

BAB I

PENDAHULUAN

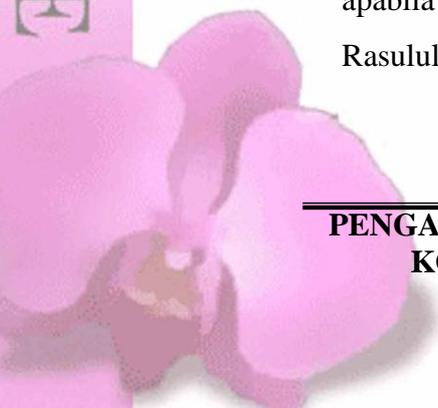
1. Latar Belakang

Lembaga pendidikan berperan penting dalam perkembangan sumber daya manusia. Manusia yang baik akan membangun peradaban yang baik. Hanya manusia yang berlandaskan bekal agama kuatlah yang berpotensi menjadi manusia yang baik. Oleh karenanya dibutuhkan lembaga-lembaga pendidikan agama seperti Pondok Pesantren, Madrasah, Taman Pendidikan Al Qura'an (TPQ) dalam lingkup masyarakat yang paham akan prinsip keIslaman.

Pada era ini, dalam dunia kerja khususnya bidang pendidikan, hubungan antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan kinerja sebuah organisasi. Kinerja organisasi yang baik akan menstabilkan proses pembelajaran sehingga prestasi siswa atau santri bisa tercapai dengan baik. Maka adanya jiwa kepemimpinan pada sosok pemimpin sangat diperlukan pada organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang ataupun kelompok agar anggota organisasi bisa memberikan kontribusi yang optimal guna mencapai tujuan organisasinya. Sikap segan, disiplin, sigap, dan lain-lain dari seorang karyawan bergantung dari karakter pemimpinnya sendiri.

Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi, antara satu dengan yang lainnya tentu berbeda-beda. Ada suatu organisasi menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi, karismatik, diplomatis, dan bahkan ada organisasi lain yang menggunakan gaya kepemimpinan Islam untuk memajukan organisasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan Islam, karena sebagai masyarakat muslim alangkah lebih baik apabila kita menerapkan segala sesuatunya dari seorang teladan yang baik yaitu Rasulullah SAW dan menyandarkannya pada al-Qur'an dan as sunnah sehingga



jalan yang ditempuh ke depannya adalah jalan yang baik dan benar. Allah berfirman dalam surat Al Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”.

Selain itu, juga terdapat satu hadits yang berbunyi sebagai berikut:

(كُلُّ أُمَّتِي يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ إِلَّا مَنْ أَبَى). قِيلَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ يَأْبَى؟ قَالَ: (مَنْ أَطَاعَنِي دَخَلَ الْجَنَّةَ، وَمَنْ عَصَانِي فَقَدْ أَبَى)

Artinya: “Seluruh umatku akan masuk surga, kecuali orang yang enggan.” Sahabat bertanya, “Siapakah orang yang enggan itu, wahai Rosulullah?”. Rosul bersabda: “Barang siapa yang taat kepadaku (perintah agama Islam), maka ia akan memasuki surga, dan barang siapa durhaka kepadaku (Al Qur’an dan Hadits) maka sungguh dia telah enggan. (Hr. Bukhori).

Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuan dalam melaksanakan kewajiban akan tugas yang dibebankannya saja, tetapi lebih dari itu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh anggota dalam organisasinya untuk ikut berperan aktif, sehingga mereka bisa memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan organisasinya. Kepemimpinan yang berbasis Islami juga mempunyai peran yang sangat besar karena berpegang teguh pada Al Qur’an dan Al Hadits. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur’an dan hadist (Rivai&Arifin:2009, 113) menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin ketika para nabi sebagai pemimpin umatnya, yaitu shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah.

Adanya kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka secara langsung semua aktivitas bawahan berada pada kendalinya, secara otomatis

