

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengelolaan organisasi atau lembaga baik di lingkup swasta maupun pemerintahan sangat berkaitan dengan upaya pendayagunaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Demikian itu karena pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Betapapun keberadaan sumber daya lain tidak akan memberikan kontribusi yang berarti bila tidak ditopang dengan kompetensi sumber daya manusia yang memadai. Dari sudut pandang ini, isu tentang pemberdayaan manusia dalam konteks organisasi selalu menjadi topik menarik untuk dikaji dan diperbincangkan.

Diantara variabel penting yang selalu menjadi sorotan dalam kaitannya dengan pemberdayaan manusia sebagai sumber daya utama organisasi adalah etos kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan suasana batin, yang merupakan sikap hidup yang mendasari setiap dorongan dan kemauan untuk melakukan pekerjaan. Sikap hidup tersebut betolak dari system nilai yang terpatri dalam jiwa seseorang dan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Bila individu memiliki cara pandang yang baik terhadap pekerjaannya niscaya akan terdorong untuk mengerahkan segenap kemampuannya sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Toto Tasmara menjelaskan bahwa “etos kerja adalah sifat, watak, dan

kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin individu dalam bekerja”.<sup>1</sup>

Setiap individu pada dasarnya telah memiliki etos kerjanya sendiri. Dasar dari etos kerja tersebut berkembang ataupun menurun seiring dengan perkembangan sikap atau cara pandang individu terhadap pekerjaannya. Jusmaliani menegaskan bahwa:

Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu: sikap strategis terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategis ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidup.<sup>2</sup>

Dari pandangan Jusmaliani di atas dapat dipahami bahwa etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan lingkungan kerja. Sikap tersebut merefleksikan adanya kebutuhan manusia baik kebutuhan materil maupun nonmateril. Kebutuhan materil adalah sesuatu yang bersifat kebendaan. Sedangkan kebutuhan nonmateril adalah kebutuhan akan nilai dan harga diri. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut akan melahirkan kemauan untuk bekerja dan menjadi pangkal bagi tumbuhnya etos kerja dalam diri setiap individu.

Dalam ajaran Islam, dorongan untuk bekerja sebagai pangkal bagi tumbuhnya etos kerja secara eksplisit digambarkan dalam firman Allah surah al-Jumu'ah ayat 10, dimana Allah swt. berfirman:

<sup>1</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press 2002), h. 15

<sup>2</sup> Jusmaliani Dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 70

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila shalat telah ditunaikan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (Surah Al-Jumu’ah (62) ayat 10)

Ayat ini secara eksplisit memerintahkan umat manusia agar bekerja mencari karunia Allah di muka bumi. Ayat inilah yang kiranya tepat untuk menjadi pijakan bagi seorang muslim dalam membangun prinsip-prinsip hidupnya untuk bekerja keras.

Etos kerja bagi individu akan tumbuh seiring dengan penilaian individu terhadap keberadaan diri dan statusnya di lingkungan organisasi tempat dia bekerja. Individu yang menilai dirinya berharga, penting, dan dipercaya sebagai anggota organisasi cenderung akan menunjukkan etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, individu yang merasa tidak dihargai, ditolak di lingkungan organisasi, cenderung akan merefleksikan etos kerja yang rendah.

Dalam konteks organisasi, perasaan atau keyakinan tentang nilai dan harga diri sebagai anggota organisasi dikenal dengan konsep *organizational based self esteem*. Kreitner dan Kinicki, menyatakan bahwa *organizational based self-esteem* (OBSE) adalah “nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi”.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> R. Kreitner & A. Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Suandi (Jakarta : Salemba Empat, 2003) h. 166

*Organizational based self esteem* (OBSE) merefleksikan hasil evaluasi atau penilaian pegawai terhadap kemampuan dan keberartian dirinya sebagai anggota organisasi. Adanya *organizational based self esteem* mencerminkan tumbuhnya sikap positif individu dalam menilai dirinya sebagai anggota organisasi. *Organizational based self esteem* juga dapat menjadi dasar bagi tumbuhnya perasaan-perasaan optimis individu dalam melakukan tugas-tugas organisasi. Tumbuhnya *organizational based self esteem* akan membantu individu memiliki rasa percaya diri dalam melakukan tugas organisasi dengan keyakinan bahwa itu akan berhasil. Individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi juga dipandang lebih mampu dalam menerima kenyataan bila ternyata ia menuai kegagalan dalam melaksanakan tugas. Individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi tidak akan mudah putus asa, bahkan selalu mempunyai semangat, tetap bersikap realistis, dan bila akhirnya menuai kegagalan maka ia dengan mantap berani untuk mencoba kembali.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibangun sebuah asumsi bahwa *organizational based self esteem* (OBSE) merupakan variabel yang dapat dijadikan sarana bagi lembaga untuk meningkatkan etos kerja pegawai. Demikian itu karena etos kerja akan tumbuh bersamaan dengan tumbuhnya sikap atau cara pandang yang positif yaitu bahwa seseorang merasa diperhatikan, dihargai, dan seluruh upayanya dipandang bernilai bagi organisasi. Artinya, pegawai yang memiliki *organizational based self esteem* dalam dirinya akan menunjukkan etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang

*organizational based self esteem*-nya rendah. Dengan kata lain bahwa ada pengaruh *organizational based self esteem* terhadap etos kerja pegawai.

