

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.<sup>1</sup> Hakikat pendidikan adalah kemampuan untuk mendidik diri sendiri. Dalam konteks ajaran Islam, hakikat pendidikan adalah mengembalikan nilai-nilai ilahiyah pada manusia dengan bimbingan Al-Qur'an dan As-Sunah sehingga menjadi manusia berakhlakul karimah.<sup>2</sup>

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 17 ayat (2) berisikan tentang bentuk pendidikan dasar di Indonesia, berbunyi sebagai berikut.

Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.<sup>3</sup>

Selanjutnya, pada pasal 18 ayat (3) berisikan tentang bentuk pendidikan menengah di Indonesia berbunyi sebagai berikut.

---

<sup>1</sup> Suhendi Syam dkk., *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 4.

<sup>2</sup> Syam dkk., 5.

<sup>3</sup> Depdiknas, "Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional" (2003), 10.

Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.<sup>4</sup>

Secara eksplisit Undang-Undang tersebut mengakui akan adanya lembaga pendidikan Islam dari tingkat dasar sampai pendidikan menengah. Hal tersebut merupakan momentum nasional bahwa pendidikan agama sangat diperhatikan dan mendapat perhatian khusus dari pemerintah. Dengan demikian, eksistensi madrasah dan sekolah Islam di Indonesia semakin kuat.<sup>5</sup>

Dewasa ini, banyak sekolah Islam bermunculan di Indonesia. Fenomena ini menunjukkan besarnya ketertarikan masyarakat terhadap sekolah Islam. Sekolah Islam merupakan sekolah yang menawarkan adanya pelayanan pendidikan dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah berbasis Islam merupakan pilihan orang tua, dimana pandangan mereka tentang sekolah berbasis Islam adalah sekolah yang memiliki porsi pendidikan agama lebih banyak dibanding sekolah umum, sekolah yang memiliki nuansa Islami, sekolah yang dapat mendidik karakter anak melalui pendidikan agama.<sup>6</sup> Keinginan agar menjadi anak yang sholeh dan sholehah serta berakhlak mulia, harapan agar anak mempunyai keterampilan dan pengetahuan keagamaan, dan pemenuhan rasa aman, cinta dan kasih sayang orang tua merupakan motivasi intrinsik orang tua dalam menyekolahkan anaknya di sekolah Islam. Selanjutnya, motivasi ekstrinsik orang

---

<sup>4</sup> Depdiknas, 11.

<sup>5</sup> Mukh Nursikin, "Eksistensi Madrasah Dan Sekolah Islam Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional (Studi Kasus Di MAN Yogyakarta III dan SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta)," *ISTAWA: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 1 (Juni 2018): 47.

<sup>6</sup> Dina Oktaviana dkk., "Peradaban Sekolah Modern Berlabel Islam Di Jawa Timur," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 11428.

tua yaitu pada visi, misi dan tujuan sekolah, kurikulum sekolah, sistem pelayanan dan sarana prasarana sekolah Islam tersebut.<sup>7</sup>

Terdapat dua model sekolah Islam unggulan, model pertama yaitu sekolah umum yang menerapkan kurikulum pemerintah yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional dan mengkombinasikannya dengan memberikan penekanan pada pendidikan agama Islam yang didukung oleh lingkungan keagamaan Islam tanpa siswa menetap dan bermukim di sekolah. Model kedua yaitu sekolah umum yang menerapkan pola pendidikan seperti pesantren, dimana para siswa mondok di sekolahnya.<sup>8</sup>

Sekolah Islam merupakan lembaga pendidikan yang memiliki tiga tuntutan minimal dalam peningkatan kualitas sekolah Islam, yaitu; (1) menjadikan sekolah Islam sebagai tempat membina ruh atau praktik hidup ke-Islaman; (2) memperkokoh keberadaan sekolah Islam sehingga sederajat dengan sistem sekolah; (3) sekolah Islam harus dapat merespons tuntutan masa depan guna mengantisipasi perkembangan iptek dan era globalisasi.<sup>9</sup> Dengan demikian, guru di sekolah Islam memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, karena guru menjadi sumber inspirasi dan motivasi baik dalam pendidikan maupun karakter bagi peserta didik.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Rasi Muliya dan Ahmad Rivauzi, "Motivasi Orang Tua Memilih Sekolah Berbasis Islam," *An-Nuha: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 4 (November 2021): 439.

