

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah salah satu jalan seseorang mencapai kehidupan dan kebutuhan untuk menjadi lebih baik di masa depan. Di era yang semakin mengglobal ini, segala sesuatu dalam hidup perlu lebih cepat dan tepat. Oleh karena itu, dalam bekerja, seseorang perlu terus menerus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan produktivitasnya sendiri. Selain untuk menciptakan budaya peningkatan kerja yang kompetitif, hal ini juga bertujuan untuk mengukur keberhasilan kerja. Salah satu faktor terpenting yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Dessler dalam (Sandi, 2018) Sumber daya manusia adalah proses menarik, memilih, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi fokus dalam kelangsungan hidup perusahaan di era modernisasi ini. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan bisnis. Perusahaan memiliki sarana dan prasarana pendukung, serta sumber pendanaan yang memadai, didukung oleh sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan dapat diselesaikan secara normal.

Dalam prosesnya sumber daya manusia mampu menempuh beberapa cara misalnya pendidikan, pemimpin, komitmen karyawan, pelatihan, pemberian kompensasi dan pemberian motivasi. Melalui beberapa proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan maupun pelatihan yang

tentunya akan berkaitan dengan penerapan kerja. Pemimpin memiliki pengaruh dalam mendorong dan membimbing karyawan, disamping itu pengimplementasiannya mampu membuat karyawan memunculkan komitmen sehingga komitmen tersebut bisa sejalan dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan dijelaskan Syamsu & Novianty (2017) merupakan upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu, bukanlah tugas yang mudah untuk mengarahkan dan membimbing suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sebagai seorang pemimpin. Tercapainya tujuan organisasi merupakan cerminan efektifitas seorang pemimpin. Pada saat yang sama, karyawan atau bawahan mengevaluasi efektivitas pemimpin dalam hal kepuasan yang mereka rasakan dalam keseluruhan pengalaman kerja mereka. Pada dasarnya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja tinggi juga.

Perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan Wibowo dalam (Oktaviani & Pramusinto, 2019). Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan hanya loyalitas pasif, tetapi juga mencakup hubungan positif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi nilai-nilai organisasi dan terikat oleh tujuannya. Komitmen adalah bentuk sikap dan perilaku dalam sebuah pelaksanaan organisasi dan kinerja merupakan hasil. Oleh karena itu baik buruknya suatu hasil tergantung dari proses, perlakuan kerja, maupun sikap

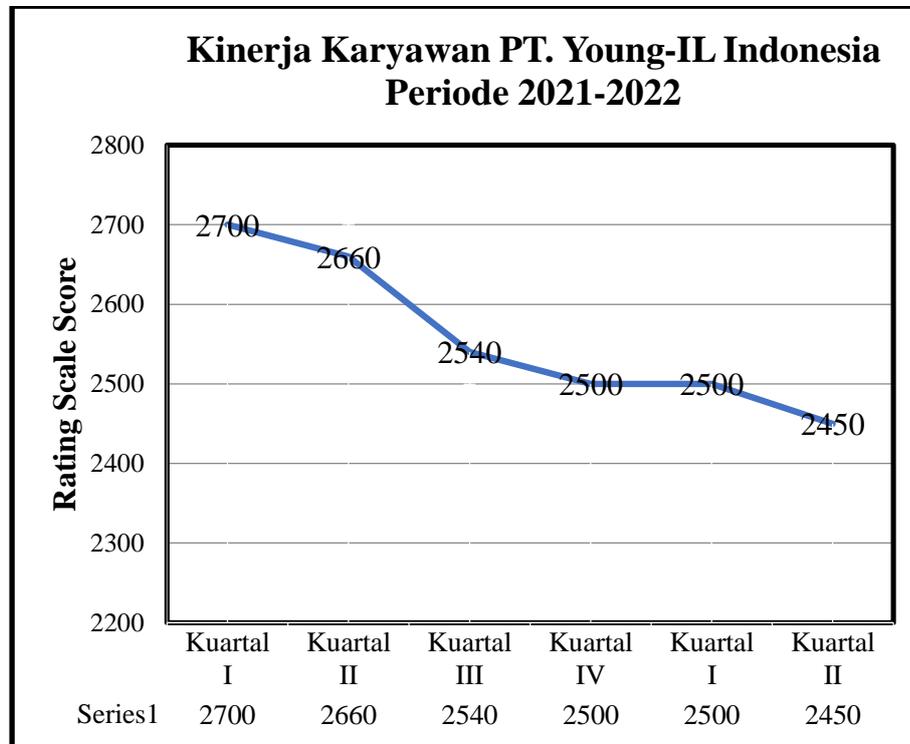
kerjanya. Pokok pembahasan diatas menjelaskan bahwa komitmen adalah sikap dan perilaku yang menentukan hasil kerja seseorang.

