

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam organisasi peran pemimpin sangat diperlukan untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Peran pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan organisasi yang sudah di tentukan atau diharapkan oleh organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (200:170) selain faktor motivasi dan kepuasan kerja. kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya atau merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama demi mencapai tujuan yang di tetapkan atau karyawan agar mau bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga tercipta pekerjaan yang produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan dapat memberikan pengarahan yang dapat memberikan motivasi dan terciptanya lingkungan kerja yang baik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, organisasi adalah suatu wadah atau perkumpulan yang dapat dijadikan sebagai suatu alat dalam mencapai tujuan bersama, di dalam organisasi terdapat berbagai individu-individu yang terkumpul dengan berbagai perilaku, dengan adanya berbagai perilaku yang berbeda-beda maka dibutuhkan koordinasi untuk menyatukan berbagai perilaku tersebut sehingga akan tercipta sinergi yang bermanfaat karena perbedaan tersebut sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila ada pemimpin yang dapat mengelola organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada secara baik, menentukan tujuan organisasi, menetapkan arah yang benar dalam mencapai sasaran organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina interaksi yang baik antara karyawan. Menurut Bass et.al, Locander et.al., serta Yammarino et.al (dalam Rani Mariam,2009) kepemimpinan yang efektif harus bisa memberikan pengarahan terhadap usaha yang dilakukan pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan organisasi tidak bisa berjalan karena tanpa adanya pengarahan yang dilakukan pemimpin, tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi tidak searah.

Ketika kita menggunakan Al-quran dan Hadist sebagai dasar landasan dalam melakukan sesuatunya maka atas dasar tersebut akan menghasilkan akhlak dalam berperilaku yang bisa disebut dengan etika moral. Akal manusia bertindak dengan menggunakan etika moral. Di dalam Islam manusia diperintahkan untuk senantiasa berperilaku menurut akidah nilai- nilai agama islam yang di dasarkan pada Al-quran dan Hadist dalam setiap hal. Mustaq (2001:27) termasuk di dalam bisnis pendidikan pemerintahan dan di dalam organisasi yang lain harus memperhatikan etika etika moral yang sesuai dengan syariat Islam, sehingga akan memunculkan hal yang baik dalam menjalankan aktivitas.

Etika dibutuhkan di segala bidang termasuk di dalam dunia kerja, dalam dunia kerja, ketika menyadari adanya suatu kemajuan di dalam bisnis atau kerja yang telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari etika moral atau tersisih dari nilai kemanusiannya (humanistik). Rendi (1995:27) dalam persaingan

bisnis yang semakin ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria manajerial yang baik melainkan harus memiliki etika moral yang baik agar dapat di terima di dalam masyarakat sehingga perusahaan dapat bersaing dan memiliki ke unggulan dari pada perusahaan lain.

Menurut pandangan liberalis atau pandangan dari bisnis yang konvensional etika bukan termasuk dalam bisnis, bisnis ya bisnis tidak ada keterkaitan dengan etika moral hal ini sangat berbeda dengan pandangan bisnis islami yang mengedepankan etika moral dalam bisnis atau dalam organisasi lain, Sehingga dalam pandangan mereka bahwa kegiatan bisnis adalah amoral. Kuart (2009:27). Mereka menganggap bahwa bisnis adalah bisnis, tidak ada hubungannya dengan etika. Sonny (1998:45). Pemahaman atas etika dalam kerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Etika dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara tidak langsung akan berpengaruh dengan kinerja karyawan, ketika pekerjaan yang dilakukan yang di dasarkan dengan etika yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut maka hasil pekerjaannyapun akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas karena di dasarkan oleh etika sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Lawler dan Porter menyatakan, kinerja adalah keberhasilan pencapaian peran yang diperoleh seseorang atas apa yang diperbuatnya. As'ad (1991) lebih lanjut Dessler (1997) kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Mathis dan Jackson (2002: 78) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Dari pengertian-pengertian diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atas hasil kerja yang dilakukannya yang memberikan kontribusi pada organisasi yang berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dengan adanya kinerja yang baik. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam organisasi, apakah karyawan tersebut berkontribusi dengan baik atau tidak, dapat dinilai dari penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses di dalam organisasi untuk menilai kinerja karyawannya, apakah karyawan tersebut memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi atau sebaliknya tidak memberikan kontribusi yang baik dalam organisasi. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam memperbaiki kinerja karyawan yang belum berkontribusi di dalam organisasi, serta upaya untuk memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang penting dalam organisasi karena menyangkut tentang kinerja yang di berikan karyawannya dalam suatu organisasi yang berdampak pada

