

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu sarana yang paling penting dan strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia dan karakter bangsa.¹ Hal ini karena harkat dan martabat suatu bangsa dapat tercermin dari kualitas dan kinerja pendidikannya.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, diperlukan tempat atau wadah yang mendukung agar proses belajar mengajar berlangsung secara optimal dan terarah. Di Indonesia, lembaga pendidikan hadir dalam berbagai bentuk, baik formal, nonformal, maupun informal. Salah satu bentuk pendidikan formal adalah madrasah, yaitu lembaga yang mengedepankan nilai-nilai Islam dan berada di bawah naungan Kementerian Agama. Pada tingkat satuan kerja, madrasah dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang memegang peran penting. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, kepala madrasah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang memadai.

Kepemimpinan sendiri merupakan upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara memengaruhi orang melalui petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang

¹ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Sekolah* (Pustaka Setia, 2020).

memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.² Dalam memimpin, kepala madrasah harus memahami beberapa konsep kepemimpinan. Allah berfirman dalam Q.S Ali Imran/3:159:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ³

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya peran seorang pemimpin dalam membina hubungan yang harmonis dengan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk bersikap bijak, adil, dan mampu membimbing bawahannya agar tetap berada dalam arahan dan tidak menjauh dari nilai-nilai kepemimpinan yang ditetapkan. Sikap pemimpin yang demikian memungkinkan terciptanya kepatuhan, loyalitas, serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari No. 893 yang berbunyi:

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّهُ سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ:
«كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ

² Diding Nurdin dan Bambang Ismaya, *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Pendidikan* (Refika Aditama, 2018).

³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. Ali Imran/3:159.

رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ⁴»

Hadis ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya jabatan formal, tetapi mencakup tanggung jawab moral dan amanah di semua lingkup kehidupan baik skala besar maupun kecil. Setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah sesuai dengan amanah yang diembannya.

Dalam konteks kepemimpinan di madrasah, gaya kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja tenaga kependidikan. Namun, selain gaya kepemimpinan, terdapat pula faktor lain yang turut membentuk *work engagement* pegawai, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keterlibatan penuh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berkaitan dengan komitmen organisasi. Secara sederhana komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.⁵ Oleh sebab itu maka aspek ini dianggap dapat berpengaruh.

⁴ Mohammed bin Ismail al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari* (Beirut: Dar al-Kotob al-Ilmiyah, 2020).

⁵ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Nias Media Pustaka, 2018).

Allah Swt. Berfirman dalam Q.S al-Anfal/8:27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ⁶

Ayat ini mengingatkan agar tidak mengkhianati amanah dan janji yang telah dipercayakan (*komitmen*). Dalam konteks organisasi, pesan ini bermakna bahwa setiap anggota harus menjaga kepercayaan yang diberikan, baik berupa tanggung jawab pekerjaan, informasi rahasia, maupun kesepakatan bersama. Pengkhianatan terhadap amanah dapat merusak hubungan kerja, menurunkan tingkat kepercayaan, serta melemahkan kinerja tim.

Selain itu, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin ASN menegaskan pentingnya pencegahan dan pembinaan disiplin secara berkelanjutan, termasuk pembekalan nilai dasar, kode etik, dan perilaku ASN kepada seluruh pegawai. Ketentuan ini memperkuat norma organisasi dan membangun komitmen terhadap standar profesionalisme yang konsisten.⁷

Berdasarkan paparan di atas maka dipahami bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap loyal dan mengutamakan kepentingan bersama demi kemajuan organisasi.

Menurut teori nilai dalam kepuasan kerja, kepuasan kerja timbul dari sejauh mana terdapat kesesuaian antara harapan individu terhadap pekerjaan dan hasil

⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. al-Anfal/8:27.

⁷ Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, *Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara* (Jakarta: Kementerian PANRB, 2021).

yang diperolehnya. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima, maka semakin besar tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, apabila hasil yang diterima berada jauh di bawah harapan, maka individu cenderung mengalami ketidakpuasan. Dengan demikian, kepuasan kerja sangat bergantung pada persepsi subjektif karyawan terhadap nilai dan makna dari hasil kerja yang mereka terima dibandingkan dengan ekspektasi awal mereka. Adapun penyebab kepuasan kerja menurut Kreitner dan Knicki dalam Wibowo antara lain meliputi *need fulfillment*, *discrepancies*, *value attainment*, *equity*, dan *dispositional/genetic components*.⁸

Allah Swt. Berfirman dalam Q.S. al-An'am/6:152:

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ذَلِكُمْ وَصَّاكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَذَكَّرُونَ⁹

Ayat ini memerintahkan untuk memberikan imbalan atau hasil dengan adil dan tanpa mengurangi hak orang lain. Dalam konteks kepuasan kerja, maknanya adalah organisasi atau atasan harus memberikan gaji, tunjangan, atau penghargaan sesuai dengan kontribusi dan kesepakatan kerja. Keadilan ini akan menumbuhkan rasa puas, motivasi, dan loyalitas pegawai.

