

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada masa sekarang dunia usaha dan organisasi banyak mengalami perkembangan serta kemajuan yang sangat pesat. Tidak sedikit para ahli dari berbagai bidang keilmuan tertarik mengkaji dan mengembangkan pengetahuan ini, begitu pula dengan bidang ilmu psikologi industri dan organisasi yang secara khusus mempelajari tentang perilaku manusia di dalam suatu tatanan organisasi. Organisasi itu sendiri merupakan wadah atau tempat bagi sekelompok orang dengan tujuan atau visi dan misi yang sama.<sup>1</sup>

Tujuan atau visi dan misi organisasi dapat tercapai jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. SDM di dalam organisasi dipandang sebagai aset berharga yang dimiliki dan sangat penting untuk diperhatikan kebutuhannya oleh organisasi.<sup>2</sup> Kebutuhan SDM menjadi sangat penting dirasakan karena hal tersebut berhubungan langsung dengan pekerjaan

---

<sup>1</sup>Suci Tri Nurwulandari, "Peran Keikhlasan dalam Pengembangan Organisasi pada Karyawan Produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang," *Skripsi* (Malang: Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018), 1.

<sup>2</sup>Susilo Susiawan dan Abdul Muhid, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi," *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 4, No. 3, September 2015, 304.

yang harus dilakukannya setiap hari. Begitu pula dengan guru yang merupakan bagian dari SDM di dalam suatu tatanan organisasi pendidikan.<sup>3</sup>

Seorang guru rela menghabiskan waktunya untuk bekerja dan mengajar di kelas serta mengerjakan tugas lain di kantor selama berjam-jam demi memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Pekerjaan yang menghabiskan waktu lama serta monoton akan sering menimbulkan kejenuhan dan kelelahan pada guru ketika bekerja.<sup>4</sup> Hal ini akan berdampak dan mempengaruhi sikap serta tindakan guru selama bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya.

Guru yang bertindak tanpa tujuan nyata dan terarah, melakukan hal-hal negatif ketika bekerja, serta mengabaikan nilai-nilai moral yang berlaku merupakan gambaran individu dengan etos kerja yang rendah. Hal ini tentu tidak akan terjadi pada guru dengan etos kerja yang tinggi. Guru yang memiliki etos kerja tinggi gemar bekerja dengan alasan dan landasan yang jelas, fokus kepada dirinya sendiri, menjunjung nilai moral yang berlaku, tekun dalam bekerja, jujur dalam berkata dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diamanahkan kepadanya.<sup>5</sup>

Hidayanti dkk, menjelaskan bahwa etos kerja itu sendiri merupakan pemikiran seseorang atau sekelompok orang terhadap pandangan hidup yang kemudian menjadi sifat, kebiasaan, dan dorongan kuat yang tergambar dari

---

<sup>3</sup>Pradana Chairy Azhar, "Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat," *Tesis* (Medan: Program Pascasarjana Universitas Medan Area, 2017), 3.

<sup>4</sup>Jhohana Kurnia Widyasari, "Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta," *Skripsi* (Surakarta: Fakultas Kedokteran UN Sebelas Maret, 2010), 8–9.

<sup>5</sup>Rian Oztary Hardiansyah, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)," *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UN Yogyakarta, 2017), 5–6.

keyakinan, cita-cita, perilaku, pendapat serta tindakan yang diwujudkan dengan kerja. Lebih lanjut Hidayanti dkk, menambahkan bahwa etos kerja pada dasarnya merupakan kebudayaan yang digunakan untuk menghadapi dan menjawab tantangan hidup manusia. Agama Islam sendiri memaknai etos kerja sebagai sekumpulan nilai-nilai positif yang membentuk kepribadian dan karakter seseorang dalam bekerja.<sup>6</sup>

Hal ini selaras dengan pendapat Muchyar dkk. yang berpendapat bahwa etos adalah semangat dan sikap yang tertanam di dalam batin seseorang atau sekelompok orang dengan didasarkan pada tanggung jawab moral yang dianutnya. Adapun kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang agar dapat bertahan hidup.<sup>7</sup> Hal ini serupa dengan yang disampaikan oleh Ginting bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang sedang bekerja, yang didasari oleh etika dan perspektif kerja yang dipercayai, dan diterapkan melalui tekad serta tindakan nyata di dalam ruang lingkup dunia kerja.<sup>8</sup>

Guru yang baik adalah guru yang memiliki ciri-ciri etos kerja pada setiap tindakannya. Adapun ciri-ciri etos kerja terbaik dan mulia menurut Santoso, yaitu jujur dan berintegritas, cerdas dan memiliki kreativitas, empati dan penuh peduli, ikhlas dan penuh kecintaan, visioner atau berpikir maju, mengutamakan kerjasama

---

<sup>6</sup>Nurfitri Hidayanti, Busaini, dan Moh. Huzaini, "Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No. 2, Juli 2017, 161.