kelangsungan organisasi tersebut. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subjektif maupun objektif. Kriteria kinerja secara objektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subjektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Dalam kinerja karyawan yang berlandaskan nilai-nilai agama islam akan berbeda dengan kinerja karyawan yang biasa dan berdampak baik bagi organisasi karena memiliki suatu dasar agama dalam menjalankan aktivitas kerja bukan hanya bekerja dalam memenuhi target kerja atau sesuai dengan jabatan yang di emban tetapi akan ada suatu rasa di dalam hati untuk bekerja lebih baik lagi dalam mencari pahala di akhirat nantinya, sehingga secara langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan akan lebih menunjukkan peningkatan karena hal tersebut.

Dalam pandangan islam dalam bekerja juga terdapat nilai-nilai Islam ketika ada niatan baik, niat bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan materi di dunia, tetapi untuk mencari pahala di akhirat nanti, niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan oleh individu, ketika niat bekerja adalah ibadah maka didalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materil dan nonmateril. Dengan demikian karena tujuan bekerja tidak semata-mata karena materi maka yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa).

Dengan demikian output dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal artinya ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh

kemampuannya, kemudian hasil kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur, ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha, Allah-lah yang menentukan hasilnya. Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai Islam bahwa kalau seseorang bersyukur atas nikmat yang diberikan kepada Allah akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu akan memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Dengan demikian hasil dari penilaian kinerja akan di sikapi oleh seorang muslim dengan sikap kerja yang positif.

Pengaruh Nilai – nilai Agama terhadap kinerja dengan penemuan Ima Amaliah, Aan Julia, Westi Riani (2013) Dari estimasi model dengan menggunakan SEM terlihat bahwa variable nilai – nilai Agama memiliki nilai *p value* sebesar 0,455. jika di bandingkan antara nilai *p value* dengan nilai kritisnya pada 0,05 (5%) maka terlihat bahwa 0,445 lebih besar dari 0,05. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa nilai-nilai Agama secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima. Artinya pada tingkat keyakinan 5% tidak terbukti secara signifikan bahwa nilai-nilai Agama berpengaruh positif pada kinerja pegawai usaha kecil di kota Bandung.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gultom, D., & Arif, M (2017) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat statistik analisis jalur (path analysis) pengaruh nilai-nilai ajaran Islam terhadap kinerja pegawai nilai koefisiennya adalah sebesar 0,299 dan nilai *sig*(0,000<0,05) dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, kesimpulannya yaitu ada pengaruh yang signifikan

antara nilai-nilai ajaran Islam terhadap kinerja pegawai pada pengawal Universitas Islam Swasta di Kota Medan, adapun nilai standart coefficients pada beta sebesar 0,299.

SMK & SMP IT Asshodiqiyah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di kota semarang, dimana berlatar belakang dari yayasan Asshodiqiyah yang pendiriannya berlandaskan pondok pesantren dimana nilai-nilai islami sangat di utamakan dalam berbagai kegiatan maupun aktivitas dalam sekolah.

Permasalahan yang terjadi pada SMK dan SMP IT pada kegiatan masih terdapat tenaga kerja yang kurang tepat waktu, hal tersebut dapat di lihat pada saat jam pelajaran terlambat masuk kelas dan pada saat di laksanakan nya pembacaan asmaul husna dan sholat dhuha hanya 1 atau 2 guru yang mendampingi kegiatan tersebut, dan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam organisasi, guru dan staf sulit untuk berkumpul dalam mencari solusi.

Berdasarkan penjabaran di atas dan begitu pentingnya kepemimpinan, nilai-nilai islami yang menghasilkan etika kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH NILAI ISLAMI, KEPEMIMPINAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN STAF DI SMK DAN SMP IT ASSHODIQIAH SEMARANG.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh nilai Islami terhadap etika kerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiyah Semarang ?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh nilai Islami terhadap kinerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh nilai Islami terhadap etika kerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang
3. Mengetahui pengaruh nilai Islami terhadap kinerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang
5. Mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja Guru dan Staf di SMK dan SMP IT Asshodiqiah Semarang

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini

1. Manfaat teori

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan SDM

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebuah organisasi atau perusahaan dalam mempertimbangkan kebijakan yang dapat diterapkan untuk karyawan di perusahaan atau organisasi dan dapat memberikan sumbangan konseptual agar menjadi referensi mengenai pengaruh Nilai Islam, kepemimpinan, etika untuk meningkatkan kinerja SDM.