

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat mendorong sekolah negeri maupun swasta berlomba - lomba memberikan fasilitas pendidikan yang bagus untuk mencerdaskan anak bangsa dalam ranah kognitif, keterampilan (psikomotor) dan sikap (afektif) yang baik. Seiring dengan kesadaran masyarakat Indonesia terhadap ajaran agama dan pentingnya pendidikan karakter / sikap maka sekolah yang sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai agamis menjadi pilihan orang tua untuk menyerahkan putra-putrinya dididik di sekolah tersebut. Pendidik (guru) dan tenaga kependidikan dengan kinerja yang berkualitas, kompeten, berakhlak mulia serta memahami dan mengamalkan syariat agama sangat diperlukan dalam membentuk karakter siswa yang baik.

Peningkatan kebutuhan akan pendidik (guru) dan tenaga kependidikan dengan kinerja serta kompetensi yang bagus merupakan kebutuhan mendesak bagi sekolah swasta maupun sekolah negeri. Setiap pendidik (guru) dan tenaga kependidikan yang melakukan kontak dengan siswa menjadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan siswa, baik secara akademik maupun non akademik, serta ikut mempengaruhi keberhasilan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Setiap komponen yang ada di sekolah, sekecil apapun jabatannya, baik pendidik (guru) maupun tenaga kependidikan mempunyai andil dalam meningkatkan mutu

pendidikan di sekolah serta membentuk karakter siswa yang baik. Melalui koordinasi dan manajemen seorang pimpinan lembaga pendidikan / kepala sekolah, pendidik (guru) merupakan tenaga kerja paling dominan untuk melakukan tugas pengelolaan organisasi sebuah lembaga pendidikan, mereka mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan jasa untuk mendidik, mentransfer ilmu dan memberikan contoh perilaku / karakter yang baik kepada siswa.

Guru memiliki peran yang kuat dalam mengoordinasi, memobilisasi, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Seorang guru adalah salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan tujuan sekolah melalui program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang cukup untuk dapat mengambil inisiatif / inisiatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Selain kemampuan tersebut, guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang sering disebut standar kompetensi guru.

Upaya untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia masa depan sangat bergantung pada pendidikan. Dunia pendidikan adalah kendaraan yang sangat besar dalam pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai modal dan pengembangan masyarakat. Dalam konteks ini peran pendidikan akan semakin dituntut. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional telah menerapkan sistem pendidikan dalam bentuk kurikulum yang terdiri dari satu set mata pelajaran yang harus dikuasai oleh yang terdidik dalam upaya untuk melengkapi dan mengantarkan mereka ke masa depan sumber daya manusia yang

handal dan kualitas baik. Sekolah Vokasi (SMK) adalah pendidikan formal yang satu tingkat lebih tinggi dari sekolah menengah atas (SMP) yang dapat dinikmati oleh masyarakat Indonesia, di mana mereka melanjutkan pendidikan untuk menyelesaikan wajib belajar sehingga mereka bisa menjadi manusia yang berkualitas melalui pendidikan berkualitas. Komponen yang terkait dengan sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk siswa, guru, pelatih atau administrator sekolah, fasilitas / infrastruktur dan proses pembelajaran

Menurut Umam (dalam Samtono 2017), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Masalah yang perlu dikaji lebih lanjut yaitu kinerja pendidik (guru) dan tenaga kependidikan, bagaimana mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan melalui kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan terhadap siswa merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kinerja guru serta tenaga kependidikan yang baik. Salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja pendidik (guru) dan tenaga kependidikan.

Seorang pimpinan lembaga pendidikan juga harus mampu menanamkan tujuan organisasi pada seluruh bawahan (*follower*) dan menjadikan tujuan ini sejalan dengan tujuan pribadinya sebagai anggota organisasi, sehingga secara sadar dan sukarela, bawahan akan berupaya untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam ilmu manajemen, kepemimpinan mempunyai peran yang penting begitu pula dalam organisasi. Pemimpin dalam konsep islam, merupakan hal yang sangat

*final* dan *fundamental*, pemimpin berada dalam posisi yang menentukan terhadap perjalanan umatnya. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Kepemimpinan diperlukan untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku anggota organisasi menuju pencapaian kinerja yang lebih baik.

Tugas manusia di muka bumi ini adalah sebagai wakil Allah di muka bumi atau *khalifatullah fil ardhy*. Manusia diberi kepercayaan oleh Allah sebagai pemimpin di muka bumi dan dituntut memiliki kemampuan menggali serta mengelola dunia yang dihuninya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Hal ini ditegaskan dalam Q.S. Al Baqarah (2):30 sebagai berikut:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?”. Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Sebagaimana sejumlah penelitian berhasil menguji pengaruh positif dan negatif terkait dengan hubungan kepemimpinan islami dengan kinerja guru. Menurut penelitian Hakim (2012) menemukan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. Shofwa (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto. Selain itu, Kusumawati (2015) mengemukakan gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja islami para dosen dan karyawan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Terakhir, Wijayanti dkk (2016) dalam studinya mengemukakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh dan signifikan

terhadap kinerja karyawan BMT di Wonosobo. Namun sebaliknya, menurut studi Tone dkk (2015) kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Islam Kopertais Region VIII. Mappamiring (2015) menemukan bahwa Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami karyawan Bank Syariah di Makassar. Abusama (2017) kepemimpinan Islam positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Halmahera Selatan. Sejalan dengan peneliti sebelumnya Samtono (2017) juga menyatakan kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga.