<sup>8</sup> Zaini Dahlan, "Sekolah Islam Unggulan: Antara Harapan dan Tantangan," *Raudhah* 5, no. 1 (Juli 2017): 10.

<sup>9</sup> Nursikin, "Eksistensi Madrasah Dan Sekolah Islam Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional (Studi Kasus Di MAN Yogyakarta III dan SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta)," 54.

<sup>10</sup> Azka Salmaa Salsabilah, Dinie Anggraeni Dewi, dan Yayang Furi Furnamasari, "Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021): 7164.

Imam Tanthowi dalam penelitiannya terhadap guru sekolah Islam terkait kepuasan kerja khususnya *turnover*, menemukan bahwa hampir semua guru merasa betah bekerja di sekolah Islam dan tidak pernah terbesit di dalam hati mereka untuk mencari pekerjaan lain. Begitu pula dalam hal moral kerja, hampir semua guru merasa selalu senang dan bersemangat dalam menjalankan tugas, baik tugas sebagai seorang guru maupun tugas selain guru seperti kepanitiaan, mentoring, dan sebagainya. Selanjutnya terkait dengan kedisiplinan, ditemukan bahwa hampir sebagian besar guru tidak pernah datang terlambat, membolos dan tidak pernah pulang sebelum waktunya.<sup>11</sup>

Eddy M Sutanto & Carin Gunawan menemukan bahwa rendahnya keinginan seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah keinginannya untuk meninggalkan tempat kerja.<sup>12</sup> Selain itu, Shafira & Suarmanayasa dalam tulisannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru sangat penting, karena akan mendorong guru tersebut untuk bekerja secara maksimal hingga dengan semangat kerja yang tinggi bisa membantu lembaga ataupun sekolah secara efektif dan efisien untuk menggapai visi, misi dan tujuan yang diinginkan sekolah.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Imam Tanthowi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Definitif SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro," *Epigram* 11, no. 1 (April 2014): 75–76.

<sup>12</sup> Eddy M Sutanto dan Carin Gunawan, "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions," *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 4, no. 1 (April 2013): 87.

<sup>13</sup> Safhira dan Suarmanayasa, "Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen SDM)," *Jurnal Manajemen Bisma* 7, no. 2 (2021): 166.

Dengan Demikian, guru di sekolah Islam memiliki kepuasan kerja yang tinggi walaupun terdapat beban kerja yang besar karena mereka tidak hanya berperan dalam aspek kognitif dengan memberikan materi pelajaran kepada peserta didik namun juga berperan dalam aspek praktis dengan melaksanakan pembiasaan ataupun program-program sekolah. Sebagaimana hasil penelitian Ni Luh Tesi Riani & Made Surya Putra yang menemukan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan seseorang, semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin terbebani seseorang tersebut hingga akan meninggalkan lembaga tempat ia bekerja.<sup>14</sup>

Konsep kepuasan kerja tak terlepas dari ajaran Islam, sebagaimana firman Allah swt.:<sup>15</sup>

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥١﴾

Ayat tersebut mengungkapkan bahwa ridha atau menerima dengan puas terhadap apa yang diberikan Allah dan Rasul, merupakan sikap yang harus dimiliki seorang muslim. Selanjutnya pada ayat lain berbunyi:<sup>16</sup>

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٢﴾

<sup>14</sup> Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra, “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pegawai,” *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 11 (2017): 5970.

<sup>15</sup> QS. At-Taubah (9): 59.

<sup>16</sup> QS. At-Taubah (9): 105.

