

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Budaya berawal dari sebuah sikap yang dikerjakan seseorang, beberapa orang dan menjadi kebiasaan semua orang, yang selalu dikerjakan dalam aktivitas sehari-hari dengan menggunakan panutan dan pedoman (norma-norma masyarakat) tertentu.

Ajaran islam memiliki berbagai macam budaya dan tatakrama dalam menjalani kehidupan individu dan sosial. Budaya dan tatakrama tersebut diterapkan langsung dalam kehidupan manusia kekasih Allah Aza Wa Jalla yaitu beliau Nabi Muhammad SAW. Berbagai macam perkataan dan perbuatannya menjadi pedoman seluruh keluarga, sahabat dan umatnya. Pedoman yang beliau sampaikan terdapat didalam kalamullah yaitu Al-Qur'an dan Hadist. Kini perkembangan budaya organisasi mulai memasuki perkembangan budaya yang islami, contoh banyak perempuan berhijab di instansi pendidikan maupun non pendidikan. Contoh kecil tersebut menunjukkan dari segi kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga aurat seperti apa yang diajarkan dalam Islam. Bangsa Indonesia kini mulai beranjak dengan berpegang teguh pada pedoman dan melakukan segala sesuatu sesuai dengan nilai-nilai islami, yang terus digali mulai dari pendidikan formal maupun non formal untuk menjadikan generasi-generasi yang lebih baik.

Terkadang dalam sebuah organisasi, budaya organisasi islami dapat terlihat hanya dari beberapa orang yang kemudian disimpulkan oleh orang yang melihatnya. Seperti halnya religiusitas seseorang, kemudian orang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tersebut adalah seperti religiusitas beberapa orang yang dilihatnya. Meskipun belum tentu tepat, tapi biasanya ada yang dibenarkan karena religiusitas termasuk sikap dan sikap seseorang yang selalu dikerjakan karena sudah menjadi kebiasaannya tak terkecuali dalam organisasi.

Budaya islami yang ada dalam organisasi islam juga dapat dijadikan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pengertian budaya organisasi Islami menurut Sumarman (2003) adalah nilai, gambaran pemikiran dan identitas yang berdasar pada Islam yang dapat mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang dalam kehidupannya.

Yayasan pondok pesantren Ash-Shodiqiyah Semarang merupakan suatu organisasi yang pastinya menjunjung tinggi nilai-nilai islami, beraqidah akhlak dan menjadikan ilmu prioritas pelayanannya. Seperti halnya guru yang bekerja di SMK Ash-Shodiqiyah tersebut, notaben gajinya masih terbilang minim karena belum memiliki standar gaji yang pasti, hal ini disebabkan pada sistem gaji yang mengacu pada beban pelajaran yang di ampu dan tingkatan jabatan. Akan tetapi para guru atau karyawan tetap mau bertahan dan mencurahkan pikiran dan tenaga demi keberlangsungan yayasan tersebut. Komitmen dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya ada karena religiusitas para pegawai yang melekat pada diri mereka dan sudah menjadi budaya organisasi, untuk sekolah dan yayasan tetap di berikan dengan totalitas yang tinggi. Sikap tersebut merujuk

kepada betapa ia mementingkan kepentingan umum demi mencapai tujuan organisasi bersama. Berbeda lagi dengan mencari anugerah Allah SWT melalui orang-orang yang sholeh, dalam hal ini yaitu Kyai, alim ulama dan masyayid tariqqoh baik naqsabandiyah maupun qadarriyah. Menempuh jalan menghormati, menjunjung tinggi, mengistimewakan dan bahkan merelakan hidupnya untuk mengabdikan kepada beliau dengan pengharapan hidupnya bisa menjadi manusia yang diberkahkan ilmunya, rizqinya dan umurnya, baik di dunia maupun di akhirat. Sudah menjadi sebuah budaya dalam Yayasan Ash-Shodiqiyyah bahwa seluruh orang yang ada didalamnya, termasuk pegawai atau guru dan staff smk Ash-Shodiqiyyah dan juga santri-santrinya mengabdikan diri dalam berbagai macam bentuk, sebagai santri mereka mengabdikan diri dalam pesantren untuk mengaji, mengajar, dan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan mencari keberkahan ilmu dari kyai. Sedangkan sebagai pegawai guru atau staff mereka mengabdikan diri mereka dalam bentuk guru mengajar pada bidangnya dan selalu menularkan ilmu nya tanpa mengharap imbalan gaji yang besar, mereka hanya mendapatkan bisyaroh sebagai tanda terimakasih untuk pengabdiannya. Begitu pula para staff pegawai mereka mengatur segala sesuatu urusan administrasi sekolah dengan sedemikian rupa agar sekolah menjadi tertib dan kian maju.

Sisi religiusitas yang seperti itu yang menjadi budaya organisasi yang islami, para guru, pengurus, pekerja dan santri-santri Yayasan Asshodiyyah mau bersungguh-sungguh baik lahir maupun batin dalam mencurahkan tenaga, pikiran dan materinya dalam mengembangkan Yayasan yang belum lama ini berdiri. Hal ini dibuktikan dengan adanya tenaga pengajar berkualitas tinggi yang

turut ikut bergabung dalam rangka menjadikan lembaga pendidikan di yayasan Ash-Shodiqiyah Semarang sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berani bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lainnya, baik di tingkat kota semarang maupun di tingkat jateng.

