

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Budaya organisasi sebagian besar instansi - instansi pemerintah maupun swasta saat ini mayoritas belum menerapkan prinsip - prinsip Islami dalam sistem kerja. Hal tersebut dapat tercermin dari etika pegawai pemerintah atau swasta yang kurang disiplin, amanah dan bertanggung jawab, loyal, serta profesional dalam bekerja. Oleh karena itu budaya organisasi Islami sangat di butuhkan untuk membentuk karakter dalam bekerja. Apalagi dengan berkembangnya era globalisasi dan teknologi informasi memudahkan seseorang atau instansi untuk mengakses dan mempelajari serta menerapkan sistem budaya Islami. Hal ini terbukti dari kesadaran masyarakat Indonesia yang mulai berpedoman dan memikirkan segala sesuatunya sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai Islami mulai dari pendidikan formal maupun non formal untuk menjadikan generasi yang lebih baik. Berawal dari fenomena tersebut yang nantinya banyak dibutuhkan sumber daya manusia yang paham akan nilai-nilai Islami dan berperilaku Islami yang merupakan akibat dari suatu budaya Islami yang diterapkan pada suatu organisasi. Menurut Sumarman (2003) budaya organisasi Islami adalah nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan Islami yang mempengaruhi etika, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan.

Kinerja berhubungan dengan budaya dan desain dari pengendalian manajemen yang berdasarkan pada budaya (Bimberg, 2004; Brigibe, 2007; dan Bernard 2010). Pernyataan ini konsisten dengan *Contingency Theory* dari

organisasi (Hall, 1978) yang menyatakan bahwa struktur organisasi pada konteks organisasi, dapat mempengaruhi kinerja. Uraian Peters dan Waterman (1982), Robbins (2003) dan O'Reilly (2002) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh temuan penelitian Kotter & Heskett (1992); Kempt & Dwyer (2001), Waclawski (2003); Moeljono (2003); Rashid *et al.* (2003); Tsang (2007); Amran *et al.* (2008); Stavrou *et al.* (2005); Xenikou & Simosi (2006) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas diajukan hipotesis yaitu semakin kuat budaya organisasi dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan ukuran bahwa kinerja dalam organisasi baik bisa dilihat dari beberapa elemen, yaitu : 1. Kuantitas dari hasil, 2. Kualitas dari hasil, 3. Ketepatan waktu dari hasil, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan untuk bekerja sama. Hal tersebut tidak terlepas dari peranan pemimpin untuk bisa mengarahkan dan mencontohkan kinerja agar sesuai dengan tujuan organisasi

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1990), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal. Teori Path Goal (Evans, 1970; House, 1971; House&Mitchell, 1974 dalam Yulk, 1989) mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan

kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Dalam falsafah kehidupan Islami kepemimpinan dianggap sebagai kepercayaan dan tanggung jawab yang tidak hanya bertanggung jawab untuk anggotanya tetapi juga bertanggung jawab di depan Allah SWT seperti yang dinyatakan di dalam Al Qur'an (QS. 23 :8-110). Selain itu etos kerja Islami mempengaruhi hasil kinerja Islami seseorang, dimana pengertian etos kerja Islami menurut Asifudin dalam Jamil (2007), diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari sistem keimanan Islami yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigm etos kerja yang Islami. Selain etos kerja Islami yang dimiliki oleh karyawan, peran pemimpin dalam memimpin organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan juga sangat berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Siagan (2009) kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja dapat mempengaruhi kinerja dengan memotivasi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak agar dapat mencapai kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial (Sukidjo Noto Atmodjo, 2003).

Sondang P. Siagian (2002) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Budaya organisasi akan membantu menciptakan etos kerja yang semakin baik untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula serta. Hal ini berarti adanya etos kerja dalam organisasi meningkatkan kinerja.

Memiliki etos kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen dan kinerja dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yushak, *et al.*, (2011), Yousef (2000) dan Sulistyono (2010) bahwa variabel Etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja Islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Baddu (2007) dan Sutono dan Budiman (2009) menyatakan bahwa variabel etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perilaku kerja karyawan.

Madrasah Aliyah Nahdatul Ulama ( MA NU ) merupakan salah satu sekolah swasta yang menjunjung tinggi nilai – nilai Islami. Tercermin dari visi sekolah yaitu “ Terwujudnya manusia yang bertaqwa, cerdas, trampil, dan berakhlakul karimah “. Selanjutnya pada tanggal 1 Juni 1985 secara resmi badan ini mendirikan Madrasah Aliyah NU Limpung, sebuah lembaga pendidikan di bawah koordinasi Lembaga Pendidikan Ma’arif NU Kecamatan Limpung Kabupaten Batang Propinsi Jawa Tengah dan berstatus terdaftar pada Kantor Departemen Agama dan Piagam Nomor : Wk/5.d/153/pgm/MA/1987.