<sup>7</sup>Pradana Chairy Azhar, "Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat," 34.

<sup>8</sup>Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016), 7.

atau sinergisme, serta disiplin penuh dengan tanggung jawab.<sup>9</sup> Hal ini selaras dengan ajaran Islam yang mengajarkan umatnya untuk bekerja dengan niat yang bersih dan ikhlas semata-mata hanya karena mengharap rida Allah Swt, tekun serta tidak hanya mengharap imbalan dan pujian dari seseorang.<sup>10</sup>

Selain niat yang ikhlas, seorang muslim juga dituntut bekerja dengan kesadaran tinggi akan produktivitas dirinya dengan landasan pemahaman agama dan tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugasnya.<sup>11</sup> Sejalan dengan hal tersebut Pambudi menerangkan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk menyumbangkan pengetahuan, tenaga, serta jiwanya semata-mata untuk kebaikan diri, keluarga, lingkungan, serta negaranya tanpa harus menyusahkan dan membebani orang lain.<sup>12</sup> Hal ini selaras pula dengan apa yang tertera di dalam firman Allah, yaitu Q.S. *al-Taubah/9*: 105, dengan isi sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>13</sup>

<sup>9</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), 27–238.

<sup>10</sup>Lismijar, “Pembinaan Sikap Ikhlas Menurut Pendidikan Islam,” *Intelektualita*, Vol. 5, No. 2, 2019, 86.

<sup>11</sup>Tulus Pambudi, “Etos Kerja Ustaz dalam Mengajar di Pondok Pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto,” *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto, 2018), 2.

<sup>12</sup>Tulus Pambudi, “Etos Kerja Ustaz dalam Mengajar di Pondok Pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto,” 2.

<sup>13</sup>Kementerian Agama Republik Indonesia, *Qur'an Kemenag*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an), 2019, 203.

Dari ayat tersebut dapat dipahami jika Allah Swt dengan sangat jelas menyerukan manusia agar bekerja keras sesuai kemampuan dan kesungguhan yang semata-mata diniatkan hanya karena Allah Swt saja, kemudian Allah akan memberikan hasil kepada manusia sesuai dengan apa yang diusahakan dan dikerjakan di dalam hidupnya. Jika seseorang mampu bekerja sesuai dengan kemampuan dan kesungguhan, maka akan terciptalah kerja ikhlas, cerdas, bertanggung jawab, produktif dan profesional.<sup>14</sup> Hal ini akan menjadi teladan dan contoh yang baik untuk orang-orang yang berhubungan langsung dengannya.

Pekerjaan yang dianggap pantas dan cocok dengan posisi tersebut adalah profesi guru, karena selain mendidik guru juga harus mampu memberikan teladan serta contoh yang baik untuk anak didiknya. Guru bukan sekedar dituntut untuk bekerja guna menyelesaikan tugas-tugasnya dalam mengajar atau hanya menjejali otak anak didiknya dengan materi saja, namun juga dituntut untuk menjadikan anak didiknya bermoral dan berakhlak yang baik. Hal ini tidak akan terlaksana jika guru tidak profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.<sup>15</sup>

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Chandler bahwa profesi mengajar adalah suatu jabatan yang memiliki kekhususan, yaitu harus memiliki kelengkapan dan atau keterampilan yang dapat menggambarkan bahwa dirinya memang pantas dan mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.<sup>16</sup> Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Azhar, guru yang profesional

---

<sup>14</sup>Tulus Pambudi, "Etos Kerja Ustaz dalam Mengajar di Pondok Pesantren Darussalam Dukuhwaluh Purwokerto," 2.

<sup>15</sup>Tulus Pambudi, "Etos Kerja Ustaz dalam Mengajar di Pondok Pesantren Darussalam Dukuhwaluh Purwokerto," 2-3.

<sup>16</sup>Amru Almu'tasim, "Menyoal Profesionalisme Guru Profesional: Sebuah Telaah Kritis," *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 2, No. 2, Juni 2016, 58.

merupakan guru yang memahami dan mengampuni materi yang dipegang dan diajarkannya.<sup>17</sup> Begitu pula dengan guru *tahfīzh* yang lebih menguasai dalam mengajarkan ilmu al-Qur'an guna meningkatkan pendidikan yang berkarakter.

