

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Budaya kerja memainkan peran yang sangat penting dalam konteks organisasi, karena berfungsi sebagai identitas unik yang membedakan satu perusahaan dari yang lain. Pada dasarnya, budaya kerja merupakan proses pendidikan yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai etika tertentu kepada karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensi mereka dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Kusumawati, 2022)

Budaya kerja merupakan unsur penting dalam suatu institusi, karena berfungsi sebagai landasan dalam membentuk perilaku, sikap, dan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh personel dalam organisasi. Selain itu, budaya kerja tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga memainkan peran sentral dalam mengarahkan dan menentukan kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya kerja didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang secara unik membedakan satu entitas organisasi dari yang lain. Oleh karena itu, keberadaan budaya kerja yang kokoh dapat menghasilkan harmoni, solidaritas, dan motivasi kolektif dalam mengejar tujuan bersama.

Dalam konteks lembaga pendidikan, budaya kerja memiliki signifikansi krusial karena berkorelasi erat dengan mutu proses pembelajaran serta performa

para pendidik dan tenaga kependidikan. Budaya kerja yang efektif, yang mencakup aspek-aspek seperti disiplin, akuntabilitas, kolaborasi, serta integritas, akan membentuk atmosfer kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan pandangan Schein (2010), yang menyatakan bahwa budaya kerja berfungsi sebagai perekat sosial (social glue) yang mampu mengintegrasikan seluruh anggota organisasi untuk beroperasi sesuai dengan norma dan nilai yang telah ditetapkan bersama. Allah dalam Al-Qur'an Tentang bekerja

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin; dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
— (QS. At-Taubah: 105)

Budaya kerja yang baik akan melahirkan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan semangat guru, serta memperkuat komitmen terhadap visi dan misi lembaga. Sebaliknya, lemahnya budaya kerja dapat menyebabkan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat mengajar. Oleh karena itu, pembentukan budaya kerja bukan hanya tugas pimpinan, tetapi tanggung jawab bersama seluruh anggota lembaga pendidikan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap

manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Menurut Sudiri (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”
— (QS. Al-Mulk: 15)

Motivasi kerja juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan optimal. Menurut Herzberg (2005), motivasi kerja dapat meningkat apabila terdapat faktor-faktor pemicu seperti pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, serta kondisi kerja yang mendukung. Dalam kaitannya dengan budaya kerja, motivasi seseorang akan lebih tinggi ketika ia merasa bahwa lingkungan kerjanya menjunjung nilai-nilai positif, memberikan dukungan, serta menumbuhkan rasa kebersamaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Permenaker Nomor 3 Tahun 2023 tentang budaya kerja dan kode etik ASN di kementerian

ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa budaya kerja ASN di kementerian dilaksanakan melalui nilai dasar berakhlak dengan employer branding "Bangga Melayani Bangsa". nilai dasar berakhlak dilaksanakan melalui panduan perilaku sebagai berikut: a) berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat; b) akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan; c) kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas; d) harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan; e) loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, f) adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan; dan g) kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis. Nilai dasar berakhlak menjadi dasar penguatan budaya kerja dan mendukung pencapaian kinerja pegawai ASN di Kementerian.

Dinyatakan dalam peraturan menteri ketenagakerjaan permenaker Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Budaya Kerja Dan Kode Etik ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Kementerian Ketenagakerjaan bahwa Panduan perilaku berorientasi pelayanan atas: a) memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; b) ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan c) melakukan perbaikan tiada henti.

Panduan perilaku akuntabel terdiri atas: a) melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi; b) menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan c) tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

Panduan perilaku kompeten terdiri atas: a) meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; b) membantu orang lain belajar, dan c) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Panduan perilaku harmonis terdiri atas: a) menghargai setiap orang, b) suka menolong orang lain; dan c) membangun lingkungan kerja yang kondusif. (Permenaker Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Budaya Kerja Dan Kode Etik ASN Di Kementerian Ketenagakerjaan, 2023)

Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terlihat jelas dalam banyak penelitian sebelumnya. Menurut Luthans (2011), budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan karena memberikan makna, arah, serta rasa keterlibatan dalam setiap aktivitas kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Lembaga pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh sebagai salah satu institusi pendidikan yang berkembang juga menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang kuat. keberagaman latar belakang guru serta kondisi sosial budaya di Kamboja menjadikan budaya kerja sebagai pondasi penting dalam menjaga kualitas pendidikan. Apabila budaya kerja dalam lembaga ini dapat diterapkan dengan baik, maka motivasi kerja para guru akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pengajaran dan pencapaian visi misi lembaga.

Selain pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan Ustaz Math Alpy selaku Kepala Administrasi di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja di lingkungan guru belum sepenuhnya berjalan secara konsisten. Hal ini ditandai dengan masih ditemukannya guru yang belum disiplin dalam kehadiran, serta kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas administrasi sekolah. Selain itu, kesadaran terhadap tanggung jawab profesional juga masih bervariasi. Beberapa guru mengalami kesulitan dalam bekerja sama secara optimal dalam tim serta belum sepenuhnya mematuhi aturan lembaga, misalnya dalam konsistensi mengikuti jadwal mengajar.

Dari sisi motivasi kerja, masih terdapat sebagian guru yang kurang aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional, kurang menunjukkan inisiatif dalam kegiatan sekolah, serta sesekali terlambat menghadiri kegiatan pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasional baik intrinsik maupun ekstrinsik belum sepenuhnya terbentuk kuat pada sebagian pendidik. Fakta-fakta tersebut memperkuat urgensi penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi ilmiah, tetapi juga sebagai bahan evaluasi dan perbaikan strategi penguatan budaya kerja serta peningkatan motivasi guru di masa mendatang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana *“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja”*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kualitas kerja guru melalui pembentukan budaya kerja yang positif dan mendukung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terkait dengan budaya kerja dan motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, antara lain:

1. Masih terdapat guru yang belum konsisten dalam kedisiplinan kehadiran dan Kesadaran tanggung jawab dalam penyelesaian tugas administrasi sekolah belum optimal.
2. Sebagian guru mengalami kesulitan dalam bekerja sama dalam tim, dan Masih terdapat guru yang belum sepenuhnya mematuhi aturan lembaga, seperti kepatuhan pada jadwal mengajar.
3. Kurangnya motivasi sebagian guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi dan Sebagian guru masih menunjukkan keterlambatan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.
4. Belum maksimalnya penerapan budaya kerja yang mampu mendorong motivasi kerja guru secara menyeluruh.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kajian tentang pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, Kamboja. Aspek budaya kerja yang diteliti meliputi kejujuran, ketekunan, kreativitas, terhadap lembaga. Sementara itu, aspek motivasi kerja difokuskan pada daya pendorong, kemauan, keleraan, tanggung pengembangan profesional, serta kesungguhan dalam menjalankan tugas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang diuraikan di atas, guna keperluan implementasi penelitian, maka secara operasional dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh?

E. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh?

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang **manajemen pendidikan Islam** dan **sumber daya manusia**, dengan memberikan

pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh budaya kerja terhadap motivasi dalam konteks lembaga pendidikan Islam di kamboja.

2. Manfaat Praktis

a. **Bagi Lembaga Pendidikan An-Nikmah Al-Islamiah Phnom Penh**

Memberikan masukan bagi manajemen An-Nikmah Al-Islamiah Phnom Penh dalam memperkuat budaya kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

b. **Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar untuk penelitian lanjutan yang mengkaji lebih jauh mengenai budaya kerja, motivasi kerja, maupun faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.**

