

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan kekuatan penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan untuk menciptakan organisasi yang efektif, menciptakan lingkungan lingkup kerja yang kondusif, dan dibutuhkan untuk memobilisasi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi mencapai tujuan atau *goal* yang telah ditetapkan (Bennis dan Nanus, 2006). Pemimpin berdasarkan konsep teoritis, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen sebagai penggerak sumber daya dan fungsi manajemen serta perangkat organisasi lainnya. Kepemimpinan yang berkualitas dibutuhkan untuk menggerakkan sumber daya khususnya sumber daya manusia atau pegawai (Daswati, 2012).

Pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas berkaitan dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama (Mangkunegara, 2005).

Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya adalah muslim, sudah sepantasnya jika dalam hal kepemimpinan menempatkan syariah Islam atau kepemimpinan islami sebagai hal yang dominan (Caniago, 2010). Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi SDM untuk berprestasi. Prestasi SDM diperlukan oleh perusahaan agar dapat memperoleh *sustainable earning* (keuntungan yang berkelanjutan) dari konsumen atau pelanggan melalui pemberian layanan yang dapat memuaskan atau pemberian layanan secara total (*total quality service*) yang hanya dimiliki oleh SDM berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Sutono dan Budiman, 2014).

Model kepemimpinan spiritual sebagai solusi krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan spiritual membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan memimpin dengan hati berdasarkan etika religius yang secara ontologis bersumber dari Allah melalui ayat-ayatnya, secara epistemologi digali oleh manusia beriman dan secara aksiologis sejalan dengan ide moral (Islam) atau makarim *al-shari'a*. Hasil penelitian Percy (2003) menunjukkan para direktur dan CEO yang efektif, dalam hidup dan kepemimpinannya memiliki spiritualitas yang tinggi. Hasil penelitian Hendricks dan Ludeman (2002) juga menyimpulkan bahwa para direktur dan CEO di Amerika adalah orang-

orang suci, mistikus yang sangat etis dalam mengembangkan perusahaannya. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritualitas sangat penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Berkaitan dengan fungsi manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi, maka manusia wajib memakmurkan bumi dengan mengelola segala kekayaan alam yang dianugerahkan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Namun dalam mengelola sumber daya alam dan manusia perlu memperhatikan etika Islam, yaitu kebebasan manusia untuk bertindak dan bertanggung jawab karena kepercayaannya terhadap kemahakuasaan Tuhan. Sumber daya alam merupakan salah satu sumber ekonomi yang dapat didayagunakan untuk mensejahterakan kehidupan manusia (Sulistyo, 2010).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi akan dapat dimanfaatkan menjadi sesuatu yang lebih bermanfaat oleh tenaga kerja. Firman Allah dalam surat Al Lukman 20 disebutkan:

أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُّنبِئٍ (٢٠)

“ Tidakkah kamu perhatikan sesungguhnya Allah telah menundukkan untuk (kepentingan)mu apa yang di langit dan apa yang di bumi dan menyempurnakan untukmu nikmat-Nya lahir dan batin. Dan di antara manusia ada yang membantah tentang (keesaan) Allah tanpa ilmu pengetahuan atau petunjuk dan tanpa Kitab yang memberi penerangan.”

Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi tergantung pada usahanya. Semakin bekerja keras, maka akan semakin kaya. Prinsip ini dijelaskan lebih lanjut dalam firman Allah QS. Az Zumar (39: 39) sebagai berikut:

قُلْ يَا قَوْمِ اْعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.

Etos kerja Islami merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Etos kerja merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Menurut pandangan Islam, karena merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua

orang supaya berusaha sungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan, membentuk tujuan-tujuan yang mendorong orang tersebut bekerja. Nilai kerja sebagai dorongan dari dalam sehubungan dengan aktivitas individu dalam rangka pencapaian tujuan kerja. Amal dan kerja Islami menjadi muara sekaligus pernyataan dari seluruh tujuan hidup orang yang bersumber dari al Qur'an dan Hadits. Amal dan kerja Islami mewakili ibadah orang bersangkutan baik berkenaan dengan pelaksanaan amal ubuddiyah atau habluminallah maupun amal yang berkenaan dengan penegakan habluminannas, termasuk pelaksanaan tugas manusia sebagai *khalifatullah fil ardh*.