Guru *tahfīzh* sendiri merupakan sebutan untuk guru yang mengajarkan Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) serta menghafal, menjaga, dan memelihara ayat-ayat al-Qur'an yang telah diulang-ulangnya serta dipelajarinya.<sup>18</sup> Guru *tahfīzh* termasuk salah satu profesi mengajar yang umumnya bekerja di suatu yayasan atau lembaga pendidikan al-Qur'an. Adapun pengertian *tahfīzh* al-Qur'an menurut Idris adalah orang-orang yang memelihara firman Allah Swt dari tangan-tangan orang yang jahil. Para ahli al-Qur'an yang selalu mengkaji al-Qur'an merupakan orang-orang yang tergolong kelompok penjaga al-Qur'an tersebut.<sup>19</sup>

Dari pengertian tersebut dapat dimengerti bahwa guru *tahfīzh* adalah sekelompok orang yang terjaga dan terpelihara dirinya dengan al-Qur'an dari kejahilan dan kebatilan. Hal ini selaras dengan pemahaman etos kerja positif yang semestinya ada pada diri seorang guru, terutama guru *tahfīzh* al-Qur'an. Hal ini bisa terlihat dari sikap, tindakan, dan kepribadian yang dicerminkan oleh guru *tahfīzh* itu sendiri ketika bekerja di kelas, kantor, ataupun lingkungan sekolah.

Guna mengetahui bahwa SDM yang bekerja sudah atau belum memiliki etos kerja ketika menjalankan tugasnya, maka peneliti melakukan suatu observasi

---

<sup>17</sup>Pradana Chairy Azhar, "Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksud Abidin Sholeh Stabat," 6.

<sup>18</sup>Mahfud Alifudin Ichwana, "Upaya Guru Tahfidz dalam Meningkatkan Hafalan al-Qur'an Siswa di SDIT Fatahillah Carikan Sukoharjo," *Skripsi* (Surakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta, 2018), xxxiv.

<sup>19</sup>Muhammad Idris, "Manajemen Pembelajaran Tahfidzul Qur'an di MI Al-Khoiriyyah 1 Semarang," *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Walisongo, 2013), 2–3.

awal yang dilakukan di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala. Yayasan yang mengusung misi "Generasi Islam yang cerdas intelektual, spiritual, berkarakter secara al-Qur'an serta sikap yang terpelajar", merupakan sekolah *tahfizh* al-Qur'an yang memiliki empat jenjang pendidikan yaitu, Kelompok Bermain Tahfizh Qur'an (KBTQ), Taman Kanak-kanak Tahfizh Qur'an (TKTQ), Sekolah Dasar Tahfizh Qur'an (SDTQ), dan Sekolah Menengah Pertama Tahfizh Qur'an (SMPTQ).<sup>20</sup> Dari misi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seharusnya guru *tahfizh* yang mengajar di TCA mampu menerapkan akhlak dan moral yang terpuji sesuai misi yang diusung.

Dari hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan dengan melaksanakan wawancara terhadap dua orang guru *tahfizh* yang mengajar di TCA, peneliti telah mendapati bahwa gaji yang diberikan oleh yayasan sebesar Rp.700.000,- hingga Rp1.200.000,- dalam 1 bulan, terdapat tunjangan yang diberikan oleh yayasan dan pemerintah kepada guru-guru seperti *voucher* kuota ketika ada pembelajaran *online* dan proses pengadaan tempat tinggal untuk guru-guru, serta terdapat pula tunjangan dari pemerintah yang dibagikan pada setiap tiga bulan sekali dengan hitungan rupiah sebesar Rp.750.000,-.<sup>21</sup> Dari gaji dan tunjangan yang tidak begitu banyak, pada hasil pengamatannya peneliti mendapati adanya gambaran etos kerja pada diri guru-guru *tahfizh* yang mengajar di sana. Hal ini terlihat dari sikap yang ditunjukkan oleh guru-guru ketika mengajar, seperti absensi guru yang terlihat penuh, datang lebih awal dari jadwal yang

---

<sup>20</sup>Edi Nugroho, "Kalsel Pedia: Mengenal Lebih Jauh Taman Cinta Al-Qur'an Kabupaten Batola," dalam <https://banjarmasin.tribunnews.com/>, diakses pada 20 Mei 2020.