Dari beberapa fenomena yang ada di yayasan tersebut para pegawai yang bekerja dan mengabdikan dirinya untuk kepentingan sekolah dan yayasan (organisasi), mereka adalah orang-orang yang memiliki kecintaan akan pekerjaan dan organisasinya. Semangat berkomitmen memang memiliki berbagai cabang kebaikan dalam mengembangkan suatu lembaga atau organisasi. Berdasarkan pada UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlakul karimah, berilmu, komunikatif, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang baik dan bertanggung jawab. Agar dapat menghasilkan peserta didik dan calon sumber daya yang seperti tujuan tersebut, maka harus diimbangi proses pendidikan yang memadai dan ketulusan pengajar dalam mendidik para siswa. Ketulusan pengajar memiliki daya tarik yang kuat dalam mempengaruhi psikologi peserta didik, hal ini dikarenakan sifat tulus seorang guru secara tidak langsung akan menjadi nilai positif terhadap peserta didiknya. Setelah pengajar memiliki sifat tersebut kemudian kita melihat aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kegiatan belajar peserta didik, seperti norma-norma, budaya, lingkungan dan adat yang dijadikan ciri lembaga pendidikan

tersebut yaitu seperti membaca asma'ul khusna berjama'ah sebelum dimulainya suatu kegiatan belajar mengajar, mengucapkan salam, mencium tangan guru dan lain-lain, termasuk budaya organisasi yang ada dalam yayasan tersebut.

Berbagai kegiatan yang ada didalam organisasi tersebut telah menjadi sebuah budaya organisasi islami yang melekat dan menjadikan sumber pendidikan religiusitas dari setiap orang yang berada didalamnya. Karena sebuah religiusitas ada ketika sebuah pendidikan yang terus diberikan akan melatihnya menjadi sesuatu kegiatan sepiritual atau keagamaan yang dilakukan sehari-harinya, dan menjadi suatu identitas seseorang untuk dapat mengukur seberapa besar seseorang meyakini dan menjalani serta mengamalkan segala sesuatu yang diajarkan oleh agamanya. Menurut Fetzer (1999) mengatakan bahwa religiusitas adalah sebuah ukuran kekuatan untuk seseorang, penganut agama dalam merasakan pengalaman beragama sehari-hari (*daily spiritual experiences*), mengalami kebermaknaan hidup dalam agama (*meaning*), mengekspresikan keagamaan sebagai sebuah nilai tambah (*values*), meyakini ajaran dalam agamanya (*belief*), mampu memaafkan (*forgiveness*), melakukan kegiatan keagamaan (ibadah), secara menyendiri (*private religion practices*), menggunakan agama sebagai pedoman atau contoh (*religion/spiritual coping*), mendapat dukungan dari penganut sesama agama (*religion suport*), mengalami sejarah keberagamaan (*religion/spiritual history*), komitmen dalam beragama (*commitment*), mengikuti organisasi atau kegiatan keagamaan (*organizational reigiusness*) dan meyakini pilihan agamanya (*religion preference*). Jadi pada intinya sebuah religiusitas juga dapat dipelajari dari budaya organisasi islam yang terdapat dalam sebuah organisasi seperti pada budaya

organisasi islami yang ada pada yayasan pondok pesantren Asshodiyyah yaitu budaya dari SMK Asshodiyyah Semarang.

Budaya yang kemudian membuat sisi reigusitas seseorang tergalih secara mendalam dan keluar memancarkan aura religiusitasnya memberikan suntikan motivasi dalam kinerja para karyawan yang berada di dalamnya. Sehingga kinerja sumber daya manusianya akan menjadi lebih baik dan membuat organisasi tersebut memiliki sebuah kekuatan untuk terus berkompetisi dalam dunia pendidikan, memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik dari banyaknya organisasi pendidikan yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas serta melihat betapa pentingnya sebuah budaya dan religiusitas seseorang terhadap kinerja sumber daya manusia atau karyawan, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi Islami Dan Religiusitas”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi Islami Dan Religiusitas”, selanjutnya pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimana keterkaitan antara budaya organisasi islami dengan kinerja sumber daya manusia?
2. Bagaimana keterkaitan antara budaya organisasi islami dengan religiusitas?

3. Bagaimana keterkaitan antara religiusitas dengan kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana model peningkatan budaya organisasi islami dan religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi islami dengan kinerja sumber daya manusia.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi islami dengan religiusitas.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara religiusitas dengan peningkatan kinerja organisasi.
4. Menyusun model peningkatan budaya organisasi islami dan religiusitas terhadap kinerja sumber daya manusia.

### **1.4. Mafaat Penelitian**

Manfaat Penelitian adalah suatu akibat yang bernilai positif yang dihasilkan dari sesuatu kegiatan. Manfaat yang akan dihasilkan dari penelitian ini ada dua aspek, yaitu:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bacaan dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya dengan harapan dapat mengembangkan pemahaman secara teoritis

tentang model peningkatan budaya organisasi islami dan religiusitas terhadap kinerja sumberdaya manusia.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian tersebut dapat memberikan solusi praktis yang berharga bagi para manajer atau pimpinan dalam sebuah organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia atau karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi kepada para peneliti yang selanjutnya berdasarkan temuan-temuan yang didapatkan dalam penelitian serta kelemahan yang mungkin ditemukan dalam penelitian ini.