

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi yang berskala kecil maupun yang berskala besar akan menganggap sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting untuk pengembangan usaha yang dilakukan organisasi. Intinya dunia usaha akan berkembang bila didukung oleh kapabilitas dari seorang pegawai. Organisasi yang berkembang didukung adanya SDM yang mempunyai kapabilitas inovasi yang kuat.

SDM merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana SDM adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil. Sebuah usaha akan berjalan dengan sukses apabila didukung dengan SDM yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu sebuah usaha yang dilakukan sebuah organisasi memerlukan kualitas SDM yang baik.

Kualitas SDM sangat diperlukan dalam pembangunan sebuah organisasi yang diharuskan mencapai sebuah target yang ditetapkan, dengan kualitas sumber daya manusia yang baik hal tersebut tidaklah sulit untuk dicapai. Sumber daya manusia diperlukan suatu wawasan, pengetahuan, kompetensi dan kemampuan yang baik serta didukung dengan akhlak yang baik, kejujuran dan disiplin yang

tinggi, bila hal tersebut dimiliki oleh SDM, maka proses pembangunan sebuah organisasi tersebut dapat tercapai (Patterson, 2014).

Sebuah organisasi dalam proses pembangunannya perlu berkembang menjadi sebuah organisasi yang mencapai visi dan misi yang sudah direncanakan. Oleh karena itu sebuah organisasi perlu didukung dengan SDM yang tepat yang mampu mendorong kemajuan di era modern seperti saat ini. Organisasi memerlukan suatu komitmen dari sumber daya manusia karena dengan komitmen yang kuat, SDM akan bekerja sekuat tenaga untuk kemajuan sebuah organisasi.

Pegawai dalam suatu organisasi mempunyai fungsi dalam setiap pelaksanaan tugas yang harus dilakukannya, salah satunya adalah fungsi pelayanan, dimana dalam instansi pemerintah pelayanan adalah salah satu hal yang mutlak harus dipenuhi SDM kepada siapapun yang memerlukan jasa layanan pemerintahan. Bila layanan yang diberikan kurang memuaskan, maka akan memperoleh kesan yang kurang baik di mata masyarakat, hal inilah yang membuat kapabilitas inovasi yang baik sangat dibutuhkan dalam instansi pemerintahan.

SDM mempunyai peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan, SDM perlu mengetahui bagaimana perusahaan mampu mencapai tujuannya. SDM merupakan elemen yang mampu menggerakkan perusahaan kearah yang positif untuk mencapai apa yang diharapkan. Dukungan perusahaan sangat penting dalam mendorong SDM untuk memperbaiki kinerja perusahaan melalui kapabilitas inovasinya, perusahaan perlu memberikan reward yang sesuai untuk merangsang SDM mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan.

Kapabilitas inovasi menurut Patterson (2014) dipengaruhi oleh komitmen afektif. Komitmen afektif adalah kekuatan rasa memiliki organisasi dari seorang sumber daya manusia demi kemajuan organisasi, dengan komitmen yang kuat maka sumber daya manusia mampu mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk mencapai target pekerjaan (Patterson, 2014). Komitmen afektif yang tinggi dari seorang sumber daya manusia mampu mendorong sumber daya manusia untuk mencapai cita-cita perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kapabilitas inovasi.

Komitmen afektif dipengaruhi oleh *knowledge sharing*. Karyawan yang mempunyai orientasi yang kuat untuk menambah wawasan, pengetahuan dan kompetensinya menunjukkan adanya suatu keinginan untuk berkembang melalui pembelajaran yang tepat, hal ini mampu meningkatkan kinerjanya. Yam *et al.*, (2012) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) mempengaruhi komitmen afektif.

Kepemimpinan Islam yaitu kepemimpinan yang membentuk *values*, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik motivation, sehingga menggapai rasa spiritual survival yang didasarkan pada agama Islam. Istilah yang paling dekat dengan kepemimpinan Islam yaitu *Akhlaq*. Didalam al-Quran istilah yang secara langsung berhubungan dengan kepemimpinan Islam adalah al-khuluq. Al-khuluq berasal dari kata dasar khaluqan-khuluqan, yang berarti tabiat, budi pekerti, kesatria, keperwiraan. Islam memberikan tuntunan akidah tauhid, dasar tauhid ini dipadu dengan contoh yang diberikan Rasulullah yang diharapkan akan menghasilkan manusia yang memiliki

akhlak atau etika yang baik. Akhlak yang dicontohkan oleh Rasulullah ini didasarkan pada petunjuk dari al-Qur'an. Peran pemimpin adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Beberapa peneliti telah menguji pentingnya *Islamic leadership* dalam meningkatkan komitmen afektif. Studi yang dilakukan Rasid et al., (2013) menyatakan bahwa *Islamic leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, sedangkan temuan Zandi et al., (2015) menyatakan bahwa *Islamic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Studi lain tentang *Islamic leadership* juga dilakukan Salem dan Agil (2012) hasilnya menunjukkan bahwa *Islamic leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, sedangkan Saeed et al., (2013) menunjukkan bahwa *Islamic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan adanya research gap tersebut, penelitian ini berusaha menguji kembali *Islamic leadership* dengan komitmen afektif dengan memberikan kontribusi variable *meaning of life* sebagai variable moderasi. Alasan *meaning of life* memoderasi *Islamic leadership* terhadap komitmen afektif adalah *meaning in life* menunjukkan sebuah cara dalam memandang hubungan kerja antar manusia dalam sebuah manajemen organisasi. Unsur-unsur yang terkandung dalam sebuah nilai filsafat tersebut adalah sebuah kepedulian dari manajemen terkait dengan manusia dengan pekerjaannya itu sendiri, terutama yang terkait dengan efektifitas organisasi, solving problem dan pengambilan keputusan yang terkait dengan

karir, pendapatan, dan kualitas kehidupan sumber daya manusia itu sendiri dalam berorganisasi (Flemming, 2004).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan adanya research gap, dimana Rasid et al., (2013) dan Salem dan Agil (2012) menyatakan bahwa *Islamic leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif, sedangkan Zandi et al., (2015) dan Saeed et al., (2013) menyatakan bahwa *Islamic leadership* tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif, maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanapengaruh *knowledge sharing* terhadap kapabilitas inovasi?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap komitmen afektif?
3. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kapabilitas inovasi?
4. Bagaimanapengaruh *Islamic leadership* terhadap komitmen afektif?
5. Bagaimana pengaruh *Islamic leadership* terhadap kapabilitas inovasi?
6. Bagaimana *meaning in life* memoderasi pengaruh *Islamic leadership* terhadap komitmen afektif?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kapabilitas inovasi.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap komitmen afektif.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kapabilitas inovasi
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Islamic leadership* terhadap komitmen afektif.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *Islamic leadership* terhadap kapabilitas inovasi.
6. Menguji dan menganalisis *meaning in life* memoderasi pengaruh *Islamic leadership* terhadap komitmen afektif.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini berguna untuk :

1. Kegunaan secara akademik, menjadi acuan penelitian selanjutnya bahwa tingkat *knowledge sharing* dan *Islamic leadership* mempengaruhi komitmen afektif dalam meningkatkan kapabilitas inovasi. Dalam studi kerangka konseptual diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan praktis dapat digunakan sebagai model peningkatan kapabilitas inovasi melalui *knowledge sharing*, *Islamic leadership*, dan komitmen afektif.