Aspek-aspek seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya diasumsikan memiliki pengaruh

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Rajawali Pers, 2017).

⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. al-An'am/6:152.

terhadap tingkat keterlibatan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Keterlibatan tersebut merujuk pada suatu kondisi psikologis positif yang tercermin dalam antusiasme, dedikasi, serta kesungguhan individu dalam bekerja, yang dalam literatur dikenal dengan istilah *work engagement* yang mencerminkan sejauh mana tenaga kependidikan merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal dalam lingkungan kerja, termasuk kualitas kepemimpinan, tingkat komitmen terhadap organisasi, dan tingkat kepuasan yang dirasakan dalam menjalankan tugas.

Markos dan Sridevi mengemukakan bahwa *work engagement* adalah kunci untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam suatu organisasi.¹⁰ Tingkat *work engagement* masing-masing pegawai berbeda-beda tergantung dari bagaimana pegawai memaknai keberadaannya di dalam pekerjaan.

Menurut studi yang mengulas tentang faktor-faktor yang menjadi *antecedent* dan *consequences* dari keterlekatan kerja (*work engagement*) adalah tulisan Saks yang diterbitkan pada *Journal of Managerial Psychology*. Artikel ini melakukan uji empiris terhadap enam faktor yang berpengaruh sebagai *anteseden* dari keterlekatan kerja yaitu: (1) karakteristik pekerjaan, (2) dukungan organisasi yang dirasakan, (3) dukungan supervisor yang dirasakan, (4) penghargaan dan rekognisi, (5) keadilan prosedur, dan (6) keadilan distribusi. Sementara itu, keterlekatan kerja juga terbukti memberikan dampak signifikan terhadap empat hal

¹⁰ Ros Patriani Dewi dkk., "Quality of Work Life dan Work Engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta," *Jurnal Psikologi* Vol. 13, no. 1 (2020).

yaitu: (1) kebahagiaan kerja, (2) komitmen organisasi, (3) intensi untuk keluar dari perusahaan, dan (4) perilaku anggota organisasi.¹¹

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin, diketahui bahwa *work engagement* tenaga kependidikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh pengawas madrasah di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tapin.¹² Beliau menuturkan, tenaga kependidikan merasa lebih dihargai ketika dilibatkan dalam pekerjaan. Namun, apabila ditinjau berdasarkan keadaan di lapangan, tidak semua tenaga kependidikan yang antusias namun ada pula yang bersikap biasa saja ketika dilibatkan bahkan berusaha menolak agar tidak dilibatkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat dari setiap madrasah yang memiliki nilai Akreditasi yang berbeda-beda. Hanya ada satu madrasah aliyah yang terakreditasi A, empat madrasah aliyah yang terakreditasi B, dan dua madrasah aliyah yang terakreditasi C.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin. Penelitian semacam ini penting untuk mengungkap hubungan antara variabel-

¹¹ Adler Haymans Manurung dkk., *Manajemen: Teori dan Perkembangannya* (PT. Adler Manurung Press, 2021).

¹² Wawancara dengan Ketua Kelompok Kerja Pengawas Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapin, pada hari Senin, tanggal 25 November 2024, jam 10.00 WITA.

variabel tersebut serta memberikan dasar bagi perumusan strategi peningkatan kinerja dan keterlibatan tenaga kependidikan secara lebih efektif.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Madrasah Aliyah yang ada di Kabupaten Tapin. Terdapat 7 buah Madrasah aliyah di Kabupaten Tapin, yakni Madrasah aliyah 1 Tapin yang terletak di Kecamatan Tapin Utara, Madrasah aliyah 2 Tapin yang terletak di Kecamatan Binuang, Madrasah aliyah 3 Tapin yang terletak di Kecamatan Candi Laras Utara, Madrasah Aliyah Swasta Assunniyyah yang terletak di Kecamatan Tapin Selatan, Madrasah Aliyah Swasta Muthi ul Huda yang terletak di Kecamatan Hatungun, Madrasah Aliyah Swasta Miftahul Ulum yang terletak di Kecamatan Candi Laras Utara, dan Madrasah Aliyah Swasta Manba'u Tahfizhil Qur'an yang terletak di Kecamatan Salam Babaris.