Pada tafsir Ibnu Katsir mengungkapkan bahwa seorang hamba yang mengerjakan suatu amal buruk dan mati dalam keadaan tersebut niscaya ia masuk neraka, namun berbeda jika ia mengamalkan amalan shaleh, apabila Allah menghendaki kebaikan bagi hamba-Nya, maka Dia memberikan dorongan kepadanya untuk beramal sebelum matinya melalui taufik (bimbingan) untuk melakukan amal shaleh, kemudian Allah mencabut nyawanya dalam keadaan demikian. Kesimpulan dari dua ayat diatas ialah bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya, baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan tersebut dihargai oleh orang lain dan akan membuat seseorang merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan tersebut bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian, Islam menganjurkan untuk memiliki rasa puas, cukup, menerima dan ridha terhadap apa yang telah diberikan.

Juhaizi Mohd Yusof & Izah Mohd Tahir mengungkapkan suatu konsep bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kepemimpinan spiritual. Mereka mengemukakan hipotesis bahwa kepemimpinan spiritual memiliki hubungan positif dengan kepuasan terhadap gaji, supervisi, rekan kerja dan semua aspek kepuasan kerja secara keseluruhan.<sup>17</sup> Beberapa studi menyatakan pentingnya nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan karena mampu memotivasi pengikutnya dalam

---

<sup>17</sup> Juhaizi Mohd Yusof dan Izah Mohd Tahir, "Spiritual Leadership and Job Satisfaction: A Proposed Conceptual Framework," *Information Management and Business Review* 2, no. 6 (2011): 242-44.

membangun visi, budaya organisasi serta komitmen yang pada akhirnya juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Blanchard menyebutnya sebagai kepemimpinan sejati, yaitu kepemimpinan yang muncul dari dalam diri keluar untuk melayani mereka yang dipimpin.<sup>18</sup> Tobroni mengemukakan dua model kepemimpinan spiritual, yaitu model kepemimpinan spiritual substantif dan instrumental. Ia juga mengemukakan cara mengenali kepemimpinan spiritual yaitu melalui karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis pada etika religius, dimana karakter tersebut adalah; jujur & adil, mengenali diri, amal shaleh, memiliki spiritualisme, efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri dan orang lain, terbuka pada perubahan, visioner, bertindak benar, disiplin, santai, cerdas dan rendah hati.<sup>19</sup>

Dea Nerizka, dkk. mengemukakan bahwa adanya peran lingkungan dalam pembentukan karakter seseorang. Hal tersebut dikarenakan individu di masyarakat cenderung mengikuti pola kebiasaan yang berada di lingkungannya, baik sadar maupun tidak sadar. Lingkungan dengan segala stimulus dan materilnya, baik di luar maupun di dalam individu, bersifat fisiologis, psikologis ataupun sosio-kultural dan tradisi.<sup>20</sup> Persepsi dan interpretasi terhadap lingkungan tersebut merupakan

---

<sup>18</sup> Haqiqi Rafsanjani, "Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)," *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Jurnal Masharif Al-Syariah* 2, no. 1 (2017): 1–14.

<sup>19</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis* (UMM Press, 2010), 173–78.

<sup>20</sup> Dea Nerizka, Eva Latipah, dan A Munawwir, "Faktor Hereditas dan Lingkungan dalam Membentuk Karakter," *Jurnal Pendidikan Karakter* XI, no. 1 (2021): 60.

iklim psikologi.<sup>21</sup> Salah satu jenis iklim psikologis yang terkait dengan spiritualitas adalah iklim spiritual (*spiritual climate*) yang digambarkan dengan seseorang memandang dirinya memiliki pekerjaan yang bermakna. Lembaga yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti memiliki iklim tersebut. Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja memungkinkan seseorang hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas. Dengan demikian, iklim spiritual memiliki peran dalam pembentukan karakter seseorang (pemimpin).<sup>22</sup>

Iklim spiritual pada tempat kerja dibentuk oleh dua faktor, yaitu visi dan misi lembaga yang membuat seseorang termotivasi serta merasakan tujuan di tempat kerja dan kepedulian mendalam dari lembaga akan kehidupan pegawai.<sup>23</sup> Sekolah Islam tentu memiliki visi, misi dan nilai-nilai yang berdasarkan pada prinsip Islam. Sedangkan terkait kepedulian lembaga, Hesti Choirul Munawaroh dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya sistem kompensasi sebagai upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah Islam, dimana hal tersebut merupakan salah satu kepedulian lembaga untuk mempertemukan kepentingan lembaga dan individu.<sup>24</sup> Dengan demikian, dua faktor yang membentuk iklim spiritual telah ada di sekolah Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat iklim spiritual di sekolah Islam