Selain komitmen organisasi ada juga kaitannya dengan *Work-life balance*. *Work-Life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja (Luthfiyani, 2019). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan, yang langsung mempengaruhi perasaan, fokus pikiran, dan tindakan kedua belah pihak saat menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu semakin besar kepuasan karyawan terhadap *work-life balance* semakin besar juga kualitas dari kinerja karyawan.

Motivasi menyangkut perilaku manusia yang merupakan unsur vital bagi manajemen. Menurut Moorhead & Griffin (2014), saat ini, secara bayangan semua orang praktisi dan sarjana mempunyai definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Bastian dalam Tsauri (2014), Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian suatu organisasi yang melaksanakan tugas dalam upaya mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi dikemukakan. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan, sehingga setiap perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Seperti gambar dibawah dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Young-IL Indonesia

mengalami penurunan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja.



Gambar 1. 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2021 -2022

Sumber: PT. Young-IL Indonesia

PT. Young-IL Indonesia adalah perusahaan swasta asing (PMA) yang bergerak dibidang perdagangan *accessoris* garment, yang memperdagangkan semua kelengkapan *accessoris* garment. *Accessoris* yang diperdagangkan atau disediakan adalah *accessoris* garment lokal (diproduksi di Indonesia) maupun *accessoris* import berstandar Internasional seperti benang, kancing, karet, resleting, hanger dan masih banyak lagi. PT. Young-IL Indonesia sendiri terdiri dari berbagai divisi diantaranya *accounting*, *export & import*, gudang, supir dan kebersihan. PY.Young-IL Indonesia memiliki gudang berikat (GB) yang mana gudang berikat digunakan khusus untuk tempat penimbunan sementara barang import. PT. Young-IL Indonesia dibangun pada tahun 2000 dan berkantor di Jl.

Kalimantan Raya Blok D-27 Lt .2 Cakung-Cilincing Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14140. PT. Young-IL Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang.

Dalam Islam seluruh kegiatan makhluk hidup diatur dan dijelaskan didalam Al-Quran, tidak hanya aspek spiritual, manusia juga diatur dari segi material. Tak terkecuali dalam hal tanggung jawab pekerjaan. Untuk itu islam bukan semata-mata hanya membahas hubungan manusia dengan sang penciptanya, melainkan memiliki konsep untuk menata kehidupan sesama manusia baik dari hal ekonomi, sosial, politik, budaya dan sebagainya. Hal ini didasarkan pada Al-Qur'an Al-ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Dalam ayat tersebut menjelaskan, bahwa Allah SWT pasti membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Artinya, jika seseorang berbuat baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya, maka ia juga akan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya dan membawa manfaat bagi organisasinya.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil judul penelitian: “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan PT. Young-IL Indonesia Serta Tinjauannya dari Persepektif Islam”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang harus diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh parsial *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia?
5. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, *work-life balance*, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia?
6. Bagaimana persepektif Islam tentang kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia

2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia
4. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia
5. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial kepemimpinan, komitmen organisasi, *work-life balance*, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia
6. Mengetahui persepektif Islam tentang kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

Adapun manfaat penelitian yang didapatkan dari diadakannya pada PT. Young-IL Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, juga bisa dapat dijadikan bahan informasi dan dimanfaatkan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu bagi perusahaan khususnya tentang pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini, diharapkan dapat semakin memperjelas wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Young-IL Indonesia.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini bisa memberikan informasi dan sumbangan pemikiran seputar kepemimpinan, komitmen organisasi, *work-life balance*, dan kinerja karyawan guna menjadi referensi bagi peneliti berikutnya, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya bisa memperbaiki kekurangan dalam penelitian.