<sup>21</sup>Y dan R, Guru *Tahfizh* Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an, Wawancara Pribadi, Barito Kuala 13 Juni 2020.

ditentukan, disiplin dan tepat waktu ketika memulai dan mengakhiri pembelajaran, bersemangat dan kreatif ketika mengajar di kelas, dan rajin mengerjakan tugas yang diberikan oleh ketua yayasan ataupun kepala sekolah.<sup>22</sup>

Observasi ini diperkuat dengan adanya wawancara yang dilakukan bersama Abi Alfian selaku kepala sekolah SMPTQ yang mengatakan bahwa guru-guru yang mengajar di TCA sudah memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Selanjutnya Abi Alfian mengatakan bahwa etos kerja yang dimiliki guru-guru *tahfizh*, yaitu memiliki motivasi mengajar yang tinggi, mampu memahami makna bekerja dengan baik, mampu bersikap sesuai dengan yang diharapkan oleh ketua yayasan, disiplin waktu ketika mengajar, memiliki semangat yang tinggi, sudah mampu bersikap selayaknya pengajar, dapat bertanggung jawab atas pekerjaan atau tugas yang diamanahkan, memiliki hubungan yang erat dan baik antara satu guru dengan guru yang lain.<sup>23</sup>

Berlandaskan pada hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Hidayanti dkk, diinformasikan bahwa karyawan dengan etos kerja yang rendah cenderung akan melakukan beberapa hal di luar ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, sebab mengharap gaji dan target penjualan ada beberapa karyawan yang tidak jujur ketika menjalankan tugasnya, dan ada beberapa karyawan yang tidak melayani nasabah dengan baik dan santun karena asyik dengan urusan pribadinya. Namun, hal tersebut hanya dilakukan oleh segelintir karyawan, sedangkan lainnya masih memiliki etos kerja,

---

<sup>22</sup>Observasi di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an, Januari 2020.

<sup>23</sup>Alfian, Kepala Sekolah SMPTQ Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an, Wawancara Pribadi, Barito Kuala 10 Juni 2020.

seperti ikhlas ketika bekerja, bahagia ketika dapat melayani, dan memiliki keistiqomahan yang senantiasa ada di dalam diri seorang karyawan.<sup>24</sup>

Dari penelitian terdahulu dapat dipahami bahwa etos kerja sangatlah penting dimiliki oleh SDM yang bekerja di dalam suatu organisasi pendidikan ataupun yayasan. Etos kerja inilah yang seharusnya dianut dan dimiliki oleh seluruh guru *tahfīzh* yang mengajar dan mengabdikan kepada suatu organisasi pendidikan. Berangkat dari sinilah keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) amat dirasa penting untuk dimiliki oleh seluruh guru *tahfīzh*.

Keikhlasan itu penting dimiliki setiap guru *tahfīzh* karena erat kaitannya dengan hati manusia, di dalam hati tersebut keikhlasan tumbuh, karenanya setiap amalan tergantung pada niatnya. Pahala yang didapatkan setiap muslim pun akan berbeda-beda berdasarkan keikhlasannya.<sup>25</sup> Meski demikian, menumbuhkan keikhlasan di dalam hati dan diri seorang muslim tidaklah mudah, sebab keikhlasan itu sendiri memiliki rintangan yang berbeda-beda sesuai dengan masing-masing tingkatan.

Sebagaimana telah disampaikan oleh Syekh Muhammad Nawawi Banten yang membagi keikhlasan dalam 3 tingkatan, yaitu: 1) melakukan amal perbuatan murni hanya mengharap rida Allah Swt saja, 2) melakukan amal perbuatan karena mengharap ganjaran yang telah dijanjikan Allah, 3) melakukan amal perbuatan karena mengharap kenikmatan duniawi.<sup>26</sup> Hal ini senada dengan arti ikhlas

---

<sup>24</sup>Nurfitri Hidayanti, Busaini, dan Moh. Huzaini, "Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah," 169 dan 172.

<sup>25</sup>Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani* (Malang: Erlangga, 2009), 84–93.

<sup>26</sup>Muhammad Nawawi, *Nashaihul 'Ibad*, (Jakarta: Darul Kutub Islamiyah, 2010), 58.

menurut Imam al-Ghazali yang menggambarkan bahwa segala sesuatu itu akan mudah tercampur sesuatu yang lain. Apabila sesuatu itu bersih dari pencampurannya dan bersih dari dirinya, maka demikianlah yang dinamakan murni. Perbuatan yang murni dan bersih itulah yang disebut dengan ikhlas.<sup>27</sup> Dari sini dapat dipahami bahwa keikhlasan sangat memiliki pengaruh penting terhadap etos kerja guru *tahfizh* dalam bersikap dan bertindak ketika bekerja, sebab jika mengharapkan gaji ataupun tunjangan semata apa yang didapatkan oleh guru-guru *tahfizh* tentu masih dirasa sangatlah minim dan belum layak.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian Siti Muniroh yang menginformasikan bahwa antara ikhlas dan etos kerja memiliki korelasi positif yang signifikan. Hal ini terbukti pada hasil analisis data dari statistik *product moment* yang menunjukkan hasil sebesar 0,789 dan jika dijelaskan dengan tabel  $r_{xy}$ , maka skor ini termasuk ke dalam kategori “tinggi”.<sup>28</sup> Dari hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa keikhlasan dan etos kerja memang benar-benar memiliki hubungan yang penting dalam membentuk sikap dan kinerja SDM dalam bekerja dan mencapai tujuan bersama organisasi.

