

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan pesat dunia perdagangan serta pengaturan ekonomi dunia atau pemahaman atau penilaian MEA (ASEAN Financial Community) memberdayakan para pemain untuk lebih kompetitif. Untuk dapat memenangkan persaingan dalam dunia perdagangan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, Perseroan sangat membutuhkan perwakilan dalam menjalankan latihannya agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Performa berasal dari kata *performance* yang berarti pelaksanaan pekerjaan atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Pengertian pelaksanaan adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Sependapat dengan Nurlaila (2012) menyatakan bahwa datangnya pelaksanaan adalah jumlah atau kualitas sesuatu atau pemberian yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kewenangan dalam dunia yang berkeadilan, perintis harus menjalankan kewenangannya berpedoman aturan yang dibuat bersama antara bawahan atau masyarakat yang dipimpinnya (agen) dengan perintis. Nawawi (2014) menyatakan bahwa *leadership* Islam terisolasi menjadi dua, yaitu pemahaman dan pemahaman dunia lain Islam.

Leadership dalam dunia islam adalah kapasitas untuk melaksanakan dan menanggalkan pengingkaran terhadap Allah SWT, baik yang dilakukan secara bersama-sama maupun secara eksklusif, dengan kata lain otoritas adalah kapasitas untuk mewujudkan segala kehendak Allah. Allah SWT yang telah mengabarkan kepada-Nya melalui Nabi-Nya Muhammad SAW, sedangkan *leadership* dalam arti eksperimental adalah apa yang dilakukan manusia dalam kehidupan bermasyarakat sebagai upaya untuk mewujudkan kebersamaan.

Wetson (2012) berpendapat bahwa komitmen adalah keinginan seorang wakil untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Gibson (2011) menyatakan bahwa komitmen representatif dapat berupa perasaan pengakuan, ketergantungan dan asosiasi yang dianggap sebagai suatu unit organisasi atau organisasi. Dalam ekspansi, juga berarti memperluas kemauan seseorang untuk membutuhkan aktivitas untuk memenuhi komitmen dalam kategori tertentu, yang mampu membuat penilaian diri organisasi sehingga bersifat hibah. Feldman (2011) menyatakan bahwa komitmen pekerja dapat berupa kecenderungan seseorang untuk mengikutsertakan dirinya dalam apa yang dilakukannya dengan keyakinan bahwa latihan yang dilakukannya bermakna.

Sependapat dengan Aldag dan Resckhe (2012), perilaku kewargaan organisasional adalah komitmen seseorang dalam melampaui bagian dalam lingkungan kerja. Perilaku kewargaan organisasi mencakup beberapa perilaku menghitung membuat perbedaan orang lain, menjadi sukarelawan untuk pesanan tambahan, mematuhi aturan dan strategi lingkungan kerja. Perilaku ini secara garis besar mencakup penghargaan terhadap pekerja yang merupakan salah satu bentuk perilaku

prososial, khususnya perilaku sosial yang positif, bernilai dan signifikan dan akomodatif. Organ (2011) menyatakan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku orang yang bebas, tidak secara spesifik atau tegas terkait dengan kerangka kompensasi dan dapat memajukan kerja organisasi yang menarik.

CV. Bahtera Laju merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam produksi handuk yang berada di Kota Semarang, CV. Bahtera Laju sangat memahami keinginan konsumen, dimana dari produk yang dijual harus memiliki kualitas yang bagus agar konsumen memiliki keinginan untuk membeli oleh karena itu CV. Bahtera Laju mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawan produksi, namun menurut manajer bagian produksi CV. Bahtera Laju berjalannya waktu target yang telah dibebankan kepada karyawan produksi handuk CV. Bahtera Laju mengalami penurunan kinerja, hal tersebut tentunya tidak diinginkan oleh CV. Bahtera Laju, penurunan tersebut terkonklusi pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Realisasi Produksi Handuk Tahun 2017 & Tahun 2018

Bulan	Target		Realisasi		Prosentase Realisasi Produksi		Keterangan
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
Januari	945.000	1.155.000	875.623	962.309	92,66	83,32	-9,34
Februari	945.000	1.155.000	923.817	984.528	97,76	85,24	-12,52
Maret	945.000	1.155.000	915.631	1.009.828	96,89	87,43	-9,46
April	945.000	1.155.000	903.819	999.782	95,64	86,56	-9,08
Mei	945.000	1.155.000	899.571	991.662	95,19	85,86	-9,33
Juni	945.000	1.155.000	893.264	985.624	94,53	85,34	-9,19
Juli	945.000	1.155.000	887.812	987.618	93,95	85,51	-8,44
Agustus	945.000	1.155.000	899.027	975.613	95,14	84,47	-10,67
September	945.000	1.155.000	895.912	912.602	94,81	79,01	-15,79
Oktober	945.000	1.155.000	893.381	978.609	94,54	84,73	-9,81
November	945.000	1.155.000	890.121	987.265	94,19	85,48	-8,72
Desember	945.000	1.155.000	903.781	912.875	95,64	79,04	-16,60
		Jumlah			1140,93	1011,98	-128,95

