

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan memiliki peran dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan mampu bersaing (Rita Susanti 2015:11). Mengingat Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci di beberapa instansi, organisasi maupun perusahaan. Dalam bukunya *Human resource management*, Lloyd Byars dan Leslie W. Rue (2002) menyebut untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan dikelola dengan baik, agar berdampak pada peningkatan kinerja dimana sumber daya manusia itu berada. Dengan seiring berjalannya jaman dan kemajuan, manusia dituntut dapat memiliki ketrampilan hidup yang berkualitas dan profesional untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Persoalan yang ada sekarang adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan instansi, perusahaan, atau organisasi dapat tercapai (Aditya 2015:5)

Semua pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi diharapkan dapat memberikan perhatian dan harus cermat dalam menangani sumber daya yang ada, dengan cara menumbuhkan motivasi dan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan secara optimal. Untuk dapat mewujudkan itu didalam organisasi diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas demi meningkatkan kinerja karyawan, harus ada motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap psikologis karyawan (Rani 2018:2), salah

satunya adanya faktor keagamaan atau religiusitas. Hal ini dikarenakan setiap agama mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja (Karina Dewi Dan Moch Khoirul 2018:1)

Religiusitas merupakan bagian dari penciptaan suasana religi dari kehidupan. Dalam kamus Ilmiah bahwa religiusitas diartikan sebagai “Ketaatan kepada agama” (Ahyadi 2005). Religiusitas dapat didefinisikan sebagai hubungan atau keyakinan seseorang terhadap agamanya. (King:1996) Atau secara sederhana dapat dikatakan bahwa religiusitas adalah tingginya keyakinan seseorang.

Keberagaman atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual beribadah, tetapi juga ketika didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang (Fauzan dan Trias 2005). Dalam buku Psikologi Islam, Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso menyebutkan bahwa religiusitas seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi: dimensi keyakinan (ideologis), dimensi peribadatan (ritualistik), dimensi penghayatan (eksperiensial), dimensi pengalaman (konsekuensial) dan dimensi pengetahuan agama.

Menurut Amaliah et al (2015), dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Faktor agama sendiri dapat memungkinkan terwujudnya motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kinerja yang optimal. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa menerima suatu amanah dari Allah, maka kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan berusaha untuk selalu ditingkatkan dengan tujuan untuk menjalankan amanah yang telah dititipkan padanya (Khasbulloh,2018).

Motivasi juga merupakan salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja guru secara optimal, adanya motivasi kerja bagi guru dapat berpengaruh terhadap psikologis seorang guru, guru dapat termotivasi dan timbul rasa percaya diri sehingga dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja. Istilah motivasi dalam Bahasa Inggris yang diungkapkan Fauzan dan Irma (2012:8) berasal dari perkataan motion yang bersumber pada perkataan latin *movere* yang berarti bergerak. Menurut arti katanya, motivasi atau motivator berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan-dorongan. Motivasi dapat juga diartikan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku-perilaku. Sedangkan menurut Manullang (1982:150), motivasi adalah memberikan kegairahan bekerja terhadap karyawan.

Pemberian motivasi dimaksudkan yakni pemberian daya perangsang terhadap karyawan yang bersangkutan agar karyawan dapat bekerja dengan segala upaya dan kemampuannya. Dengan demikian, guru dapat termotivasi bahwa pekerjaan yang telah dilakukan bukanlah semata-mata untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi, melainkan pekerjaan juga dilakukan untuk mendapatkan balasan ataupun pahala dari Allah SWT.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut (Sri dkk, 2015:17), guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, potensi yang dimiliki guru seringkali perlu diimbangi oleh beberapa faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Dalam menghadapi berbagai persoalan peserta didik, guru perlu melakukan bermacam-macam cara untuk mengatasi situasi. Hal tersebut mengandung maksud bahwa guru mengarahkan dirinya, guru menggerakkan dirinya supaya dapat mengatasi situasi permasalahan yang terjadi. Dalam situasi inilah motivasi diperlukan demi menampilkan kinerja guru. Hagi (2014:29) mengatakan bahwa kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlibat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Zaryati dkk (2015) menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Smith (Usman, 2012:63) menyatakan bahwa “performan atau kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses. Artinya, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Menurut Hamzah B.Uno (2012:65) terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.

Berdasarkan penelitian kali ini penulis memilih SMK Muhammadiyah 1 Baturetno sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu SMK yang ada di Kecamatan Baturetno yang menerapkan praktek keagamaan yang merupakan dimensi dari religiusitas dan motivasi. Beberapa kewajiban praktek keagamaan yang diterapkan terhadap guru sebagai berikut :

1. Pelaksanaan rutinitas membaca Al-Qur'an.
2. Mengikuti kegiatan keagamaan.
3. Melaksanakan puasa sunah senin dan kamis.

Kewajiban praktik keagamaan ini tidak ditemukan pada SMK lain di Kecamatan Baturetno.

Sehingga dengan kondisi tersebut penulis tertarik untuk mengetahui tingkat religiusitas dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Baturetno.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka masalah penelitian yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja, religiusitas dan motivasi guru SMK Muhammadiyah 1 Baturetno ?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Baturetno ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Baturetno ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi tingkat kinerja, religiusitas dan motivasi.
2. Menganalisis pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja guru.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penulisan

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi Kepala Sekolah, maupun pihak-pihak yang berkompeten dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Baturetno.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang diterapkan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan tingkat religiusitas dan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi 5 (lima) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tinjauan pustaka yang relevan dengan penelitian, meliputi : pengertian religiusitas, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat religiusitas, indikator religiusitas, pengertian motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, indikator motivasi, pengertian kinerja, faktor-faktor kinerja, indikator kinerja, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional variabel penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil analisis data dan pembahasan dari hasil analisis data tersebut.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas dan saran-saran yang dapat penulis berikan kepada instansi yang merupakan suatu organisasi tempat penulis melakukan penelitian guna perbaikan-perbaikan di masa mendatang.