

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada globalisasi saat ini, persaingan tentu sangatlah ketat, organisasi harus meningkatkan kinerja organisasi agar dapat bertahan dalam jangka panjang. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang ada dalam organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia mampu menjadi aset yang berharga bagi organisasi apabila dapat mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam rangka menghadapi globalisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia harus dipertahankan agar tidak pindah ke organisasi lain (Sjabadhyni et al, 2001). Namun pada kenyataannya, organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada pada individu, sehingga kesetiaan karyawan terhadap organisasi berkurang.

Fenomena pindah kerja oleh karyawan (*voluntary turnover*) merupakan salah satu faktor yang diakibatkan karena kurangnya komitmen individu terhadap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan studi Yaqin (2013) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar karyawan. Apabila individu telah menanamkan sikap komitmen dalam bekerja, maka individu akan tetap mempertahankan keanggotaannya dan tidak meninggalkan organisasi, ia bersedia melibatkan dirinya dalam menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan. Dengan adanya komitmen, individu akan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Komitmen merupakan kepercayaan individu dengan nilai-nilai organisasi, keterlibatan dirinya untuk organisasi, dan kesetiaan yang berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Kuntjoro, 2002). Komitmen menurut islam, seorang muslim diharuskan memiliki kesetiaan terhadap kesepakatan yang telah dibuat dalam hal apapun termasuk pekerjaan. Tentunya dalam hal ini berarti individu berniat untuk tidak meninggalkan organisasi karena berawal dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya, ia harus amanah menjalankan pekerjaan dalam organisasi. Kesetiaan dan komitmen terhadap kesepakatan atau perjanjian dalam bekerja merupakan sikap yang ditanamkan islam sebagai wujud dari amal sholeh karena hal ini berkaitan dengan amanah.

Dalam bekerja, individu yang amanah dapat melakukan segala tanggung jawab pekerjaan yang telah dibebankan untuknya. Bagi dirinya kerja adalah amanah, hal ini sangat berkaitan dengan etos kerja individu dalam organisasi. Dengan adanya etos kerja, individu selalu bertanggungjawab terhadap segala tugas yang ia terima. Menurut Tasmara (2002) etos kerja adalah keyakinan yang dapat mendorong individu untuk bertindak dan mencapai *high performance* dalam organisasi.

Ali dan Owaihan (2008) mengemukakan bahwa sejak awal masa islam, umat muslim telah mengetahui pandangan tentang etos kerja islami. etos kerja islami, berasal dari sikap individu terhadap kerja yang diidentikkan dengan sistem keimanan berawal dari niat bekerja untuk beribadah kepada Allah. Seorang muslim yang memiliki etos kerja islami selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan kesungguhan, bekerja karena ingin memperoleh kesempurnaan dan menghindari kerusakan (Yousef, 2000).

Menurut islam, kerja adalah keharusan bagi manusia apabila sukses dalam hidupnya, individu harus termotivasi untuk bekerja dengan tujuan untuk memperoleh kesempurnaan dan kualitas dalam bekerja. Etika kerja islam dapat mempengaruhi sikap pengikut dan membawa tingkat yang lebih tinggi yang ditandai dengan kepuasan, motivasi, kinerja, energi positif dan komitmen terhadap organisasi (zaneb and syed, 2012).

Penelitian Yousef (2000) membuktikan bahwa etika kerja islam, berhubungan terhadap perubahan organisasi, kemudian penelitian Yousef (2001) menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen individu terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa segala sesuatu apabila didasari dengan nilai-nilai islam yang dapat ditunjukkan melalui sikap religius individu, akan memberikan pengaruh yang baik terhadap suatu pekerjaan.

