsep utama: upaya, kompetisi, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral (Ali, A. J., et al, 2008) Nilai-nilai ini dapat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk meningkatkan komitmen dan performa kerja. Dengan penerapan *Islamic Work Ethics*, diharapkan SDM di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sirojul Haromain Gresik tidak hanya bekerja secara profesional, namun juga dilandasi nilai-nilai religius.

Selain nilai-nilai etika kerja, faktor psikologis seperti motivasi juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi Kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan. (Pratama, S., et al, 2024). Motivasi pada setiap pegawai yang diikuti dengan intensitas yang cukup akan memberikan arah pada individu untuk melakukan sesuatu secara tekun dan kontinyu. Tentang intensitas suatu perilaku seseorang dalam melaksanakan kegiatan sangat bergantung pada besar kecilnya motivasi yang ada. (Muflihun, 2024). Dalam melaksanakan tugas, setiap tenaga pendidik memiliki motif-motif tertentu. Motif inilah yang mendasari, apakah seseorang dalam bekerja hanya sekadar melaksanakan tugas dan kewajibannya ataukah ada aspek lain yang sangat besar menjadi pendorong bagi dirinya dalam bekerja. Tingkat motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi semangat kerja, inisiatif, dan dedikasi SDM dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya, Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan ukuran subjektif tentang perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya. Sejauh mana seseorang menyukai (kepuasan) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) pekerjaan mereka. Sebagaimana umumnya dinilai, kepuasan kerja merupakan variabel sikap (Spector, 2012). Penelitian (Ansari, et al., 2024) dan (Iswara, 2024) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Yang lain benci bekerja dan melakukannya hanya karena mereka harus melakukannya. Selain itu, penilaian sikap pegawai seperti kepuasan kerja telah menjadi kegiatan umum dalam organisasi di mana manajemen memperhatikan kesejahteraan fisik dan psikologis orang. Kepuasan kerja dapat memengaruhi loyalitas, komitmen, dan semangat kerja yang secara langsung berdampak pada performa. Kepuasan yang tinggi pada aspek kompensasi, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan karier mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih besar.

MTs Sirojul Haromain Gresik sebagai salah satu lembaga pendidikan, mengandalkan peran SDM baik tenaga pendidik, pengurus, maupun staf administrasi dalam menjalankan operasional sehari-hari. Sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam diharapkan dapat mengintegrasikan nilai-nilai IWE dalam praktik manajemen SDM serta memaksimalkan motivasi dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan terus meningkat dan mendukung visi-misi lembaga.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan (Hosen, N. S., 2024) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi, yang menghasilkan penyelesaian tugas tepat waktu sesuai instruksi. Penelitian Carvalho (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Sedangkan (Sunarsih, N., 2025) mengungkapkan bahwa sebaliknya, motivasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan efek yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan ialah *Islamic Work Ethics* atau etika kerja islam. *Islamic Work Ethics* yang baik sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik. *Islamic Work Ethics* merupakan harapan islam untuk perilaku karyawan di tempat kerja yang meliputi kolaborasi, hubungan sosial, tanggung jawab, dedikasi dan penerahan tenaga. Karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan Tuhan umumnya akan mempunyai perilaku dan sikap yang condong bisa diandalkan. Penelitian lain oleh Ansari (2024) dan Naeem (2022) juga menunjukkan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai etos kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan amanah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih profesional sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain itu, penelitian (Udin, et al., 2022) menunjukkan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena adanya budaya kolektivisme, kerja sama, dan sikap saling membantu antar karyawan.

Implementasi nilai-nilai *Islamic Work Ethics* seperti tauhid, ihsan, ketaatan, kejujuran, dan tanggung jawab mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Namun, dalam penerapannya terdapat berbagai tantangan terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kurangnya internalisasi nilai Islam dalam etos kerja. Dari penelitian (Al-Douri, J. A., 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Islamic Work Ethics* dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa gagasan *Islamic Work Ethics* sebagai terapi untuk krisis etika yang muncul di sektor pendidikan Malaysia yang harus dijiwai dengan budaya organisasi untuk pertumbuhan berkelanjutan dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (C. Purnama, et al., 2024) Etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan motivasi yang belum maksimal, dan tingkat kepuasan kerja yang bervariasi. Oleh sebab itu, perlu dilakukan kajian menganalisis secara komprehensif pengaruh *Islamic Work Ethics*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM di MTs Sirojul Haromain Gresik. Penelitian ini didasarkan pada kesenjangan penelitian, oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah mengelaborasi permasalahan kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini adalah menggabungkan beberapa variabel dalam kesenjangan penelitian dan digunakan sebagai bahan diskusi untuk diolah sehingga menghasilkan penelitian yang berbeda dari yang sudah ada. Berdasarkan dari gambaran tersebut, penulis mencoba mengadakan penelitian yang disajikan pada Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh

Islamic Work Ethics, Motivation, Dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance MTs Sirojul Haromain Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Islamic Work Ethic terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara work motivation terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Islamic Work Ethic, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik?
5. Di antara variable Islamic Work Ethic, motivasi, dan kepuasan kerja, variable manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara Islamic Work Ethic terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik

2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara work motivation terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan Islamic Work Ethic, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik
5. Untuk menganalisis variable manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna baik secara teoretis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga dalam implementasi kebijakan manajerial di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pendekatan berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep Islamic Work Ethic, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi pendidikan Islam.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan akademik mengenai integrasi antara aspek religius (spiritual values) dan aspek

psikologis dalam membentuk perilaku kerja individu. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam, sekaligus memperkuat landasan empiris mengenai pentingnya internalisasi nilai etika kerja Islami dalam organisasi pendidikan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan ilmiah dalam pengembangan model manajemen berbasis nilai Islam yang relevan dengan konteks lembaga pendidikan, sehingga memperkaya literatur mengenai hubungan antara etika kerja Islami, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi manajemen MTs Sirojul Haromain Gresik dalam merumuskan kebijakan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program peningkatan kinerja yang tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga memperhatikan dimensi nilai keislaman dan kondisi psikologis pegawai.

Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam merancang strategi penguatan budaya kerja Islami, peningkatan kepuasan kerja, serta pengembangan sistem motivasi yang lebih efektif dan kontekstual. Dengan demikian, kebijakan yang diambil dapat lebih tepat sasaran dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berlandaskan prinsip-prinsip Islam.

Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan mampu mendukung upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan, sehingga kinerja lembaga pendidikan Islam dapat semakin optimal dalam mencapai visi dan misinya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah, fokus, dan tidak melebar dari tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan pembatasan ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada tenaga pendidik, staf administrasi, dan karyawan di MTs Sirojul Haromain Gresik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini terbatas pada konteks lembaga tersebut dan tidak secara langsung dapat digeneralisasikan pada lembaga pendidikan lain tanpa mempertimbangkan karakteristik yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya membahas pengaruh tiga variabel independen, yaitu *Islamic Work Ethic* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel lain yang secara teoritis juga dapat memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi individu, tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Karena seluruh populasi dijadikan

sampel, maka ukuran sampel relatif kecil dan terbatas pada lingkup internal lembaga.

4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Data yang diperoleh merupakan data persepsi responden, sehingga sangat bergantung pada tingkat kejujuran dan subjektivitas dalam memberikan jawaban.

