

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu hal pokok yang harus dimiliki oleh organisasi. Tujuan atau eksistensi organisasi dapat terwujud jika sumber daya manusia yang ada dikelola dengan baik, tidak terkecuali pada lembaga pendidikan. Dengan sumber daya yang baik, peran Guru sangat berperan penting terhadap jalannya proses pendidikan sehingga nantinya mampu memberikan pengaruh terhadap siswa.

Sekolah menjadi institusi pelayanan pendidikan diharapkan mampu mengelola secara efektif dan efisien sumber daya manusia yang ada guna tercapainya tujuan. Agar aktivitas manajemen sekolah berjalan dengan baik, sekolah harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Sekolah seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Khotijah and Helmy 2021) Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan pada kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu.

Demikian halnya dengan kinerja guru, dapat dilihat dari kemampuannya memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat

umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didiknya. Oleh karena itu Sekolah membutuhkan karyawan dengan kinerja maupun prestasi kerja yang baik sehingga dapat mencapai output Sekolah yang tinggi.

Ada banyak faktor yang menentukan kinerja guru, salah satunya adalah bagaimana peran kepemimpinan Islam. Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam kinerja guru dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan yang handal dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan Kinerja pada guru bergitu pula sebaliknya, kepemimpinan sendiri lebih mencerminkan asumsi tentang sebuah pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah organisasi. Robbins (2016), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian atau tujuan. Kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin mempunyai kemampuan, ketrampilam dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi atau bawahannya secara ikhlas untuk kepentingan organisasi. Selama ini banyak yang menggunakan teori kepemimpinan yang lebih menomorsatukan pada aspek karakter maupun perilaku.

Faktor kepemimpinan disini merupakan kepemimpinan islam, penelitian terdahulu mengemukakan bahwa Kepemimpinan Islam terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan Salsabila (2020) Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya

yang dilakukan oleh Novalia et,al., (2021) Namun Penelitian (Hasibuan 2019) justru mengemukakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan islam Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh religiusitas. Religius yang dimiliki setiap individu akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Menurut Rohayati (2014) dalam penelitian (Setiawati and Parmin 2019) mengemukakan bahwa Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan. seperti halnya penelitian terdahulu yang dilakukam oleh (Kasman 2021) dan (Sunanda 2020) mengemukakan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun justru dalam penelitian (Salsabila 2020) mengemukakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kemudian faktor lainnya yaitu kepuasan kerja karyawan, peran kepuasan kerja sangat penting untuk melihat kinerja karyawan, Setiap orang akan mengalami tingkat kepuasan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins (2016), pekerja yang senang dengan pekerjaannya akan lebih patuh kepada pimpinannya

karena mereka ingin mengulangi pengalaman positifnya. Setiap karyawan akan memperhatikan kebahagiaan kerja mereka di sekolah atau perusahaan mereka, yang akan mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka disana. Variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pernyataan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja didukung dalam penelitian terdahulu pada Setiawati and Parmin (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan juga penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini diperkuat oleh (Kasman 2021) bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azhari, dkk., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan gap fenomena dan penelitian yang dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan islam berpengaruh positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Religiusita berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Kepemimpinan islam berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Relígiusitas berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah Religiusitas berpengaruh positif Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis apakah religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menganalisis apakah kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis apakah kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
7. Menganalisis apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

- a. Memberikan informasi mengenai variable - variabel yang dapat mempengaruhi kepemimpinan islam, religiusitas, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan.
- b. Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang kepemimpinan islam, religiusitas, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan.
- c. Memberikan kontribusi atas perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) serta dapat digunakan menjadi dasar riset selanjutnya untuk dikembangkan.

2. Manfaat praktis

Bagi organisasi atau instansi terkait, diharapkan agar dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di organisasi terkait tentang kepemimpinan islami, religiusitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di SMK Ar-Rahmah Srandakan, PP As-Syifa' Muhammadiyah, dan SMP Muhammadiyah Srandakan.