Pada tahun 2006 berdasarkan hasil akreditasi madrasah yang dilakukan oleh Dewan Akreditasi Madrasah Provinsi maka MANU Limpung dinyatakan sebagai madrasah terakreditasi A (Sangat Baik) dengan Piagam Akreditasi Madrasah Aliyah Nomor : Kw.11.4/4/PP.03.2/625.25.03/2005.

Pada tahun 2010 berdasarkan hasil akreditasi madrasah yang dilakukan oleh BAS/M maka MANU Limpung dinyatakan sebagai madrasah terakreditasi B.

Seiring perkembangan waktu dan perkembangan wilayah yaitu pemekaran kecamatan di Kabupaten Batang, berdasarkan SK Bupati Batang Nomor : 138/1120/2007 tanggal 22 Nopember 2007 tentang Pengukuhan dan Peresmian Pembentukan Kecamatan Kabupaten Batang, Kantor Pusat MANU Limpung berada di desa Banyuputih ibukota Kecamatan Banyuputih. Melalui musyawarah yang panjang, maka terhitung sejak tanggal 1 Mei 2011 MANU Limpung berubah menjadi MA NU 01 Banyuputih.

MA NU Banyuputih adalah sekolah berbasis agama Islami didalamnya. Hal ini didukung dengan adanya pemberian mata pelajaran akhlak, al-Qur’an

hadits, aqidah akhlaq, fiqih, ilmu hadis, dan ilmu tafsir. MA NU Banyuputih memiliki 4 jurusan program studi, yaitu : IPA, IPA, Bahasa, dan Agama. Program studi agama dibuka terhitung mulai tahun pelajaran 2012/2013. Beberapa pelajaran dalam program studi agama merupakan pelajaran layaknya mata pelajaran di pondok pesantren, dan sebagai pengampu (Guru) mata pelajaran tersebut adalah para Kyai dan Ustadz dari pondok pesantren di wilayah Kecamatan Banyuputih dan Kecamatan Limpung. Budaya pendidikan yang diterapkan pada MA NU Banyuputih meliputi diadakannya shalat berjamaah, peraturan dilarang merokok di lingkungan sekolah bagi siswa dan siswi.

Adanya budaya organisasi Islami diharapkan akan membentuk karakter sumber daya manusia ( SDM ) yang unggul, sehingga generasi – generasi penerus bangsa dapat memberikan kontribusi yang besar demi terciptanya kesejahteraan masyarakat. Namun dalam realitanya budaya organisasi Islami kurang bisa dicontohkan oleh guru dan karyawan kepada siswa dan siswinya. Tak jarang peraturan yang diberlakukan terhadap siswa hanya dijadikan sebagai formalitas saja, karena pihak sekolah yang membuat peraturan tersebut tidak mampu memberikan contoh yang baik kepada para siswanya. Seperti peraturan dilarang merokok dilingkungan sekolah, namun sebagian guru maupun karyawan masih merokok di lingkungan sekolah baik di kantor maupun koridor sekolah. Terkait peraturan tentang shalat berjamaah masih banyak guru dan karyawan yang jarang mengikuti agenda tersebut. Permasalahan lainya juga kurangnya rasa disiplin dalam bekerja seperti datang kesekolah yang terlambat dan hanya diberikan teguran – teguran dalam bentuk lisan dan tidak adanya sanksi yang tegas dari

pelanggaran tersebut, ini jelas berbeda dari sudut pandang siswa apabila terlambat akan diberikan poin kesalahan. Peran pemimpin yaitu kepala sekolah sangat berandil besar dalam terciptanya ketertiban di lingkungan sekolah. Tidak hanya siswa yang diharapkan datang tepat waktu, namun guru dan karyawanpun harus mematuhi. Aturan menyangkut kesalahan guru haruslah diberlakukan, supaya ada sedikit rasa bertanggung jawab untuk mematuhi dan memberikan contoh yang baik terhadap siswa dan siswinya jika kedatangan guru maupun karyawan lebih awal. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian untuk mengetahui “ Peningkatan Kinerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi di MA NU Banyuputih”

## **1.2 Permusan Masalah**

Permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja Islami di MA NU Banyuputih?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami di MA NU Banyuputih?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja Islami di MA NU Banyuputih?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi Islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja Islami di MA NU Banyuputih?

5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi Islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami di MA NU Banyuputih?
6. Bagaimana budaya organisasi pengaruh Islami memoderasi pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja Islami di MA NU Banyuputih?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja Islami di MA NU Banyuputih
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami di MA NU Banyuputih
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja Islami di MA NU Banyuputih
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi Islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja Islami di MA NU Banyuputih
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi Islami memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami di MA NU Banyuputih
6. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi Islami memoderasi pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja Islami di MA NU Banyuputih

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Mengembangkan pola pikir baru bagi penulis tentang sistem budaya organisasi Islami

2. Bagi instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi sebagai rekomendasi pengeolan SDM berbasis Islami

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.