---

<sup>21</sup> Siti Mulyani, "Hubungan Antara Iklim Psikologis dan Usaha Pegawai Dengan Performansi Kerja di Perusahaan Tambang Jakarta," *Universitas Ahmad Dahlan*, 2015, 7.

<sup>22</sup> Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Konteks Organisasi Bisnis," *Jurnal Psikologi* 42, no. 1 (2015): 1–4.

<sup>23</sup> Yogatama dan Widyarini, 1.

<sup>24</sup> Hesti Choirul Munawaroh, "Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Ikhlas Mantren Karang Rejo Magetan)" (IAIN Ponorogo, 2017), 1.



Selain itu, Iklim spiritual dapat terdiri dari beberapa faktor; perasaan bermakna dalam pekerjaan; dan perasaan nyaman, bebas, dan mengalami perkembangan pribadi.<sup>25</sup> Perasaan bermakna dalam pekerjaan akan menjadikan seseorang bekerja dengan sepenuh hati, sehingga dapat membentuk karakter jujur, amanah dan adil. Perasaan nyaman, bebas dan mengalami perkembangan pribadi akan menjadikan seseorang mampu membangkitkan yang terbaik bagi dirinya dan orang lain, serta terbuka menerima perubahan, dimana karakter-karakter tersebut merupakan karakteristik kepemimpinan spiritual berbasis etika religius. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa iklim spiritual dapat mempengaruhi kepemimpinan spiritual.

Ayatakshee Sarkar & Naval Garg dalam penelitiannya menemukan bahwa spiritualitas individu dan iklim spiritual sebagai prediktor yang potensial dari perilaku kerja tanpa kekerasan di suatu lembaga. Persepsi terkait pekerjaan yang bermakna serta rasa kebersamaan memiliki peran dalam terbentuknya sikap seseorang dengan pekerjaannya serta perilaku seseorang pada waktu bekerja, dimana hal tersebut merupakan indikator dari budaya kerja.<sup>26</sup> Pearl Loesye Wenas, dkk. juga mengemukakan bahwa pengembangan spiritualitas kerja seseorang dapat dilihat dari bagaimana budaya kerja seseorang.<sup>27</sup> Lebih lanjut, Novianty dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya pengaruh positif budaya kerja terhadap

---

<sup>25</sup> Yogatama dan Widyarini, "Kajian Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Konteks Organisasi Bisnis," 11.

<sup>26</sup> Ayatakshee Sarkar dan Naval Garg, "A Multilevel Model Exploring The Relationships Between Individual Spirituality, Spiritual Climate, And Nonviolent Work Behavior," *Conflict Resolution Quarterly* 38 (2021): 209.

<sup>27</sup> Pearl Loesye Wenas, Seska M.H. Mengko, dan Meiske Martha Sangian, "Analisis Budaya Kerja Mapalus dalam Pengembangan Spiritualitas Kerja Dosen dan Staf di Jurusan Pariwisata," *Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata* 5, no. 1 (2022): 221.

gaya kepemimpinan kepala sekolah.<sup>28</sup> Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa iklim spiritual mempengaruhi budaya kerja seseorang, dan budaya kerja mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah.