Begitu pula dengan kesejahteraan psikologis yang juga dirasa sangat penting dimiliki oleh setiap guru *tahfizh*, sebab dengan adanya kesejahteraan psikologis guru akan bekerja dengan keadaan hati yang bahagia dan menyenangkan. Kesejahteraan psikologis itu sendiri menurut Batram dan Boniwell, yaitu mampu memimpin individu agar menjadi pribadi yang kreatif dan

---

<sup>27</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, 133.

<sup>28</sup>Siti Muniroh, “Korelasi Ikhlas dengan Etos Kerja Guru PAI Honorer Tingkat SD Se-Kecamatan Buayan Kabupaten Kebumen,” *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2016), xi.

memahami segala sesuatu yang dikerjakannya.<sup>29</sup> Azhar menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis mampu mendorong individu untuk mengeksplorasi potensi diri secara menyeluruh guna mendapatkan kesuksesan di dalam hidupnya.<sup>30</sup>

Menurut hasil penelitian Chandra, menjelaskan bahwa kesejahteraan dan etos kerja memiliki pengaruh secara signifikan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  dengan skor 2,257, sedangkan  $t_{tabel}$  dalam probabilitas 5% yaitu dengan skor 2,005. Oleh sebab itu dalam perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,257 > 2,005$ ) dengan skor 0,028 (nilai sig  $< 0,05$ ).<sup>31</sup> Artinya dari hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa antara kesejahteraan dan etos kerja mempunyai pengaruh yang penting dan berarti pada sikap dan kemampuan SDM.

Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa kesejahteraan merupakan harapan dan idaman bagi seluruh individu di dalam kehidupannya. Sedangkan kesejahteraan tidak semata-mata dapat dicapai dengan cara yang mudah, banyak usaha yang harus diwujudkan untuk mendapatkan kesejahteraan tersebut, salah satu caranya adalah dengan bekerja dan melakukan aktivitas ekonomi lainnya, seperti mengajar. Namun, berdasarkan masalah yang ditemukan di lapangan bahwa para guru *tahfizh* yang mengajar di Yayasan TCA didapati memperoleh gaji serta tunjangan dari yayasan dan pemerintah yang masih terbatas, hal ini juga

---

<sup>29</sup>Pradana Chairy Azhar, "Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat," 37.

<sup>30</sup>Pradana Chairy Azhar, "Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat," 7.

<sup>31</sup>Riny Chandra, "Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang," *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol. 6, No. 2, November 2017, 767.

belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan belum dapat dikatakan mencapai tingkat kesejahteraan yang tinggi.

Meski dengan keadaan yang demikian, para guru *tahfīzh* tetap menjalankan tugasnya dengan semangat, tidak mengeluh dan tidak keberatan dengan gaji dan tunjangan yang telah diberikan, serta melakukan semua pekerjaan yang diamanahkan kepadanya dengan senang hati. Gambaran etos kerja yang tinggi juga sudah terlihat pada diri guru-guru *tahfīzh* yang mengajar di Yayasan TCA. Dari latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti termotivasi untuk melaksanakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Keikhlasan dan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) terhadap Etos Kerja Guru *Tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur’an (TCA) Kabupaten Barito Kuala”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berlandaskan pemaparan yang telah dijabarkan di dalam latar belakang, peneliti menetapkan sejumlah fokus masalah, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur’an (TCA) Kabupaten Barito Kuala?
2. Apakah ada pengaruh keikhlasan terhadap etos kerja guru *tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur’an (TCA) Kabupaten Barito Kuala?

3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala?
4. Berapakah tingkat keikhlasan pada guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala?
5. Berapakah tingkat kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala?
6. Berapakah tingkat etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala?

### **C. Tujuan Penelitian**

Bersumber pada fokus masalah yang telah dijabarkan, maka ditariklah sejumlah tujuan yang ingin ditunjukkan oleh peneliti, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
2. Mengetahui pengaruh keikhlasan terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
3. Mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.

4. Mengetahui tingkat keikhlasan pada guru *tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
5. Mengetahui tingkat kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) guru *tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
6. Mengetahui tingkat etos kerja guru *tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Selain ingin mencapai hasil dari tujuan di atas, peneliti juga berharap bahwa penelitian ini mampu memberikan faedah untuk beberapa aspek, diantaranya manfaat praktis dan teoritis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi ilmu pendidikan pada bidang psikologi utamanya psikologi industri dan organisasi.
  - b. Pengembangan keilmuan di bidang psikologi Islam.
  - c. Dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan etos kerja, keikhlasan, dan kesejahteraan psikologis.
2. Manfaat Praktis
  - a. Untuk guru *tahfīzh*: sebagai materi informasi bagi para guru dalam meningkatkan keikhlasan bekerja dan kesejahteraan psikologis dalam dirinya.