Rata-rata	95,08	84,33	-10,75
-----------	-------	-------	--------

Sumber: CV. Bahtera Laju Semarang, 2019

Tabel 1.1 merupakan realisasi produksi handuk oleh karyawan CV. Bahtera Laju Semarang selama dua tahun terakhir, dimana dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi handuk tidak mampu mencapai dari target yang telah ditetapkan oleh CV. Bahtera Laju Semarang, masalah tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja sumber daya manusia produksi handuk CV. Bahtera Laju Semarang. Sikap kepedulian terhadap sesama karyawan (*altruisme*) serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap penyelesaian tugas yang diberikan (*conscientiousness*). Penerapan orientasi risiko sebagai pertimbangan penentuan keputusan manajerial oleh para pemimpin instansi untuk meminimalkan kemungkinan kerugian mendorong peningkatan sikap *sportsmanship* atau rasa menerima tugas dengan sepenuh hati oleh karyawan serta *civic virtue* atau partisipasi kuat karyawan untuk mencapai tugas organisasi untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kerugian bagi instansi. Penerapan orientasi pada proses kerja guna menghasilkan hasil kerja terbaik oleh pemimpin instansi berdampak terhadap peningkatan nilai *courtesy* atau sikap saling membantu dan kooperatif antara karyawan serta memotivasi karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif secara berkelanjutan atau sikap *peacekeeping*. Sikap orientasi kemampuan

Konklusi riset Wiwiek Harwiki (2015) yang berjudul *the impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior and employee performance in women cooperatives* yang

menggunakan metode *partial least square* dengan sampel sejumlah 40 orang karyawan mengkonklusikan bahwa *servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship* behavior berdampak positif dan signifikan pada *employee performance* sedangkan konklusi riset Ali Muhtasom *et al* (2017) yang berjudul *influence of servant leadership, organizational citizenship behaviour on organizational culture and employee performance at Star Hotel in Makassar* yang menggunakan metode *partial least square* dengan sampel sejumlah 317 orang karyawan mengkonklusikan bahwa *organizational citizenship behaviour on organizational culture* berdampak positif dan signifikan pada *employee performance* namun variabel *servant leadership* berdampak positif dan tidak signifikan pada *employee performance*.

Berpedoman latar belakang diatas riset ini akan mengambil judul “**MODEL KEPEMIMPINAN ISLAMI PADA KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi Pada Karyawan Produksi Handuk CV. Bahtera Laju Semarang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dari riset ini berawal dari konklusi riset yang inkonsistensi dengan konklusi riset yang direalisasikan oleh Wiwiek Harwiki (2015) dan Ali Muhtasom *et al* (2017) mengatakan kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan menurut konklusi riset yang

direalisasikan oleh Miftachul Jannah et al (2015) mengatakan kepemimpinan islami tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dan konklusi yang didapat tersebut menimbulkan adanya research gap maka muncullah variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kepemimpinan islami yang akan diuji apakah menjadi variabel intervening apa tidak.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian diajukan pada riset ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia?
5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada riset ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah kepemimpinan islami berpengaruh pada komitmen karyawan.

2. Menganalisis apakah kepemimpinan islami berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*.
3. Menganalisis apakah kepemimpinan islami berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.
4. Menganalisis apakah komitmen karyawan berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.
5. Menganalisis apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.

1.5 Manfaat Penelitian

Konklusi riset ini diharapkan mampu memberikan keuntungan serta pemanfaatan dari tinjauan ilmiah dan realita antara lain:

1. Kegunaan teoritis yaitu konklusi didalam riset ini mampu memberikan penjabaran yang lebih ilmiah dan eksplisit terkait konsepsi nilai krusial dari manajemen karyawan.
2. Kegunaan praktis yaitu konklusi riset ini dapat menjadi bahan analisa dan saran evaluatif terhadap manajemen HRD CV. Bahtera Ladju Semarang guna menghasilkan keputusan manjerial yang lebih baik.