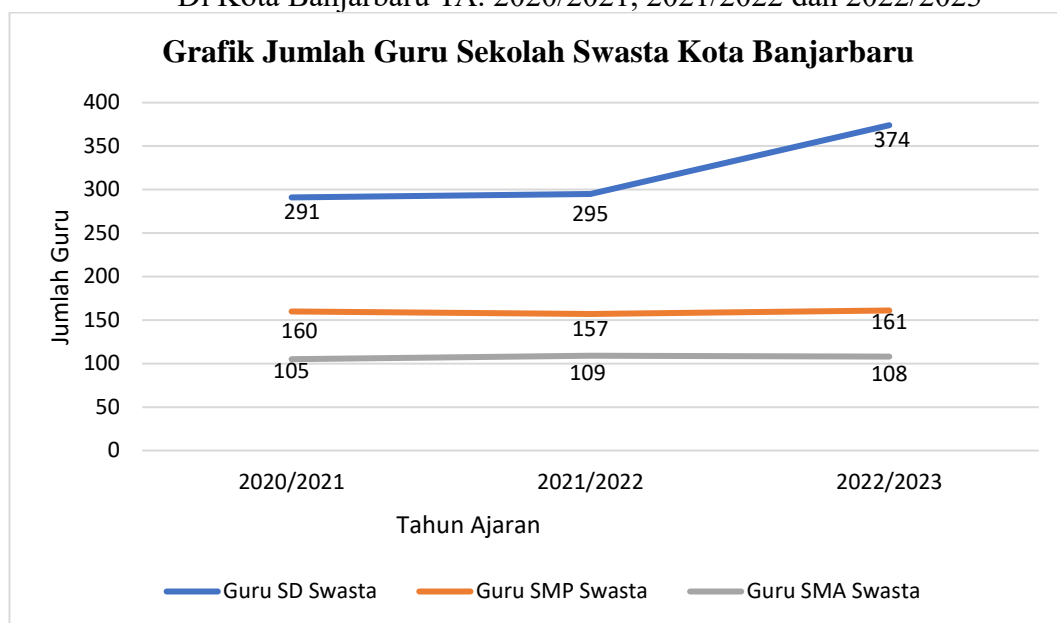
Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan dampak dari suatu kepemimpinan spiritual kepala sekolah yang terbentuk dari adanya iklim spiritual dan budaya kerja di sekolah Islam. Hal tersebut sesuai dengan kenyataan yang terjadi di Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Kota Banjarbaru merupakan kota dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang tinggi, bahkan merupakan indeks yang tertinggi di Provinsi Kalimantan Selatan pada tahun 2021, dimana kategori itu menunjukkan bahwa pendidikan, kesehatan, dan pendapatan warganya bagus. Selain itu, sejak tahun 2022, status Kota Banjarbaru telah ditetapkan sebagai ibukota provinsi, dimana kota ini tumbuh menjadi pusat pemerintahan sekaligus kawasan pertumbuhan baru. Selain dikenal dengan sebutan Kota Intan, kota ini terkenal pula sebagai Kota Pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan di Kota Banjarbaru mendapatkan perhatian bagi pemerintah maupun masyarakat, baik dari segi pembangunan, sumber daya manusia (pendidik), maupun sistem penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, berdasarkan dari demografi, geografis maupun sosial Kota Banjarbaru, maka disimpulkan bahwa guru di sekolah Islam Kota Banjarbaru memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

---

<sup>28</sup> Novianty Djafri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini," *Jurnal Obsesi* 4 (2020): 940.

Berdasarkan data statistik, ditemukan adanya peningkatan jumlah guru sekolah Islam di kota tersebut. Berikut grafik terkait jumlah guru sekolah swasta yang didominasi oleh sekolah Islam di kota Banjarbaru pada tahun ajaran 2020/2021, 2021/2022 dan 2022/2023:

Gambar. 1.1 Jumlah Guru Sekolah Swasta Berdasarkan Jenjang Pendidikan Di Kota Banjarbaru TA. 2020/2021, 2021/2022 dan 2022/2023



Sumber: Kota Banjarbaru Dalam Angka: *Banjarbaru Municipality In Figures 2022 & 2023* dan Dapodik<sup>29</sup>

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diperoleh informasi bahwa terjadi peningkatan jumlah guru, khususnya pada jenjang SD swasta. Terlihat dari data di lapangan bahwa sekolah swasta di kota Banjarbaru didominasi oleh sekolah Islam. Hal tersebut menunjukkan adanya ketertarikan yang besar terhadap profesi guru di sekolah Islam kota Banjarbaru sehingga bertambahnya guru baru disertai bertahannya guru lama pada sekolah tersebut menjadi faktor dari meningkatnya

