

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia atau yang lebih sering kita sebut dengan istilah SDM merupakan suatu faktor penting sebagai penentu kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan maupun organisasi dituntut harus selalu dapat memberi inovasi baru yang dapat diterima oleh semua orang baik lingkungan sekitar maupun masyarakat luas. Oleh sebab itu, pentingnya faktor SDM yang berkualitas, cerdas, kreatif, ulet dan jujur sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Agar dapat menjadi SDM yang baik pun tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang terampil dan cerdas serta mampu memotivasi para karyawan sehingga dapat membimbing dan mengarahkan semua karyawan-karyawannya agar dapat berkembang dan menjadi SDM yang unggul sehingga dapat memajukan dan membawa keuntungan bagi perusahaan ataupun organisasi.

Sebuah organisasi maupun perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya kepemimpinan, karena tanpa adanya kepemimpinan maka tidak akan ada yang mengatur dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karyawan akan melakukan apapun sesuai keinginannya dan bekerja semaunya masing-masing sehingga tujuan dari perusahaan ataupun organisasi tidak akan tercapai. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan inovasi dan berpikir visioner yaitu sebuah pemikiran yang bersifat jangka panjang, dapat berorientasi pada peluang dan melakukan hal yang benar (efektif). Seorang pemimpin harus memiliki gaya dan cara memimpin yang baik demi keberhasilan tujuan perusahaan.

Menurut Biatna Dulbert Tampubolon (2007) kepemimpinan secara luas yaitu sebuah proses untuk menentukan tujuan sebuah organisasi, mempengaruhi serta memotivasi perilaku

pengikut dalam memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi peristiwa dan aktivitas para pengikutnya dalam mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama didalam kelompok serta memperoleh dukungan dan kerja sama diluar organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang dilakukan seorang pemimpin untuk dapat berinteraksi kepada bawahannya. Sedangkan menurut Bryan Johannes Tampi (2014), Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin yang baik haruslah memiliki 4 sifat pemimpin sesuai ajaran beliau, yaitu Shidiq, Amanah, Tabliq, dan Fathonah. Artinya, 1) Shidiq (Benar), seorang pemimpin haruslah berpihak pada sebuah kebenaran, kejujuran, dan keadilan. Tidak memandang pada harta atau jabatan, semua yang salah harus dihukum sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. 2) Tabliq (Menyampaikan), yaitu bahwa seorang pemimpin seharusnya menyampaikan segala sesuatu yang memang seharusnya disampaikan tanpa di lebihkan atau dikurangi dan bukan sebaliknya, yaitu menutupi fakta yang ada. 3) Amanah (Dapat dipercaya), yaitu seorang pemimpin harus dapat menepati semua janjinya, tidak ingkar, sehingga dapat dipercaya oleh semua karyawan dan koleganya. 4) Fathonah (Cerdas), yaitu seorang pemimpin haruslah memiliki pemikiran dan knowledge yang luas, sehingga dapat menyelesaikan semua permasalahan yang berkaitan dengan kinerja para karyawan dan perusahaan.

Selain harus memiliki gaya dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin juga harus mampu menjadi contoh yang teladan dan memberi motivasi pada semua karyawannya sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan hal tersebut akan dapat membuat mereka bekerja sepenuh hati serta memiliki komitmen terhadap perusahaannya dengan

demikian hal itu bisa menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Kesuksesan sebuah organisasi maupun perusahaan erat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan, baik itu motivasi dari pemimpin maupun motivasi dari diri sendiri. Seseorang yang bekerja dengan motivasi yang besar dalam dirinya tentu akan memiliki semangat yang besar dalam bekerja, serta hasrat dan keinginan dalam bekerja sehingga kinerja akan maksimal. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dapat memberikan dampak positif pada perusahaan sehingga terciptalah komitmen organisasi (Mulyaningsih, 2016). Oleh karena itu, semua perusahaan maupun organisasi harus mampu memotivasi setiap karyawannya, karena bila karyawan mempunyai motivasi yang kuat pada dirinya tentu akan bekerja secara optimal dan mencintai pekerjaannya sehingga hal tersebutlah yang akan memunculkan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan tempatnya bekerja. Pada Organisasi seperti Universitas Islam Sultan Agung Semarang, sangat dibutuhkan adanya motivasi spiritual pada diri setiap karyawannya. Dengan adanya motivasi spiritual pada setiap karyawannya, maka setiap karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan hati nuraninya, bekerja dengan ikhlas dan semangat sehingga hal tersebut dapat meningkatkan rasa loyalitas terhadap organisasi.