Pada dasarnya, religiusitas sangat penting bagi individu dalam bekerja. Agama adalah pedoman untuk individu dalam menjalani hidup mereka berdasarkan ajaran tentang tindakan benar atau salah serta bentuk dari ketaatannya kepada Allah. Tentunya hal tersebut harus ditanamkan sejak dini yang kemudian dijadikan sebagai pedoman dan diterapkankan dalam berbagai situasi termasuk tempat kerja. Melalui tingkat keberagamaan (religiusitas), seorang muslim akan selalu berusaha untuk berperilaku etis dalam kehidupan sehari-hari dan menghindari segala bentuk perilaku yang tidak baik menurut ajaran islam hal ini dikarenakan ia merasa takut kepada Allah yang disertai dengan keyakinan bahwa apabila ia bekerja tidak sesuai dengan ajaran islam, maka ia termasuk hamba yang tidak taat terhadap Allah. Hal ini sesuai dengan pendapat Jalaluddin (2007),

bahwa religiusitas adalah suatu keadaan dalam diri individu untuk bertingkah laku sesuai ajaran agama.

Religiusitas dapat mengacu pada keyakinan agama seseorang (Mukhtar and Butt, 2012). Parboteeah, Hogel & Cullen (2009) mengemukakan bahwa individu yang lahir dalam lingkungan agama cenderung lebih menjunjung nilai-nilai agama, dengan demikian ia akan konsisten terhadap kewajiban kerja yang lebih kuat sehingga mereka akan lebih berkomitmen untuk organisasi mereka. Sedangkan individu dengan religiusitas rendah, akan mempunyai kewajiban kerja yang lemah dan tidak merasa terikat dengan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga hal tersebut mengindikasikan ada keterkaitan antara religiusitas dengan konteks kerja.

Religiusitas sangat penting dalam menciptakan etos kerja islami karena dapat menumbuhkan tanggung jawab secara horizontal terhadap sesama manusia dan vertikal terhadap Allah SWT (Fauzan, 2012). Religiusitas dalam perspektif islam meliputi seluruh aspek kehidupan seorang muslim. Allah berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman masuklah dalam islam secara keseluruhan dan janganlah mengikuti langkah-langkah syaitan. Sungguh syaitan adalah musuh nyata bagimu”. QS : Al-Baqarah ayat 208.

Pemimpin berperan sebagai penggerak sumber daya organisasi serta menjadi panutan dalam organisasi. Menurut Tasmara (2002) memimpin bukan

hanya sekedar untuk mempengaruhi orang lain, namun bagi seorang muslim, memimpin berarti memberikan arahan berdasarkan nilai-nilai islam. Kepemimpinan pada intinya harus dilandasi dengan amanah. Amanah dan memenuhi janji tidak dapat dipisahkan. Apabila salah satu tidak terpenuhi, maka tidak akan ada manfaatnya. Pemimpin yang amanah, memiliki komitmen untuk memegang amanah tersebut.

Pimpinan organisasi harus dapat menggiatkan peningkatan komitmen anggotanya terhadap organisasi. Chiang dan Wang (2012) mengemukakan bahwa adanya tanda tingkat rendahnya kepercayaan pengikut kepada pemimpin dikarenakan kepemimpinan yang dijalankan tidak sesuai sehingga kurangnya komitmen individu terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan dalam organisasi. Kemudian menurut Indica (2013) Kepemimpinan islami memberikan pengaruh positif terhadap komitmen individu. Kepemimpinan yang dijalankan sesuai dengan nilai-nilai islam, akan berdampak pada individu dalam bekerja karena ia merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan organisasi kemudian dapat membentuk sebuah karakter kerja individu untuk tetap melanjutkan keorganisasiannya karena berawal dari nilai-nilai islam yang ditanamkan seorang pemimpin.

Pemimpin harus memiliki keahlian dan kemampuan profesional dalam jabatan. Keahlian dalam menjabat ini juga sebagai syarat utama dalam kepemimpinan. Pemimpin memegang peran penting dan sangat menentukan kemajuan dan kesejahteraan organisasi. Misalkan di sebuah lembaga pendidikan

untuk menciptakan tenaga pendidik yang berakhlakul karimah serta mewujudkan siswa yang memiliki kecerdasan yang diiringi dengan akhlakul karimah harus ditetapkan visi dan misi yang menunjuk pada tujuan dari lembaga pendidikan tersebut.

