

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan berbasis Islam atau biasa disebut dengan sekolah Islam pada saat ini sudah semakin banyak dan berkembang. Salah satunya adalah semakin banyaknya sekolah menengah Atas (SMA) yang di dirikan oleh Instansi yang berasal dari lembaga – lembaga Islam. Lembaga pendidikan berbasis Islam merupakan lembaga pendidikan yang lebih muda dibandingkan dengan pondokpesantren. Sekolah Islam merupakan sebuah bentuk penyempurna dari pendidikan pesantren yang mengikuti pola sistem pendidikan barat. Keberadaan sekolah menengah atas (SMA) yang lebih Islami memberikan andil yang besar dalam pembentukan mental spiritual dankarakter di dalam masyarakat. Namun dengan seiring berkembangnya zaman dan teknologi yang semakin canggih sekolah menengah atas (SMA) harus mampu melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan zaman yang ada agar tetap mampu mengendalikan generasi muda yang berkarakter dengan di bekali ilmu agama yang mumpuni sebagai dasar pondasi mereka.

Seorang pendidik adalah sosok yang mendapatkan amanah di lembaga pendidikan tersebut untuk membangun generasi yang lebih maju lagi di masa depan yang memiliki kemampuan – kemampuan bukan hanya menjadi ahli dzikir tetapi juga menjadi ahli fikir (Hidayat & Tjahjono, 2015) Amanah

tersebut menjadikan tenaga pendidik harus bekerja lebih extra untuk mendidik dan mengajarkan para murid – muridnya. Untuk dapat mengikuti tuntutan

perkembangan yang ada di butuhkan pendidik dengan sumber daya manusia yang tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor keberhasilan pada lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan tetapi juga tidak lepas dari peran pendidik yang berkualitas dan memiliki ketrampilan yang baik sehingga dapat terjun secara langsung untuk menghadapi para muridnya dan era modern pada saat ini. Lembaga dalam melakukan segala aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat menghadapi perkembangan budaya maupun teknologi dengan menanamkan pola pikir yang tetap sesuai dengan konteks dan panduan – panduan Islam.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini untuk menghadapi dunia yang semakin modern dengan semakin banyaknya berbagai budaya yang masuk di Indonesia lembaga pendidikan sekolah menengah atas (SMA) yang Islami membutuhkan tenaga pendidik yang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Artinya komitmen organisasional merupakan sebuah ikatan psikologis antara pegawai dengan organisasi, kemauan untuk bekerja lebih keras lagi dan keinginan untuk memelihara keanggotaannya dengan organisasi tersebut(Hidayat & Tjahjono, 2015).

Menurut (Allen & Mayer, 1990)komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu aspek yaitu komitmen normatif, komitmen kontinuan dan afektif. Komitmen afektif mendapat perhatian yang lebih pada penelitian mengenai komitmen ini berdasarkan pada pendekatan psikologi, moral dan emosional. Untuk penelitian ini mengambil konstruk pada komitmen afektif sebagai salah satu bentuk dari komitmen organisasional yang bersifat multidimensional. Komitmen afektif berbeda dengan bentuk lain dari komitmen karena lebih mencerminkan hubungan yang mendalam antara karyawan dengan organisasinya. Hal ini berbeda dengan komitmen kontinuan

yang lebih fokus pada kebutuhan keuangan dan komitmen normatif yang lebih menjerumus pada perasaan kewajiban untuk terlibat dengan organisasi.

Fenomena berdasarkan pernyataan tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi para tenaga pendidik sekolah menengah atas (SMA) berbasis Islam untuk semakin profesional dalam melaksanakan tugas utamanya. Dalam rangka peningkatan kualitas lembaga pendidikan sekolah menengah atas (SMA) khususnya di SMA Muhammadiyah dibutuhkan pendidik yang memang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selain berpegang teguh pada etika profesi pendidik juga harus berpedoman dengan etika yang telah ditetapkan oleh agama Islam. Salah satunya adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari *syariah* menekankan kerja sebagai sesuatu hal yang baik. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber dari kebahagiaan dan kesempurnaan (Hidayat & Tjahjono, 2015). Kepala sekolah memerlukan kejelian untuk melihat dan memberikan perhatian lebih terhadap kondisi ataupun situasi yang dialami oleh tenaga pendidik mengingat bahwa mereka adalah unsur yang penting di dalam lembaga pendidikan. Tenaga pendidik dituntut untuk memiliki kemampuan yang terbaik untuk muridnya dan untuk organisasinya.

Etika kerja Islam dianggap sebagai salah satu faktor yang menentukan motivasi dan kinerja dari organisasi. Berdasarkan teori organisasi bahwa pegawai yang merasa puas, memiliki komitmen dan memiliki motivasi serta penyesuaian yang baik akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan dari organisasi dan mampu memberikan pelayanan secara penuh bagi organisasi.

Banyak studi yang telah dilakukan dalam rangka menjelaskan etika kerja Islam, motivasi intristik, dan komitmen organisasional. Namun sebagian dari studi tersebut dilakukan terhadap karyawan bank ataupun organisasi yang bergerak di bidang bisnis.

Sangat terbatas sekali penelitian yang dilakukan terhadap lembaga-lembaga pendidikan berbasis Islam.

Berdasarkan dari pemaparan di atas, maka peneliti ingin mereplikasi penelitian dengan judul “Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasional dan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi pada sekolah menengah atas (SMA) Muhammadiyah di Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran etika kerja Islam dalam mempengaruhi komitmen organisasional?
2. Bagaimana peran etika kerja Islam dalam mempengaruhi motivasi intrinsik?
3. Bagaimana peran motivasi intrinsik dalam mempengaruhi komitmen organisasional?
4. Bagaimana peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi etika kerja islam terhadap komitmen organisasional?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran etika kerja islam dalam mempengaruhi komitmen organisasional.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peran etika kerja islam dalam mempengaruhi motivasi intrinsik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai media pengembangan kajian serta berguna sebagai penelitian selanjutnya sebagai bahan rujukan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi lembaga pendidikan dalam mengelola peran etika kerja islam sehingga terciptanya komitmen organisasi yang tinggi.