- b. Bagi yayasan: memberikan sumbangan pemikiran guna meningkatkan etos kerja dan menjadi evaluasi para guru serta karyawan yang bekerja agar tujuan yayasan dapat tercapai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya: memberikan sumbangan dalam pengembangan dan perluasan teori mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi etos kerja bagi yang berkeinginan meneruskan penelitian ini.

#### **E. Definisi Operasional**

Supaya pemahaman dalam penelitian ini terarah dan jelas, maka peneliti menuliskan definisi operasional terkait dengan beberapa variabel yang akan diamati di dalam penelitian. Adapun definisi operasional itu sendiri adalah batasan pengertian yang digunakan sebagai pedoman untuk melakukan suatu penelitian.<sup>32</sup>

Definisi operasional pada penelitian yang akan dilaksanakan, yaitu:

##### **1. Etos Kerja**

Etos dalam bahasa Yunani (*ethos*) yang mempunyai makna karakter atau watak. Etos kerja sendiri terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini dalam suatu kelompok masyarakat. Etos kerja sering menggambarkan dan mendefinisikan keseluruhan diri seseorang dalam menjalani kehidupannya. Santoso juga berpendapat bahwa etos kerja jika dikerucutkan dalam lingkungan pekerjaan, maka memiliki arti sebagai gambaran sikap, karakter, kepribadian, perilaku, akhlak, dan etika seseorang atau

---

<sup>32</sup>Widjono Hs., *Bahasa Indonesia: Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi* (Jakarta: PT. Grasindo, 2007), 120.

sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan.<sup>33</sup> Sedangkan menurut Ginting etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja, berdasarkan etika dan pandangan hidup yang dipercaya, dan diwujudkan dengan tekad dan tindakan nyata di dalam dunia kerja.<sup>34</sup>

Etos kerja di dalam penelitian ini akan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Santoso, yaitu jujur dan berintegritas, cerdas memiliki kreativitas, empati penuh peduli, ikhlas penuh kecintaan, berpikir maju atau visioner, mengutamakan kerjasama atau sinergisme, serta disiplin penuh tanggung jawab.<sup>35</sup> Etos kerja di dalam penelitian ini adalah suatu sikap atau etika yang dimiliki oleh seorang guru *tahfizh*, seperti jujur dan konsisten, berpikir cerdas dan juga kreatif, berempati dan peduli kepada sesama, ikhlas dan penuh cinta dalam bekerja, mampu berpikir maju dan memiliki visi dalam kehidupan, mampu bekerjasama dan bersatu, memiliki kedisiplinan serta bertanggung jawab ketika bekerja di dalam suatu yayasan.

## 2. Keikhlasan

Keikhlasan merupakan kata benda dari asal kata “ikhlas” yang merupakan kata sifat. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ikhlas artinya tulus hati; bersih hati, sedangkan keikhlasan diartikan sebagai ketulusan hati; kejujuran; kerelaan.<sup>36</sup> Imam al-Ghazali juga berpendapat bahwa ikhlas ialah segala sesuatu yang murni tanpa campuran apapun di dalamnya, bahkan bersih dari dirinya

---

<sup>33</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, 6.

<sup>34</sup>Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, 7.

<sup>35</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, 27–238.

<sup>36</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Arti Kata Ikhlas,” dalam <https://kbbi.web.id/>, diakses pada 11 Juni 2020.

sendiri. Perbuatan yang murni dan bersih tanpa percampuran itulah yang disebut dengan ikhlas.<sup>37</sup> Kemudian dalam bahasan psikologi Islam Chizanah memaknai ikhlas sebagai kondisi mental seorang hamba dalam proses penghambaan atau berideologi terhadap Tuhannya.<sup>38</sup>

Keikhlasan di dalam penelitian ini menerapkan aspek-aspek yang disampaikan oleh Chizanah, yaitu konsep diri sebagai hamba Tuhan, motif transendental dalam berperilaku, ketiadaan elemen *superiority feeling*, dan pengendalian emosi.<sup>39</sup> Keikhlasan itu sendiri dalam penelitian ini dapat diartikan dengan kemampuan guru *tahfīzh* untuk bekerja tanpa mengharap imbalan atau upah, memiliki niat yang tulus dalam mengajar, memiliki semangat yang tinggi ketika menyelesaikan tugas, tidak peduli dengan hasil pencapaian orang lain, fokus dengan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, dan tetap optimis ketika mendapat cacian atau makian atas apa yang dikerjakannya sebagai guru *tahfīzh*.