seorang bawahan akan melaksanakan semua dan setiap perintah baik itu lisan atau tertulis yang diperintahkan oleh pemimpinnya. Ada baiknya jika para pemimpin tidak hanya menilai perilakunya sendiri agar mereka dapat mengerti bagaimana cara mereka mempengaruhi orang lain, akan tetapi mereka juga harus mengerti posisinya dan bagaimana cara menggunakan kekuasaan tersebut. Pemimpin akan memproduksi hasil atau produk yang baik dan bermanfaat atau justru menghasilkan produk yang buruk, yang berkaitan dengan efisiensi organisasi atau lembaga. Pada umumnya juga dihubungkan dengan kesejahteraan dan kebahagiaan sumber daya manusia itu sendiri. Mereka tentunya mengharapkan pemimpin yang mampu membawa mereka pada kemajuan, kemakmuran, kebahagiaan dan kesejahteraan. Kepemimpinan yang buruk dan tidak efisien di suatu organisasi tentunya akan terjadi penurunan kinerja, karyawan yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas dari pimpinannya, dan keresahan yang lainnya. Menjadi seorang pemimpin harus mempunyai kreativitas dan berdedikasi tinggi sehingga kondisi internal sebuah organisasi yang dipimpinnya akan terus mendapatkan angin segar untuk terus bekerja demi kemajuan bersama.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pasti menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, dan juga sebaliknya. Menurut Luthans (1995) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dari atasan, dan rekan kerja. Oleh karena itu perilaku pemimpin adalah hal yang tidak bisa lepas dari peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi.

Selain kepuasan kerja, hal lain yang bisa membantu suatu organisasi semakin berkembang adalah komitmen organisasional. Menurut Oei (2010)



komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya. Komitmen mencerminkan keinginan seorang pegawai untuk selalu terlibat dalam kegiatan di organisasinya. Komitmen organisasional yang tinggi biasanya menyebabkan seorang pekerja memiliki rasa memihak yang tinggi pada suatu perusahaan. Lebih lanjut Oei (2010) menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, antara lain: lama bekerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, dan pertanggungjawaban.

Sebagai seorang muslim yang telah dijadikan pemimpin di muka bumi ini, sebaiknya dan sewajarnya kita menganut apa yang telah diajarkan oleh rasul kita yaitu Rasulullah Muhammad SAW, sehingga kepemimpinan yang dijalankan bisa berjalan dengan baik. Pemimpin harus mengutamakan tugasnya, tanggung jawab, dan menjalin hubungan yang harmonis, baik dengan atasan maupun dengan para bawahannya. Jadi, pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun komunikasi informal. Dari uraian di atas hubungannya dengan komitmen organisasional adalah dengan adanya pemimpin yang sesuai dengan harapan para karyawan akan mampu mendorong karyawan tersebut untuk mencapai hasil yang lebih baik, kreatif dan mencoba gagasan-gagasan baru serta bekerja secara maksimal sehingga mereka bisa terus menjaga komitmen dengan organisasi yang telah menaungi mereka selama ini agar lebih maju dan berkembang. Walaupun dengan keterbatasan apa yang sudah diberikan oleh organisasi tersebut kepada karyawannya baik dari segi gaji ataupun yang lainnya masih dirasa kurang, namun hal tersebut tidak mengurangi loyalitasnya terhadap organisasi tersebut.

Oleh karena itu, menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan berbasis islami agar dapat meningkatkan komitmen organisasi para karyawan dan juga kepuasan kerjanya pada Lembaga Pendidikan Islam



secara maksimal dalam sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BERBASIS ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGAJAR DAN PEGAWAI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM “MUSTHOFA ABDURRO’UF” LAWANG”.

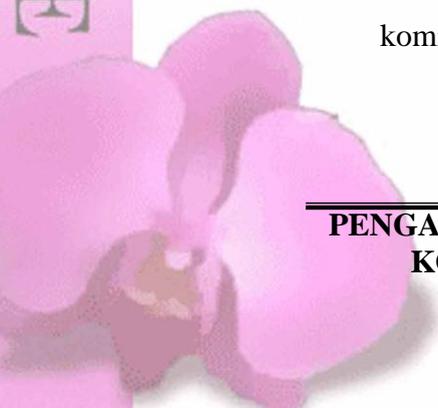
2. *Rumusan Masalah*

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan berbasis islami terhadap kepuasan kerja?
- 2) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan berbasis islami terhadap komitmen organisasional?
- 3) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional?
- 4) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan berbasis islami terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

3. *Tujuan Penelitian*

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berbasis islami terhadap kepuasan kerja.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berbasis islami terhadap komitmen organisasional.



- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berbasis islami terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai pemaparan implementasi gaya kepemimpinan berbasis islami dan perannya dalam membangun komitmen organisasional pada Yayasan Pendidikan Islam “Musthofa Abdurro’uf” Lawang.
- 2) Sebagai pedoman untuk mengkaji lebih dalam mengenai konsep dari gaya kepemimpinan berbasis islami dan bagaimana konsep tersebut mampu mendorong terlaksananya tata kelola yang baik bagi Yayasan Pendidikan Islam “Musthofa Abdurro’uf” Lawang.

B. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan untuk peneliti selanjutnya.