Aspek budaya organisasional juga penting dalam sebuah organisasi. Setiap tindakan atau perilaku individu dalam organisasi baik berupa perilaku prestatif (yang diharapkan) maupun perilaku nonprestatif (tidak diharapkan) berkaitan dengan budaya organisasional. Hal ini perlu dikaji lebih lanjut khususnya keterkaitan antara budaya organisasional (dalam hal ini budaya organisasional yang islami) dengan perilaku individu-individu yang ada di dalam organisasi (Dede Mariana, 2008).

Budaya organisasional menurut pandangan islam yaitu budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau sesuai ajaran Allah SWT dan Muhammad SAW. Budaya organisasional yang islami yaitu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh individu-individu di dalam organisasi baik dalam berinteraksi, struktur organisasi, serta sistem pengawasan organisasi didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran islam (Lukman Hakim,

2011). Ajaran Islam memberikan pandangan bahwa kewajiban moral setiap individu adalah berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua aturan (syari'ah) islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan ekonomi (lebih khusus pada urusan budaya organisasioal). Budaya organisasional merupakan bagian dari ekonomi islam, tidak lepas dari konsep-konsep islam yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

Sebagaimana sejumlah penelitian berhasil menguji pengaruh positif dan negatif terkait dengan budaya organisasi islami dan kinerja guru. Menurut Hakim (2012) budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. Arifin (2014) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lima belas sekolah tinggi Islam di Jakarta. Tone dkk (2015) juga mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Islam Kopertais Region VIII. Mappamiring (2015) budaya organisasi islami berpengaruh terhadap kinerja islami karyawan Bank Syariah di Makassar. Selain itu, Purnama (2017) budaya islam berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan Lembaga Pendidikan Sabilillah Sampang. Terakhir Samtono (2017) mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.SMK Muhammadiyah Salatiga. Akan tetapi hasil penelitian Oktavia (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi islami tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah. Lousyiana dkk (2015) menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSI Ibnu sina Pekanbaru. Terakhir, Mabuaat (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dispenda Sulut UPTD Tondan.

Muslichah (2015: 31) komitmen organisasi adalah suatu keadaan keterikatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi di mana individu tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal seperti komitmen dalam bekerja baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional dan faktor eksternal seperti lingkungan tempat bekerja baik atasan, bawahan maupun setingkat. (Amilin dan Rosita, 2008: 13). Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerjanya.

SMK Muhammadiyah adalah Sekolah Menengah Kejuruan yang berbasis islami dan menjunjung tinggi keagamaan serta menghasilkan lulusan yang bertaqwa dan berakhlak mulia. SMK Muhammadiyah di kabupaten Pekalongan terdapat 9 cabang yaitu SMK Muhammadiyah Kajen, SMK Muhammadiyah Karanganyar, SMK Muhammadiyah Kedungwuni, SMK Muhammadiyah Doro, SMK Muhammadiyah Talun, SMK Muhammadiyah Bligo, SMK Muhammadiyah Pencongan, SMK Muhammadiyah Bojong dan SMK Muhammadiyah Kesesi. SMK Muhammadiyah merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang visi misinya mencerminkan nilai-nilai islami maka dari itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai peran kepemimpinan islami, budaya organisasi islami, komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Pekalongan.

Kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami yang mendukung serta komitmen anggota organisasi yang kuat merupakan faktor yang dianggap sebagai dasar suksesnya suatu organisasi. Oleh sebab itu apakah nilai-nilai islami yang diterapkan melalui kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap komitmen organisasi serta memberikan dampak pada peningkatan kinerja seorang guru. Selain itu, dilihat dari adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atau inkonsistensi penelitian maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel kepemimpinan islami, budaya organisasi islami, komitmen organisasi dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu atau research gap yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Menurut studi Hakim (2012), Shofwa (2013), Kusumawati (2015) dan Wijayanti dkk (2016) kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun menurut studi Tone dkk (2015), Mappamiring (2015), Abusama (2017) dan Samtono (2017) kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut studi Hakim (2012), Arifin (2014), Tone dkk (2015), Mappamiring (2015), Purnama (2017) dan Samtono (2017) mengungkapkan budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap kinerja



guru. Akan tetapi hasil penelitian Oktavia (2012), Lousyiana dkk (2015), Mabuaat (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi islami tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi penulis tambahkan sebagai variabel intervening di dalam penelitian ini karena komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan. Keterikatan psikologis seorang karyawan dengan organisasinya, jika karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan memihak, loyal, mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan organisasi tentunya ini berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri begitu pula sebaliknya.

Dari beberapa research gap / inkonsistensi hasil penelitian di atas maka hal ini layak dianalisis lebih lanjut mengenai variabel kepemimpinan islami, budaya organisasi islami terhadap kinerja guru. Mengingat komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru maka peneliti menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening untuk menguji apakah ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami terhadap kinerja guru jika melalui komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi islami terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan?

3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi islami terhadap komitmen organisasi di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi islami terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi islami terhadap komitmen organisasi di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan.

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

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh serta memperluas wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Bagi SMK Muhammadiyah di Kabupaten Pekalongan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi, saran atau masukan mengenai aspek Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami, Komitmen Organisasi serta Kinerja Guru pada SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Pekalongan.

##### **3. Bagi Fakultas Ekonomi Unissula**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan dalam pembuatan Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi mengenai aspek Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami, Komitmen Organisasi serta Kinerja Guru.