

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini merupakan era persaingan sumber daya manusia antar bangsa. Kualitas sumber daya manusia itu sendiri meliputi; kualitas moral, spritual, intelektual dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para kompetitor, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja yang berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Pada saat ini aset ekonomi semakin tidak bersifat fisik, seperti gedung, mesin, properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus (Senamo dalam Sutrisno, 2010). Untuk hal itu, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki akal dan perasaan, keinginan, ketrampilan,

pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2010). Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Keadaan dewasa sekarang pentingnya suatu pekerjaan yang merupakan keharusan bagi manusia agar terus dapat bertahan hidup, pekerjaan tersebut tentunya halal dan layak untuk seseorang. Seseorang tentunya menginginkan pekerjaan yang layak dan sesuai berdasarkan kemampuannya. Dengan adanya itu semua maka memungkinkan seseorang dapat memiliki kecerdasan spiritual dan motivasi dalam bekerja serta merasakan adanya kepuasan kerja dalam diri seseorang tersebut. Diketahui bahwasanya manusia selalu menginginkan kepuasan agar kiranya mempermudah dan memperlancar segala urusan terkait dengan pekerjaan itu baik bersumber dari pekerjaan yang ditempatinya dan penilaiannya sendiri.

Pendidikan merupakan tonggak kemajuan bangsa, menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia. Sudah menjadi suatu rahasia umum bahwa maju tidaknya suatu negara dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Pendidikan merupakan proses mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Oleh karena itu, mencerdaskan kehidupan bangsa dijadikan

salah satu tujuan nasional yang wajib diperjuangkan oleh seluruh pihak. Dari tujuan nasional tersebut, jelas terlihat bahwa Indonesia menaruh harapan besar terhadap pendidikan karena pendidikan akan membentuk keseluruhan aspek pada diri seseorang sehingga menjadi manusia yang unggul dan berkualitas.

Kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*) adalah kemampuan seseorang untuk memaknai kehidupannya dalam kehidupan ini. Kecerdasan dapat melakukan segala sesuatu tindakan yang semuanya diawali dan dilandasi oleh pengetahuan dan pemahaman sebagai dasarnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kecerdasan Spiritual merupakan kecerdasan yang berhubungan dengan hati serta kepedulian bagi sesama manusia, makhluk lain dan alam sekitar merujuk pada keyakinan akan adanya Tuhan Yang Maha Esa. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, tak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalani selalu bernilai (Reza, 2012).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 ayat 1 dinyatakan 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”. Oleh sebab itu, guru merupakan unsur penting dalam keseluruhan sistem pendidikan. Artinya peran dan kedudukan guru sangat kompleks dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas peserta didik. Sedangkan, menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional

menyatakan bahwa pendidikan adalah “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik belajar secara aktif dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan untuk dirinya”.

Kepuasan kerja guru tidak semata-mata hanya mengenai tingginya upah. Karena di berbagai negara maju, ketika upah guru sudah lebih memadai, tetap saja terdapat sejumlah besar guru yang tidak puas bahkan kemudian beralih profesi. Ini berarti terdapat banyak faktor yang menunjang terciptanya kepuasan kerja guru di sekolah. Guna mengantisipasi hal tersebut, telah banyak dilakukan berbagai upaya pembaharuan komitmen organisasional guru di Indonesia, antara lain melalui perbaikan sarana, kurikulum, sistem pengajaran, dan lain sebagainya. Namun demikian, berbagai upaya tersebut belumlah memberikan prioritas kepada unsur guru sebagai pelaksana, terutama dari segi kesejahteraan.

Motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Adapun faktor motivasi kerja yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Kepuasan kerja adalah suatu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar supaya terciptanya kepuasan kerja pada pegawai atau karyawan yang bekerja (Martono dalam Indri dan Handoyo, 2013). Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja cenderung bersifat subjektif karena bergantung pada individu masing-masing.

Menurut penulis saat melakukan observasi mengenai kepuasan kerja dengan objek guru yang mengajar di MA. Darul Ulum Waru, dalam observasi yang dilakukan ada fenomena yang muncul pada guru tersebut yaitu Pertama, adanya nilai nuansa islami dan cara berpikir mereka dalam memaknai segala sesuatu yang berkaitan dengan kecerdasan spiritual. Kedua, kurangnya apresiasi atau penghargaan kepada guru yang berprestasi ataupun yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dijelaskan oleh penulis, maka perlu dikaji bagaimana kedua unsur yaitu kecerdasan spiritual dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan dampak yang baik pada perkembangan MA. Darul Ulum Waru. Oleh sebab itu, peneliti memilih judul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di MA. Darul Ulum Waru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, ada beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di MA. Darul Ulum Waru?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di MA. Darul Ulum Waru?
3. Apakah Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di MA. Darul Ulum Waru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja di MA. Darul Ulum Waru
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di MA. Darul Ulum Waru
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kecerdasan spiritual dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di MA. Darul Ulum Waru

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini :

1. Bagi MA. Darul Ulum Waru
Sebagai masukan dan bahan pertimbangan kepada pihak MA. Darul Ulum Waru dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang baik.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Mewakili lembaga untuk memberikan solusi dalam memecahkan berbagai permasalahan.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, kemampuan serta menganalisis berbagai masalah dengan cepat dan tanggap dan mampu memberikan solusi.