SDM yang berkualitas merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, oleh sebab itu sudah seharusnya perusahaan dapat mengelola dan memelihara SDM yang dimiliki dengan baik, salah satunya adalah dengan memberikan support dan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan demi menunjang kinerja para karyawan dan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga akan dapat tercipta loyalitas atau komitmen pada perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi maupun perusahaan tempatnya bekerja sangatlah penting, karena ketika seseorang telah memiliki komitmen dalam bekerja maka kinerjanya pun akan maksimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Jika seseorang tidak mempunyai komitmen pada pekerjaan, menyebabkan tujuan organisasi tidak akan bisa

tercapai (Arina Nurandini, 2014). Karyawan dengan komitmen terhadap organisasi atau perusahaan akan mengutamakan kepentingan perusahaan / organisasi diatas kepentingan pribadi. Komitmen organisasi merupakan sebuah loyalitas atau rasa setia seseorang terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, anggota organisasi tersebut akan mencurahkan kepeduliannya terhadap organisasinya, keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi adalah sebuah keterlibatan secara aktif seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasional merupakan suatu keinginan yang sangat kuat dalam diri seorang karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya didalam organisasinya serta berusaha keras untuk dapat membantu pencapaian tujuan organisasi (Anisya Aditya, 2013).

Komitmen organisasi yang kuat dalam diri seseorang akan membuat seseorang tersebut merasa memiliki dan menjadi bagian dari organisasinya sehingga mereka akan berusaha keras dan bekerja secara maksimal demi membantu pencapaian tujuan organisasi, selalu berpikir positif dan selalu melakukan yang terbaik untuk organisasinya. Ketika komitmen organisasi yang dimiliki seseorang rendah, maka kinerja seseorang tersebut tidak akan maksimal dan seseorang tersebut hanya akan mementingkan kepentingan pribadinya ataupun kepentingan kelompoknya saja karena seseorang tersebut tidak merasa ikut memiliki organisasi tempatnya bekerja, sehingga hal tersebut akan menyebabkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi (Mulyaningsih, 2016).

Diantara beberapa gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan transformasional dianggap yang paling banyak memiliki keunggulan terhadap kuatnya komitmen organisasi. Selain itu, motivasi spiritual termasuk motivasi terkuat dalam pembentukan semangat kerja dan rasa kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi yaitu Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dalam perspektif Islam yang dapat menjadi teladan bagi para bawahannya, menjadi inspirasi bawahannya, dan dapat memberikan motivasi spiritual islami bagi bawahannya, diharapkan dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga terciptalah rasa loyalitas atau komitmen terhadap organisasi, yaitu rasa ingin bertahan dalam organisasi tersebut serta mendukung dan membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki rasa komitmen organisasi tentu akan lebih memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya.

Gery J. Jr. Wowor, Sontje M. Sumayku, dan M.O Siwi (Vol 3 No 038 (2016)) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi memberikan saran guna meneliti variabel lain yang bisa memiliki pengaruh pada Komitmen Organisasional yang belum ada pada penelitian tersebut, karena pada penelitian tersebut telah dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi sebesar R^2 0,856 atau sebesar 85,6 % sedangkan 14,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas serta saran dari peneliti Gery J. Jr. Wowor, Sontje M. Sumayku, dan M.O Siwi (2016) , oleh sebab itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Komitmen Organisasi Afektif berbasis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif Islam dan Motivasi Spiritual Islami”

1.2. Rumusan Masalah

Atas dasar penguraian di atas, sehingga muncul pertanyaan:

1. Bagaimana meningkatkan komitmen organisasi afektif berbasis gaya kepemimpinan transformasional dalam perspektif islam?
2. Bagaimana meningkatkan komitmen organisasi afektif berbasis motivasi spiritual islami?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana meningkatkan komitmen organisasi afektif berbasis gaya kepemimpinan transformasional dalam perspektif islam.
2. Untuk mengetahui bagaimana meningkatkan komitmen organisasi afektif berbasis motivasi spiritual islami.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan teori dan praktek mengenai gaya kepemimpinan transformasional dalam perspektif Islam dan motivasi spiritual Islami serta pengaruhnya terhadap karyawan, sehingga dapat melahirkan rasa loyalitas pada perusahaan yang disebut dengan komitmen organisasi

2. Bagi Perusahaan/Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja sehingga dapat meningkatkan kualitas organisasi

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat terutama pada studi manajemen sebagai wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam perspektif islam dan motivasi spiritual islami dalam peningkatan komitmen organisasi afektif. Dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang serupa.