<sup>29</sup> <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/156100>.

jumlah guru di sekolah Islam. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara pada penajakan awal yang dilakukan terhadap guru sekolah Islam di kota Banjarbaru bahwa tidak adanya keinginan untuk meninggalkan atau berganti tempat kerja karena merasa puas terhadap gaji yang diterima, *sudah lumayan* merupakan gambaran rasa puas yang disampaikan terkait gaji tersebut. Selain itu, rekan kerja yang saling mendukung serta komunikasi yang baik dan nyaman antar rekan kerja maupun pimpinan juga menjadi alasan dari bertahannya guru untuk tetap bekerja di sekolah Islam tersebut.<sup>30</sup> Dengan demikian, disimpulkan bahwa guru pada sekolah Islam kota Banjarbaru memiliki kepuasan kerja yang baik terhadap lembaga tempat ia bekerja.

Lebih lanjut, berdasarkan observasi awal pada salah satu sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru, ditemukan adanya penerapan kepemimpinan spiritual. Secara instrumental, hal tersebut terlihat dari slogan terkait kejujuran, adanya program ZIS (zakat, infaq dan shadaqah), pemberian bantuan pada korban bencana serta adanya program *teacher discussion*. Selain itu, juga ditemukan adanya teknologi dan inovasi yang terwujud dalam suatu aplikasi, program atau kegiatan. Dengan demikian, terdapat penerapan karakter jujur, semangat melakukan amal shaleh, motivasi untuk membangkitkan yang terbaik, terbuka terhadap perubahan, visioner serta disiplin di sekolah tersebut.

Selanjutnya, sekolah Islam swasta lebih memacu diri guru dibanding dengan sekolah bukan swasta, seperti dalam hal peningkatan keterampilan,

---

<sup>30</sup> Ana Khanijana, Wawancara di SDIT Robbani Banjarbaru, 19 Maret 2023; Khairiansyah, Wawancara di SMA Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru, 16 Maret 2023.

mengelola dan menangani suatu program serta dalam keterampilan mengajar, serta memberikan peluang untuk kreatif. Lembaga juga mampu membangun rasa kebersamaan, transendensi serta kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan dengan adanya sifat humanis pada lembaga (*rahmatan lil 'alamin*) serta adanya kesadaran pegawai terkait ideologi atau pandangan keagamaan. Selain itu, terdapat faktor budaya kerja yang dipengaruhi oleh iklim spiritual, dimana guru memandang pekerjaan sebagai amanah sehingga menyikapi suatu pekerjaan sebagai sesuatu yang harus dipertanggungjawabkan serta berperilaku saat bekerja pun menggambarkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, hal tersebut dilihat dari pengakuan guru bahwa tidak menutup kemungkinan adanya pekerjaan yang dikerjakan diluar jam kerja dengan tujuan rampungnya pekerjaan tersebut.<sup>31</sup>

Berdasarkan paparan diatas, maka perlu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim spiritual dan budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual serta dampaknya pada kepuasan kerja. Sejauh ini, penelitian terkait iklim spiritual (*spiritual climate*) dan kepemimpinan spiritual masih terbatas, bahkan belum ditemukan adanya penelitian yang menunjukkan terjadinya pengaruh antara beberapa variabel tersebut, terlebih penelitian dengan mengambil sekolah Islam sebagai lokasi penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian tentang **“Pengaruh *Spiritual Climate* dan Budaya Kerja Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Islam Se-Kota Banjarbaru.”**

---

<sup>31</sup> Khairiansyah, Wawancara di SMA Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *spiritual climate* terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru?
2. Apakah ada pengaruh *spiritual climate* terhadap budaya kerja di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini ialah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *spiritual climate* terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru;
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *spiritual climate* terhadap budaya kerja di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru;
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru;
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru.

## D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini ialah:

### 1. Aspek Teoretis

- a. Memperkaya teori dan wawasan yang berkenaan dengan bidang Manajemen Pendidikan Islam yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia;
- b. Memperkaya khazanah keilmuan tentang variabel yang diteliti yaitu *spiritual climate*, budaya kerja, kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja guru di sekolah Islam;
- c. Sebagai referensi penelitian lain dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut.