Dalam Al-Qur'an kepemimpinan disebut dengan istilah immamah (Shihab, 1996). Pemimpin dilarang melakukan segala bentuk kezaliman baik terhadap dirinya sendiri maupun pengikutnya. Pemimpin yang islami memiliki akidah, akhlak mulia, ilmu pengetahuan, wawasan yang luas, serta memiliki kecakapan dalam manajerial. Berikut firman Allah SWT :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ  
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya : “Kami menjadikan seorang pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk sesuai dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar mengerjakan kebajikan, mendirikan sholat, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah.” QS.

Al-Anbiya :73.

Islam mengemukakan bahwa kepemimpinan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Berikut firman Allah :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Artinya : “Dan mereka yang memelihara amanat-amanat yang dipikulnya serta janji-janjinya.” QS : Al-Mu'minuun ayat 8.

Penelitian yang dilakukan oleh Alkahtani (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Dede Suryanto dan Wulan Prihatiningsih (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen normatif dan komitmen kontinuan. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasi yakni komitmen normatif, dan komitmen kontinuan menurut Allen dan Meyer terjadi ketidak konsistenan penelitian karena diantara dua penelitian tersebut, salah satu dari penelitian, membuktikan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dengan komitmen normatif dan komitmen kontinuan.

Telah dilakukan penelitian tentang komitmen organisasi di berbagai perusahaan maupun lembaga lainnya. Pada kenyataannya penelitian yang dilakukan menggunakan dimensi Allen dan Meyer yakni komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Dari banyaknya penelitian tersebut, peneliti melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya terutama terkait dengan komitmen organisasi. Faktanya telah ditemukan bahwa terdapat organisasi yang tidak melibatkan nilai-nilai islam dalam pelaksanaannya, mengingat kurangnya pemahaman tentang nilai-nilai islam pada pemimpin organisasi. Oleh karenanya peneliti melakukan penelitian tentang komitmen organisasi yang lebih mengarah pada ajaran islam yakni komitmen islami. Sehingga penelitian ini menunjuk pada pendidikan islam yakni Madrasah Tsanawiyah di kecamatan Demak.

Menurut Amin (2010) komitmen kerja islami adalah perjanjian yang wajib dilaksanakan dan bersifat mengikat serta kesediaan dan kerikhlasan individu

dalam bekerja dengan menepati segala peraturan kerja sesuai dengan ajaran islam. Seorang muslim, dalam bekerja harus bersedia mengikatkan dirinya melalui keterlibatannya untuk organisasi yang ditandai dengan menepati segala ketentuan kerja dalam aturan-aturan islam. Individu senantiasa menerapkan nilai-nilai islam yang kemudian dapat diimplementasikan dalam pekerjaan. Komitmen individu terhadap organisasi yang ditandai dengan nilai-nilai islam, bahwa seorang muslim diharuskan untuk berkomitmen terhadap organisasi dengan tuntunan bahwa segala bentuk pekerjaan ditunjukkan sebagai bentuk ketaatan baik bagi organisasi maupun pertanggung jawaban kepada Allah. Islam terikat pada *hablum minan nas* dan *hablum minallah*, tidak akan menjadi sempurna hubungan manusia dengan sesama apabila ia tidak menyempurnakan hubungannya dengan Allah.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan komitmen islami pada Madrasah Tsanawiyah di kecamatan Demak?”

Sedangkan pertanyaan peneliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islamiterhadap etos kerja islami ?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap etos kerja islami ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen islami?
4. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap komitmen islami?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap komitmen islami ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**



1. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan islami terhadap etos kerja islami.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan islami, terhadap etos kerjaislami.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen islami.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen islami.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengaruh etos kerja islami terhadap komitmen islami.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis sebagai tambahan ilmu pengetahuan untuk pembaca tentang kepemimpinan islami, religiusitas, etos kerja islami dan komitmen islami.
2. Manfaat Praktis memberikan kontribusi terhadap organisasi dan lembaga dalam upaya meningkatkan komitmen islami.