### 3. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis menurut Bartram dan Boniwell adalah istilah yang digunakan untuk mengekspresikan keadaan pikiran individu yang positif dengan memberikan kualitas pada kehidupannya. Pada literatur psikologi menurut Bartram dan Boniwell, kesejahteraan dikaitkan dengan kepuasan hidup, atau bagaimana individu berpikir bahwa kehidupannya benar-benar nyata dan mampu mempengaruhi, atau tentang apa yang dirasakan oleh individu terkait dengan kehidupannya. Lebih lanjut Bartram dan Boniwell menyatakan bahwa

---

<sup>37</sup>Eko Jalu Santoso, *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, 133.

<sup>38</sup>Lu'luatul Chizanah dan M. Noor Rochman Hadjam, "Penyusunan Instrumen Pengukuran Ikhlas," *Psikologika*, Vol. 18, No. 1, 2013, 40.

<sup>39</sup>Lu'luatul Chizanah, "Ikhlas = Prososial? (Studi Komparasi Berdasar Caps)," *Psikoislamika/Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, Vol. 8, No. 2, Januari 2011, 147.

kesejahteraan itu sendiri memiliki hubungan dengan kepuasan diri pribadi, keterlibatan, harapan, kestabilan suasana hati, rasa syukur, pemaknaan, harga diri, ketahanan, kesadaran, dan optimisme.<sup>40</sup> Hal ini selaras dengan pendapat Ryff tentang kesejahteraan psikologis, yaitu konsep dinamis yang meliputi dimensi subjektif, sosial, dan psikologis serta perilaku yang berkaitan dengan kesehatan mental yang berfokus pada kebahagiaan, kepuasan hidup, dan efek positif terhadap kehidupan.<sup>41</sup>

Kesejahteraan psikologis pada penelitian ini menerapkan aspek berdasarkan pendapat Ryff, yaitu kebebasan mengatur diri sendiri (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), pengembangan pribadi (*personal growth*), memiliki hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), memiliki tujuan dalam kehidupan (*purpose in life*), dan penerimaan terhadap diri sendiri (*self-acceptance*).<sup>42</sup> Kesejahteraan psikologis pada penelitian ini dapat diartikan sebagai kemampuan guru *tahfīzh* untuk mengembangkan potensi dan kreativitas dirinya, mampu mengatur dirinya sendiri, mampu menyatu dengan lingkungan sekitar, mampu membangun hubungan yang baik terhadap orang-orang disekitarnya, mempunyai tujuan nyata dalam hidup, serta mampu menerima dirinya sebagai guru *tahfīzh* yang mengajar di yayasan.

---

<sup>40</sup>David Bartram dan Ilona Boniwell, "The Science of Happiness: Achieving Sustained Psychological Wellbeing," *In Practice*, Vol. 29, September 2007, 479.

<sup>41</sup>Carol D. Ryff, "Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia," *Psychotherapy and Psychosomatics*, November 2013, 10.

<sup>42</sup>Carol D. Ryff, "Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia", 11.

## F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang diselesaikan oleh Siti Muniroh di tahun 2016 yang diberi judul “Korelasi Ikhlas dengan Etos Kerja Guru PAI Honorer Tingkat SD, Se-Kecamatan Buayan, Kabupaten Kebumen”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan/korelasi yang positif signifikan antara ikhlas dengan etos kerja guru PAI Honorer tersebut dibuktikan dengan hasil data dari statistik *product moment* dengan skor 0,789 dan jika didefinisikan dengan tabel  $r_{xy}$ , maka termasuk ke dalam kategori tinggi. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muniroh, terletak di variabel bebas ikhlas dan variabel terikatnya etos kerja. Sedangkan perbedaannya terletak di variabel bebas dan subjek yang diteliti, dimana Muniroh hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu ikhlas dan subjek diambil dari guru Pendidikan Agama Islam (PAI) honorer yang berada di tingkat SD se-Kecamatan Buayan, Kabupaten Kebumen. Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan dua variabel bebas, yaitu keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan subjek guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
2. Penelitian yang diselesaikan oleh Suci Tri Nurwulandari di tahun 2018, yaitu “Peran Keikhlasan dalam Pengembangan Organisasi pada Karyawan Produksi PT. Sonokembang Wahana Jaya Malang”. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif, dengan

hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keikhlasan memiliki pengaruh terhadap pengembangan organisasi yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang signifikan dengan skor  $0,000 < \text{probabilitas}$  dengan skor  $0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  dapat diterima. Adapun persamaan yang terdapat pada penelitian Nurwulandari terletak pada variabel bebas keikhlasan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas, variabel terikat dan subjek yang diteliti, yang mana Nurwulandari hanya menggunakan satu variabel bebas keikhlasan saja, dan variabel terikat pengembangan organisasi dengan subjek penelitian karyawan produksi yang bekerja di PT. Sonokembang Wahana, Jaya Malang. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilaksanakan terdapat dua jenis variabel bebas, yaitu keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan variabel terikat etos kerja dan subjek diambil dari guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.