### 2. Aspek Praktis

- a. Untuk Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan;
- b. Untuk Yayasan Sekolah Islam, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan referensi dalam meningkatkan pendidikan dan pengelolaan lembaga pendidikan;
- c. Untuk Kepala sekolah dan guru, diharapkan hasil penelitian ini dapat mengembangkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan;
- d. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dalam penelitian lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan pengaruh *spiritual climate*, budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual

serta dampaknya terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Islam.

### **E. Definisi Operasional**

Agar pemahaman lebih terarah, maka peneliti menjelaskan definisi operasional yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Spiritual Climate* atau Iklim spiritual ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah persepsi kolektif guru terhadap sekolah Islam di tempat ia bekerja. Indikator *Spiritual Climate* meliputi pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), rasa kebersamaan (*sense of community*), kesesuaian dengan nilai-nilai sekolah (*authenticity*) dan transendensi (*transcendence*).
2. Budaya kerja guru ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh guru di sekolah Islam dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Indikator budaya kerja meliputi sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.
3. Kepemimpinan spiritual kepala sekolah ( $Y_1$ ) dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah Islam dengan adanya nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi guru, khususnya secara intrinsik dengan mengintegrasikan tubuh, pikiran, hati dan spirit. Indikator kepemimpinan spiritual pada penelitian ini berbasis pada etika religius meliputi visi (*vision*), harapan/kepercayaan (*hope/faith*) dan mengutamakan kepentingan orang (*altruistic love*).
4. Kepuasan kerja guru ( $Y_2$ ) dalam penelitian ini adalah sikap atau perasaan guru sekolah Islam terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-



masing guru. Indikator kepuasan kerja meliputi fisiologi, hubungan dan rasa aman (*security*).

## F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu terkait dengan *spiritual climate*, budaya kerja, kepemimpinan spiritual, dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Wahyu Saripudin & Nita Sugiarta Wijaya dalam penelitiannya menemukan bahwa Kepemimpinan spiritual dipengaruhi oleh *inner life* dan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan pada rasa kebermaknaan kerja dan rasa keanggotaan. lebih lanjut, rasa kebermaknaan kerja dan keanggotaan memiliki peran secara parsial dalam memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap *work engagement*.<sup>32</sup> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ialah pada kerangka pikir, penelitian ini menjadikan kebermaknaan kerja dan keanggotaan sebagai pemediasi antara kepemimpinan spiritual dan *work engagement*. Sedang kerangka pikir pada penelitian yang akan dilakukan ialah *spiritual climate* dan budaya kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kepemimpinan spiritual, dimana dapat memberi dampak terhadap kepuasan kerja guru.
2. Erlin Dolphina dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

---

<sup>32</sup> Wahyu Saripudin dan Nita Sugiarta, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Pada Work Engagement Di Lembaga Pendidikan Islam: Peran Kebermaknaan dan Keanggotaan Sebagai Pemediasi," *ISEMA: Jurnal Islamic Education Management* 6, no. 2 (2021): 103.

pegawai.<sup>33</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada lokasi penelitian serta pengujian pengukuran, dimana penelitian terdahulu melakukan di lembaga yang bukan pendidikan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di lembaga pendidikan berbasis Islam, yaitu sekolah Islam, selain itu, penelitian ini menggunakan SPSS versi 13.0 dan AMOS versi 4.0, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan IBM SPSS 26 untuk menguji hipotesis.

3. Aldi Romadon & Prayekti dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual.<sup>34</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel penelitiannya, dimana penelitian ini melakukan penelitian dengan satu variabel terikat sedangkan penelitian yang akan dilakukan dengan dua variabel terikat., yaitu kepemimpinan spiritual kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.
4. Tovan & Mutmainah dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>35</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel-variabel yang diteliti.

---

<sup>33</sup> Erlin Dolphina, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan," *Semantik: Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan*, 23 Juni 2012, 1.