Etos kerja non agama terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kerja yang dibentuk melalui akal dan atau pandangan hidup/nilai-nilai yang diyakini. Etos kerja Islami adalah sikap hidup dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang yang bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerjasama (Asifudin, 2004). Etos kerja Islami terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang terbentuk dari wahyu dan akal. Etos kerja Islam dapat meningkatkan kinerja bila kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi. Karakteristik etos kerja Islami sama dengan etos kerja tinggi.

Penelitian Sulistyono (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan kausal antara etos kerja Islami dengan komitmen karyawan pada organisasi, dan menemukan komitmen organisasi sebagai faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan. Penelitian Kalbers dan Foarty (1995) menunjukkan bahwa komitmen organisasi afektif berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi kontinuan berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajibansosial.

Komitmen organisasi merupakan suatu proses yang berjalan dimana karyawan dapat mengekspresikan kepedulian mereka pada organisasi dalam bentuk kesuksesan dan prestasi yang tinggi. Membangun komitmen organisasi berdampak positif terhadap perilaku pegawai, yang dapat memperbaiki kinerja baik karyawan maupun organisasi. Kepemimpinan dan etos kerja memiliki hubungan dengan kinerja, baik individu maupun organisasi. Kinerja pegawai merupakan titik awal dalam proses perbaikan kinerja perusahaan (Brown dan Gaylor, 2002).

Kinerja pegawai, dalam Islam dapat dievaluasi dengan berdasarkan sifat Rasul seperti shiddiq, fathonah, amanah dan tabligh, serta sifat-sifat Allah dan berdasarkan surat Al-Fatihah (Darmawan, 2006). Firman Allah dalam surat Al Kahfi:7 menyebutkan:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

*“ Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya. “*

Ayat tersebut memberikan bahwa kinerja karyawan sangat bervariasi, ada yang baik dan ada yang buruk. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan berhasil jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan masih berorientasi pada gaya kepemimpinan yang konvensional, sedangkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi masih jarang ditemukan. Penelitian Sutono dan Budiman (2014) dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan BMT di Kecamatan Rembang. Penelitian Wijayanti dan Wadji (2012) juga tentang hubungan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderating.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan tersebut penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan etos kerja

Islami terhadap komitmen karyawan pada organisasi dan kinerja karyawan di RSUD Muhammadiyah di Jawa Tengah.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan judul tesis ini maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan kepemimpinan Islami, etos kerja Islami terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini meliputi tujuan umum dan khusus sebagai berikut:

### 1. Tujuan umum

Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap dan etos kerja Islami komitmen karyawan pada organisasi dan kinerja karyawan di RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

### 2. Tujuan khusus

- a. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami pada organisasi RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah
- b. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen karyawan pada organisasi RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.



- c. Menganalisis dan membuktikan pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen karyawan pada organisasi RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
- d. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
- e. Menganalisis dan membuktikan pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
- f. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
- g. Menganalisis dan membuktikan mediasi etos kerja Islami pada hubungan antara kepemimpinan Islam dengan komitmen kerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.
- h. Menganalisis dan membuktikan mediasi etos kerja Islami pada hubungan antara kepemimpinan Islam dengan kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah
- i. Menganalisis dan membuktikan mediasi komitmen organisasi pada hubungan antara kepemimpinan Islam dengan kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

- j. Menganalisis dan membuktikan mediasi komitmen organisasi pada hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan RSUD PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, khususnya pada khasanah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan konsep kepemimpinan Islam, etos kerja Islami, serta komitmen dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pihak manajemen RSUD PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah dalam mengembangkan model kepemimpinan dan etos kerja berbasis nilai-nilai keislaman dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang optimal serta meningkatkan peran dan kinerja layanan kesehatan.