

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sekarang ini, berbagai kerusakan di muka bumi yang disebabkan oleh keserakahan manusia akibat *world view mainstream* pemenuhan materi dengan segala cara. Hal ini akan berdampak kepada banyaknya perusahaan yang ingin mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya sehingga memanipulasi laporan keuangan tanpa peduli dengan kepentingan pihak lain. Praktek yang tidak terpuji tersebut tidak terlepas dari campur tangan manajemen sumber daya manusia yang jauh dari nilai-nilai spiritual. Kinerja sumber daya manusia ditarget dengan indikator pencapaian ekonomi tanpa dilengkapi kinerja spiritual. Hal ini tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang tidak dilandasi dengan nilai-nilai spiritual.

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan atau keterpurukan perusahaan. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: faktor internal, seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan faktor eksternal, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, keselamatan kerja, dan lain-lain (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Begitupun dengan (Cemil, 2012) menyatakan bahwa *leadership* dan *organizational citizenship behavior* berdampak positif dalam meningkatkan kinerja.

Gaya kepemimpinan yang selama ini digunakan belum cukup untuk menjaga stabilas sumber daya manusia yang diaturnya. Model terbaik untuk teori

kepemimpinan adalah kepemimpinan Islami. Model kepemimpinan Islami disebut juga *prophetic leadership* sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam. Dalam Islam kepemimpinan disebut dengan *khalifah, imamah, dan ulil amri*.

Kepemimpinan menurut Islam yaitu bermusyawarah, adil dan memberikan kebebasan dalam berpikir. Dengan bermusyawarah proses pembuatan keputusan dapat adil serta semua pihak dapat berperan untuk memutuskan. Seorang pemimpin tidak boleh memihak, siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Prinsip terakhir adalah pemimpin memberikan kebebasan berpikir pada karyawan, memberikan karyawan kesempatan untuk mengemukakan pendapat sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya. Keutamaan musyawarah dalam kepemimpinan Islami telah diterangkan dalam Al-Qur'an Surat Asy-Syura: 38. Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنِهِمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.”

Menurut Rizki (2010) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa kepemimpinan Islami merupakan kepemimpinan yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Jadi kepemimpinan Islami adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di Ridhai Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Syarat-syarat kepemimpinan Islami yaitu: memiliki akidah yang benar, memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan luas, memiliki akhlak mulia serta memiliki kecakapan manajerial. Berikut firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam Surat Al-Anbiya (21:73)

وَجَعَلْنَا هُمْ أئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ ۖ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebaikan, melaksanakan shalat, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah.”

Bagi seorang pemimpin yang beragama Islam, wajib meneladani Rasulullah. Karena tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya pancaran dari isi kandungan Al-Qur'an. Diharapkan praktek nyata kepemimpinan Islami dapat menciptakan kinerja yang tinggi dengan mendukung dan menyertakan dimensi Islami namun juga harus mempunyai visi dan misi untuk membuat perbedaan. Selain itu, pengarahannya dan penerapan nilai-nilai Islami seperti menghilangkan memperlakukan kasar dari tempat kerja, bekerja menggunakan hati dan memahami pendapat masing-masing individu sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Hal ini didukung dengan penemuan Sunarji Harahap (2016) tentang Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Hasil penelitian tersebut menemukan antara kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Pemimpin adalah peran penting dalam membentuk *organizational citizenship behavior*. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam *organizational citizenship behavior* untuk membalas tindakan organisasi. Dimensi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan *organizational citizenship behavior* tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan. Menurut Stephen P Robbins (2011) menyatakan bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam perusahaan adalah perilaku diluar aturan formal perusahaan (*extra role*). Dibandingkan dengan perilaku *in role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik.

Salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu *organizational citizenship behavior*. Sumber daya manusia yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja (Budianto dan Hening, 2011). *Organizational citizenship behavior* mampu mengubah suasana dalam perusahaan dari formal menjadi santai dan penuh dengan kerjasama. Suasana seperti itu mampu menurunkan ketegangan karyawan karena suasana mendukung. Maka

diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Robbins dan Judge (2008), menyatakan organisasi dengan pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Lelia Paula Da Rosa Benevides Florindo, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana (2017) menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Gholam Memarzadeh dan Masoumeh Sadat Abtahi (2013) menemukan variabel *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Qazvin University of Medical Sciences and Health Services.

Dalam mencapai dan mempertahankan kualitas kerja seorang Muslim, diperlukan pendekatan yang berbeda yaitu kesadaran religiusitas Islam. Dalam konteks ini, kesadaran religiusitas Islam dalam kehidupan kerja berarti seorang Muslim harus bekerja sebagai ibadah kepada Tuhan (Basharat, 2009). Sebagaimana dinyatakan dalam Al Qur'an Surah Az-Zāriyāt ayat 56:

وَمَا خَلَقْنَا الْجِنَّ وَالْإِنْسَآءَآلَآلِيَعْبُدُون

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku. ”

Ini menyiratkan bahwa salah satu tujuan penciptaan manusia adalah untuk membuat manusia menyadari pentingnya niat sebelum memulai dan mengakhiri segala jenis kegiatan, yaitu untuk menyembah Tuhan dan melakukan tugas yang ditugaskan untuk berkah-Nya (Sulaiman, Ahmad, Sbaih, & Kamil, 2014). Kesadaran ini akan mendorong setiap individu Muslim untuk menjalankan

tugasnya secara efektif. Selain itu, melalui kesadaran religiusitas Islam, seorang muslim akan selalu berusaha untuk berperilaku baik dalam kehidupan sehari-hari dan menghindari perilaku tidak etis. Hal ini karena ketakutan mereka terhadap Allah, dan juga kepercayaan mereka kepada Allah akan selalu memperhatikan mereka kapanpun dan dimanapun mereka berada. Dengan demikian, melalui kerja, orang akan lebih bijaksana, pemikir kritis, dan lebih berdedikasi dalam hidup mereka. Secara keseluruhan, untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sebuah organisasi harus memperhatikan wawasan karyawannya tentang religiusitas mereka dan memastikan standar etika mereka dari perspektif Islam. Hal ini sesuai dengan penelitian Novia Zahrah *et al.* (2016) tentang hubungan antara religiusitas Islam, etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Hasil penelitiannya adalah menemukan hubungan antara religiusitas Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Terletak di Jalan Raya No. 222, Kendal. Fenomena yang ada pada Bank BRI Cabang Kendal yaitu sebagian karyawan harus mendapatkan tekanan kerja dari pemimpin cabang atau pihak manajemen perusahaan agar dapat bekerja dengan optimal. Dengan tekanan tersebut mampu mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai target yang ditentukan. Oleh karena itu, program yang tepat diharapkan mampu mengatasi masalah tersebut yaitu Pengaruh Kepemimpinan Islami dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Religiusitas Islam Sebagai Variabel Moderating.

1.2 Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dilakukan peneliti dengan melakukan observasi di tempat penelitian. Identifikasi masalah bertujuan untuk mengetahui berbagai potensi dan permasalahan yang ada di Bank BRI Cabang Kendal. Berdasarkan permasalahan diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Bank BRI Cabang Kendal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia ?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia ?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dimoderasi oleh Religiusitas Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara jelas adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pengujian dan analisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Melakukan pengujian dan analisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Melakukan pengujian dan analisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

4. Melakukan pengujian dan analisis pengaruh Religiusitas Islam terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
5. Melakukan pengujian dan analisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dimoderasi oleh Religiusitas Islam.

1. 4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Untuk memperoleh pengalaman serta menambah wawasan penulis dalam ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis tentang sumber daya manusia.

- b. Bagi Bank BRI Cabang Kendal

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia.

- c. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen serta sebagai dasar untuk penelitian yang relevan selanjutnya.

2. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan pembanding untuk menerapkan pemahaman antara teori yang didapat di bangku kuliah dengan fakta yang ada di lapangan.