Implikasi dari uraian di atas bahwa etos kerja guru dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan nilai *organizational based self esteem* dalam diri guru itu sendiri. Kenyataannya, hal ini tidaklah sederhana karena tingkat *organizational based self esteem* masing-masing individu berbeda-beda.

Dalam pengamatan penulis di Madrasah Aliyah DDI Labibia patut diduga bahwa tingkat *organizational based self esteem* di kalangan guru berbeda-beda. Ada guru yang memiliki *organizational based self esteem* yang tinggi sehingga mereka bersemangat dan tampak optimis dalam bekerja, Namun ada pula yang memiliki *organizational based self esteem* yang rendah, seperti mengasingkan diri dari pergaulan antar sesama warga sekolah, merasa tidak dihargai, dan lain-lain. Perbedaan tersebut turut pula mewarnai etos kerja guru yang bervariasi. Hal tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilaku kerja mereka di sekolah, seperti tingkat kealpaan, kedisiplinan dalam bekerja, kreativitas, kemandirian, dan lain-lain, yang menunjukkan perbedaan etos kerja guru. Walaupun demikian, sejauh ini belum diketahui apakah kedua variabel tersebut secara empiris terbukti berhubungan secara kausal. Hal inilah yang mendorong penulis, untuk melakukan penelitian dengan mengemukakan topik “*Pengaruh Organizational Based Self Esteem terhadap Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia*”.

## B. Batasan dan Rumusan Masalah

### a. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengemukakan batasan masalah sebagai berikut:

1. *Organizational based self esteem* guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari
2. Etos kerja guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari
3. Pengaruh *organizational based self esteem* terhadap etos kerja guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari

### b. Rumusan Masalah

Mengacu pada batasan masalah di atas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *organizational based self esteem* guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari?
2. Bagaimana etos kerja guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari?
3. Apakah terdapat pengaruh *organizational based self esteem* terhadap etos kerja guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan dalam setiap aktivitas. Tujuan penelitian ini adalah



1. Untuk mengetahui *organizational based self esteem* guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari
2. Untuk mengetahui etos kerja guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational based self esteem* terhadap etos kerja guru di Madrasah Aliyah DDI Labibia Kota Kendari.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah intelektual bagi sivitas akademika dalam memahami pengaruh *organizational based self esteem* terhadap etos kerja pegawai.

##### b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Kepada pengelola lembaga pendidikan agar lebih memberikan perhatian dalam meningkatkan *organizational based self esteem* pegawainya dalam rangka meningkatkan etos kerja guru di lembaga
2. Kepada guru, penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi tentang perlunya meningkatkan etos kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja di sekolah

3. Kepada peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi awal untuk dapat dikaji dan ditelaah secara lebih mendalam

### E. Definisi Operasional

Dalam rangka menyatukan persepsi mengenai maksud dan tujuan penelitian ini, maka dikemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. *Organizational based self esteem* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru yang menggambarkan citra dirinya sebagai guru di sekolah. *Organizational based self esteem* dalam penelitian ini akan diamati melalui indikator-indikator yang meliputi: merasa diterima dalam organisasi, merasa aman dalam organisasi, merasa berkompeten dalam organisasi, merasa berpengaruh dalam organisasi, merasa penting bagi organisasi, rasa berharga bagi organisasi, dan merasa berkembang dalam organisasi.
2. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah doktrin kerja yang diyakini oleh guru yang mewujudkan dalam bentuk sikap, perilaku, dan semangat kerja yang tinggi dan dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut: (a) moral kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi; (b) absenteisme (ketidakhadiran) yang rendah; (c) akuntabilitas tinggi; (d) motivasi tinggi; dan (e) komitmen terhadap visi organisasi.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Hakikat *Organizational Based Self Esteem*

Secara sederhana *organizational based self esteem* merupakan pengembangan dari konsep *self esteem*, yang hakikatnya adalah persepsi individu dalam melihat citra dirinya sendiri melalui proses evaluasi diri. Dalam *self esteem* tersebut individu akan melihat atau mempersepsikan dirinya apakah dirinya bermakna, dihargai, penting, dan lain sebagainya. Dalam konteks organisasi, persepsi yang demikian itu akan senantiasa membayangi individu dalam melihat posisinya sebagai anggota organisasi. Individu dapat melihat dirinya apakah dia dipandang berharga, dianggap penting, dan bentuk-bentuk perasaan lain dalam kedudukan atau statusnya sebagai anggota organisasi. Konsep inilah yang dikenal sebagai *organizational based self esteem* (OBSE).

Kreitner & Kinicki mendefinisikan *organizational based self esteem* sebagai “nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi atau yang biasa disebut sebagai harga diri berbasis organisasi”.<sup>4</sup>

Dalam konteks organisasi, *organizational based self esteem* tentu saja sangat penting, utamanya dalam meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi yang akan menjadi dasar bagi timbulnya kemauan untuk bertahan dan

---

<sup>4</sup> Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Suandi (Jakarta: Salemba Empat, 2003), h. 84