<sup>34</sup> Aldi Romadon dan Prayekti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Super Dazzle Gejayan Yogyakarta," *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah Al-Kharaj* 5, no. 3 (2023): 1124.

<sup>35</sup> Tovan dan Mutmainah, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Iklim Spiritual Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kcp. Morowali," *Jurnal Sinar Manajemen* 8, no. 1 (Maret 2021): 1.

5. Jonas Preposi Cruz, dkk dalam penelitiannya menemukan bahwa *spiritual climate* yang positif memiliki keterkaitan dengan *work engagement* yang baik.<sup>36</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan, dimana penelitian terdahulu menjadikan *spiritual climate* sebagai variabel terikat sedangkan penelitian yang akan dilakukan menjadikan *spiritual climate* sebagai variabel bebas.

Secara umum, distingsi penelitian terdahulu terhadap penelitian yang akan dilakukan penulis adalah meliputi kerangka pikir yang digunakan, variabel penelitian, serta lokasi penelitian. Penelitian yang akan dilakukan penulis merupakan penelitian survei dan dilakukan pada sekolah Islam yang berlokasi di Kota Banjarbaru. Variabel yang diteliti pada penelitian ini pun berbeda, baik antar variabel bebas maupun variabel terikat, sehingga hubungan pengaruh antar variabel yang dilakukan pada penelitian ini belum pernah dilakukan pada penelitian-penelitian terdahulu.

## **G. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian**

### **1. Asumsi Dasar**

Asumsi dasar penelitian ini ialah kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting, dengan kepuasan kerja yang terpenuhi dengan baik maka tujuan sekolah akan terwujud dengan baik. Disamping itu, model kepemimpinan spiritual berbasis etika religius merupakan model yang diterapkan pada sekolah Islam.

---

<sup>36</sup> Jonas Preposi Cruz, Nahed Alquwez, dan Ejercito Balay-Odao, "Work Engagement Of Nurses And The Influence Of Spiritual Climate Of Hospital: A Cross-Sectional Study," *Journal Of Nursing Management* 30, no. 1 (2022): 279.

## 2. Hipotesis Penelitian

Berikut paparan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

### a. Pengaruh *Spiritual Climate* terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah

$H_a$ : *Spiritual climate* memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru;

$H_0$ : *Spiritual climate* tidak memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

### b. Pengaruh *Spiritual Climate* terhadap Budaya Kerja

$H_a$ : *Spiritual climate* memiliki pengaruh terhadap budaya kerja di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru;

$H_0$ : *Spiritual climate* tidak memiliki pengaruh terhadap budaya kerja di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

### c. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah

$H_a$ : Budaya kerja guru memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam se-kota Banjarbaru;

$H_0$ : Budaya kerja guru tidak memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam se-kota Banjarbaru.

### d. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru

$H_a$ : Kepemimpinan spiritual kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam se-kota Banjarbaru;

$H_0$ : Kepemimpinan spiritual kepala sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam se-kota Banjarbaru.

## H. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab sebagai pokok bahasan. Setiap bab memiliki subbabnya masing-masing. Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari:

Bab I yang berupa pendahuluan, dimana pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, asumsi dasar dan hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II berupa kajian teori dan kerangka pikir, dimana bab ini berisi teori-teori yang mendukung permasalahan pokok penelitian. Teori yang dipaparkan pada bab ini tentang *Spiritual Climate*, Budaya Kerja, Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja.

Bab III berupa metode penelitian, dimana bab ini berisi tentang uraian metode yang digunakan meliputi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Bab IV berupa hasil penelitian dan pembahasan, dimana bab ini berisi tentang hasil penelitian meliputi data penelitian, pengujian hipotesis serta analisis data dan membahas tentang pengaruh *Spiritual Climate* terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru; pengaruh *Spiritual Climate* terhadap budaya kerja di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru; pengaruh

budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah Islam se-Kota Banjarbaru; dan pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

Bab V berupa penutup, dimana bab ini adalah bagian akhir dari penelitian yang berisi simpulan dari hasil penelitian serta saran-saran dan rekomendasi.