3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Pradana Chairy Azhar di tahun 2017, yaitu "Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan, Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksum Abidin, Sholeh Shabat". Metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif deskriptif, dengan hasil yang menginformasikan bahwa ada hubungan yang positif signifikan, antara kesejahteraan psikologis, etos kerja dan kompetensi guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Shabat yang terbukti dengan hasil koefisien  $F = 9,324$  (nilai  $p < 0,05$ ). Persamaan penelitian yang dilakukan

oleh Azhar terdapat pada variabel bebas, yaitu dengan sama-sama memakai dua variabel bebas dan salah satunya sama-sama menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel bebas dan juga pada variabel terikat, Azhar menggunakan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan etos kerja sebagai variabel bebas dan kompetensi guru digunakan sebagai variabel terikatnya. Sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan peneliti akan memakai tiga jenis variabel, yaitu keikhlasan dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas, kemudian etos kerja sebagai variabel terikatnya.

4. Penelitian yang diselesaikan oleh Tulus Pambudi di tahun 2018 berjudul “Etos Kerja Ustaz dalam Mengajar di Pondok Pesantren Darussalam Dukuhwaluh Purwokerto”. Penelitian lapangan dengan metode penelitian kualitatif ini memiliki hasil yang menjelaskan bahwa ustadz pengajar Pondok Pesantren Darussalam, Dukuhwaluh Purwokerto tersebut sudah memiliki sebagian besar ciri-ciri dari etos kerja yang semestinya dimiliki oleh seorang muslim, yaitu memiliki kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, keikhlasan atau moralitas yang bersih, keistiqomahan, bekerja keras dan kreatif. Persamaan dalam penelitian oleh Pambudi terletak pada variabel yang diteliti, yaitu etos kerja. Sedangkan bedanya terdapat pada variabel bebas dan variabel terikatnya, yang mana Pambudi hanya memakai satu variabel saja dalam penelitiannya, yaitu etos kerja. Sedangkan yang akan dikerjakan memiliki dua variabel bebas, yaitu

keikhlasan dan kesejahteraan psikologis dengan satu variabel terikat, yaitu etos kerja. Selain variabel, metode yang akan dipakai dalam penelitian juga berbeda sebab peneliti menggunakan metode kuantitatif.

### G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau kesimpulan yang bersifat sementara untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan oleh peneliti sebelum akhirnya peneliti menguji variabel-variabel yang diyakini memiliki pengaruh sebagai sebab akibat dari teori tertentu, terhadap fenomena yang ada.<sup>43</sup> Bersumber dari latar belakang, kemudian penelitian terdahulu, dan teori-teori pendukung yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:

#### 1. Hipotesis Kerja (Ha)

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
- b. Terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfizh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.

---

<sup>43</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Psikologi*, cet. II (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 61.

## 2. Hipotesis Nol (Ho)

- a. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
- b. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara keikhlasan terhadap etos kerja guru *tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.
- c. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap etos kerja guru *tahfīzh* di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an (TCA) Kabupaten Barito Kuala.

## H. Sistematika Penulisan

Agar penelitian dapat dijelaskan dan dipahami dengan baik, maka dibuatlah gambaran terkait penelitian yang akan dilaksanakan, berupa informasi-informasi yang termaktub dalam setiap bab, yaitu:

### 1. Bab I Berisi Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan peneliti tentang latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta sistematika penelitian.

### 2. Bab II Berisi Kajian Teori dan Kerangka Pikir

Bab ini berisi penjelasan peneliti mengenai variabel keikhlasan, kesejahteraan psikologis dan etos kerja, yang menjelaskan tentang pengertian,

teori, aspek, dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel tersebut serta kerangka berpikir dalam penelitian.

### 3. Bab III Berisi Metode Penelitian

Bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian secara detail yang terdiri dari jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen atau alat ukur penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengelolaan data, dan teknik analisis data terkait penelitian yang akan dilakukan.

### 4. Bab IV Berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi penjelasan terkait laporan hasil penelitian, pelaksanaan penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan terkait hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

### 5. Bab V Berisi Penutup

Bab ini berisi tentang simpulan dan rekomendasi untuk pihak-pihak terkait serta calon peneliti selanjutnya.