Adapun alasan peneliti memilih tempat penelitian tersebut berdasarkan beberapa pertimbangan, di antaranya secara geografi seluruh Madrasah Aliyah tersebut berada di wilayah yang karakteristik lingkungannya berbeda-beda. Dengan pertimbangan tersebut maka data yang diperoleh akan komprehensif untuk menggeneralisir hasil penelitian pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin, karena secara umum telah mewakili semua wilayah yang ada di Kabupaten Tapin. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Koentjaraningrat bahwa karakter masyarakat dapat berbeda-beda berdasarkan lingkungan tempat tinggalnya.¹³

Oleh sebab itu, peneliti ingin mengetahui dan meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work*

¹³ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi* (PT. Rineka Cipta, 2015).

engagement tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin dalam sebuah karya ilmiah Tesis sebagai salah satu persyaratan (tugas akhir) dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Membuktikan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin.

2. Membuktikan seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin.
3. Membuktikan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin.
4. Membuktikan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi keilmuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan.
- b. Memberikan informasi tentang pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan.

2. Secara praktis

- a. Penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi madrasah dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *work engagement* tenaga kependidikan.

- b. Menjadi masukan bagi kepala madrasah tentang pentingnya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang memengaruhi *work engagement* tenaga kependidikan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dan bahan penelitian lebih lanjut, baik dengan sasaran atau fokus yang berbeda, maupun dengan sasaran yang sama dengan fokus penelitian yang lebih luas.

E. Definisi Operasional/Istilah

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara sederhana dapat dipahami merupakan suatu seni dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu metode atau cara interaksi bagi pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan.¹⁴ Berdasarkan observasi, ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi fokus yakni Demokratis dan Otoriter.

Tabel 1.1 Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Fokus	Indikator
Gaya Kepemimpinan	1. Demokratis 2. Otoriter	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional

¹⁴ Arum Pandan Sari dkk., “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Edunomika* Vol. 8, No. 1 (2024).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu kesepakatan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan, dan sebagainya dalam rangka memajukan dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Adapun secara operasional yang dimaksud komitmen organisasi di sini adalah berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, baik hubungan positif yang saling mendukung maupun hubungan negatif yang saling berseberangan.¹⁵ Berikut beberapa hal yang menjadi fokus dan indikator pada variabel komitmen organisasi:

Tabel 1.2 Indikator Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Fokus	Indikator
Komitmen Organisasi	1. Unsur membangun komitmen 2. Komunikasi membangun komitmen 3. Pengambilan keputusan memerlukan komitmen 4. Persepsi dalam membangun komitmen	1. Tanggung Jawab 2. Konsekuen 3. Jujur 4. Konsisten.

3. Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja diperoleh dari tingkatan kesamaan antara harapan dan hasil pekerjaan. Semakin banyak orang menerima hasil maka orang akan semakin puas, sebaliknya semakin sedikit menerima hasil akan orang akan semakin tidak puas.¹⁶

¹⁵ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi* (Nias Media Pustaka, 2018).

¹⁶ Abdul Haris dkk., *Kepuasan Kerja* (Deepublish, 2023).

Tabel 1.3 Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Fokus	Indikator
Kepuasan Kerja	1. Teori dua factor 2. Teori nilai	1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Keuntungan 5. Apresiasi

4. *Work Engagement*

Work engagement atau keterlibatan kerja secara sederhana dapat dipahami bahwa merupakan suatu perasaan suka atau tidak apabila seseorang dilibatkan dalam suatu pekerjaan. Tingkat *work engagement* masing-masing pegawai berbeda-beda tergantung dari bagaimana pegawai memaknai keberadaannya di dalam pekerjaan.¹⁷ Adapun secara operasional, *work engagement* merupakan sebuah respon bagi pegawai yang dilibatkan dalam suatu hal oleh pimpinan, baik respon positif maupun respon negatif.

Tabel 1.4 Indikator Variabel *Work Engagement*

Variabel	Fokus	Indikator
<i>Work Engagement</i>	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption.</i>	1. Fokus 2. Merasa terlibat 3. Merasa mampu 4. Bersikap tenang

5. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah Tenaga kependidikan madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin yang terdiri dari berbagai jenis jabatan selain

¹⁷ Adistya Putri Maharani dan Endah Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok dengan Work Engagement pada Pegawai Honorer," *Jurnal Empati* Vol. 7, no. 2 (2018).

guru sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 47 Tahun 2023 tentang Standar Pengelolaan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah Pasal 10 Ayat 3 yang berbunyi “Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas pendidik dan Tenaga Kependidikan selain pendidik.”¹⁸

Berdasarkan definisi operasional di atas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan judul penelitian ini adalah pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala madrasah, komitmen organisasi yang terbangun, dan kepuasan kerja yang diterima oleh tenaga kependidikan terhadap sikap atau perasaan dalam keterlibatan pada pekerjaan di madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin.

F. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan rencana penelitian ini namun memiliki beberapa perbedaan, sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, dan Beban Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Banjarbaru. Oleh Nurul Uyun. (Tesis, Pascasarjana UIN Antasari. 2023)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, dan Beban Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Banjarbaru. Jenis

¹⁸ Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 47 Tahun 2023 tentang Standar Pengelolaan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah* (Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI, 2023).

penelitian ini adalah penelitian korelasi menggunakan angket sebagai instrumen dalam mengumpulkan data dan dengan pendekatan kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya adalah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Beban Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru.¹⁹

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Berprestasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah aliyah Se-Kota Banjarmasin. Oleh Ahmad Muhsin Rifa'i. (Tesis, Pascasarjana UIN Antasari. 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Berprestasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah aliyah Se-Kota Banjarmasin. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya adalah Kepemimpinan kepala madrasah, motivasi berprestasi guru, dan budaya organisasi bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah aliyah di Kota Banjarmasin.²⁰

¹⁹ Nurul Uyun, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, dan Beban Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Banjarbaru" (Pascasarjana UIN Antasari, 2023).

²⁰ Rifa'i Ahmad Muhsin, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Berprestasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah aliyah Se-Kota Banjarmasin" (Pascasarjana UIN Antasari, 2023).

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. Oleh Margaretha Lisabella dan Hasmawaty A.R. (Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2 No. 4 Desember 2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan pegawai serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun hasil penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja; 2) Terdapat pengaruh positif *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai; 4) *Employee engagement* tidak dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja; dan 5) *Employee engagement* dapat memediasi pengaruh antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja pegawai.²¹

4. *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. Oleh Ros Patriani Dewi, Narastri Insan Utami, dan Juwandi Ahmad (Jurnal Psikologi Volume 13 No.1, Juni 2020)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan melalui uji secara kuantitatif dengan metode statistik korelasi *Product Moment*. Adapun hasilnya adalah diketahui bahwa hipotesis yang

²¹ Margaretha Lisabella dan Hasmawaty AR, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* Vol. 2, no. 4 (2021).

diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka akan semakin tinggi *work engagement* atau sebaliknya, semakin rendah *quality of work life* maka akan semakin rendah *work engagement*.²²

5. Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi Gaji Pokok dengan *Work Engagement* pada Pegawai Honorer. Oleh Adistya Putri Maharani dan Endah Mujiasih (Jurnal Empati, Vol. 7 No. 2 April 2018)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Pokok dengan *Work Engagement* pada pegawai honorer. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan positif antara variabel persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement*.²³

6. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, *Work Engagement*, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). Oleh A. Nur Insan (Journal of Business Studies Vol. 2 No. 1 Juli 2017)

Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki dampak kepemimpinan transaksional terhadap motivasi intrinsik, *work engagement* dan kinerja karyawan perusahaan telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan metode survei. Hasil penelitian menemukan: 1) Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap kinerja

²² Ros Patriani Dewi dkk., "Quality of Work Life dan Work Engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta," *Jurnal Psikologi* Vol. 13, no. 1 (2020).

²³ Maharani dan Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok dengan *Work Engagement* pada Pegawai Honorer," 2018.

karyawan; 2) Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap motivasi intrinsik; 3) Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*; 4) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*; dan 6) *Work engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, maka terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian yang akan dilakukan ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada Madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin, dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*).

G. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian

Asumsi dasar pada penelitian ini adalah ada atau tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. H₀ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada Madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin.

²⁴ A. Nur Insan, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)," *Journal of Business Studies* Vol. 2, no. 1 (2017).

2. H1 : Ada pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada Madrasah aliyah se-Kabupaten Tapin.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari beberapa bagian yang kemudian dirinci dalam beberapa sub bagian sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal, sistematika penelitian berisi tentang halaman sampul, halaman logo, halaman judul, halaman pernyataan keaslian tulisan, halaman bukti bebas plagiasi, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman abstrak, halaman kata pengantar, halaman transliterasi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, dan halaman daftar lainnya.

2. Bagian Utama

Pada bagian utama ini sistematika penulisan terdiri dari BAB I Pendahuluan, BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir, BAB III Metode Penelitian, BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V Penutup dengan rincian isi sebagai berikut:

- a. BAB I. Berisi tentang pendahuluan, seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional/istilah, penelitian terdahulu, asumsi dasar dan hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.

- b. BAB II. Berisi tentang kajian teori dan kerangka pikir yang menyesuaikan dengan tema penelitian, yakni teori-teori tentang kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *work engagement*.
- c. BAB III. Berisi tentang metode penelitian, seperti jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.
- d. BAB IV. Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan, adapun isinya berupa hasil dari penelitian serta pembahasan dan analisisnya.
- e. BAB V. Berisi tentang penutup dari seluruh rangkaian penelitian, yang mana berisi mengenai simpulan dan rekomendasi.