

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan ingin berkembang dan maju untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan aktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Semua anggota organisasi merupakan mitra kerja yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Menurut Catio (2020), sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan para pekerja yang dapat menggerakkan perusahaan dengan baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kemajuan suatu perusahaan sedikit banyak akan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Robbins and Judge (2013), kinerja karyawan dipengaruhi perilaku organisasi sesuai level yaitu individu, kelompok dan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang kinerja pada level individu faktor yang mempengaruhi adalah disiplin kerja (Febrianti, 2017), komitmen organisasi (Akbar dkk, 2017) dan motivasi kerja (Mahardika, 2017), kepribadian (Nurlaela,2019), *Organizational Citizenship Behavior* (Wiranti, 2019), Stres Kerja (Massie dkk,

2018). Penelitian ini terutama melihat pengaruh langsung dari faktor-faktor individu tersebut terhadap kinerja karyawan.

Pada level kelompok yang mempengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan (Gita dan Yuniawan, 2016), komunikasi (Winata, 2019) dan konflik (Piana, 2017) pengambilan keputusan (Setiawan dan Pratama, 2019). Dengan penelitian ini juga melihat pengaruh langsung dari faktor-faktor kelompok terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah tentang kinerja karyawan dengan faktor yang fokus mempengaruhi pada variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi yang merupakan perilaku pada level individu. Variabel kepemimpinan transformasional diteliti sebagai perilaku yang menunjukkan interaksi antar kelompok. Penelitian tentang disiplin kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan itu umumnya melihat pengaruh langsung. Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel kepemimpinan transformasional dijadikan sebagai variabel moderator. Penelitian tentang kepemimpinan transformasional yang sering dilakukan adalah sebagai pengaruh langsung. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2019), Nurhayana (2017), Purba dan Sudibjo (2020) yang berjudul *Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian dengan pengaruh langsung ini melihat persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasannya dan pengaruhnya terhadap kinerja individu karyawan. Secara teori, kepemimpinan transformasional berperan untuk menggerakkan, memotivasi, memberi arahan dan memperkuat kinerja karyawan. Dalam hal ini, peran dari pemimpin adalah untuk memperkuat komitmen dan kedisiplinan karyawan, yang diharapkan hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian model penelitian ini menjadikan kepemimpinan

transformatif sebagai variabel moderator yang memperkuat pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan sudut pandang Islam, Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Dari sudut pandang Islam, Kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Dalam Al-Quran, Allah menjelaskan tentang kinerja yang baik dalam islam. Allah berfirman dalam surat Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. AL-Qashash:77).

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Seperti dalam firman Allah dalam Al-Quran Surat An-Nisa ayat 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: *“Kecuali orang-orang yang bertobat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman.”*

Pada ayat tersebut menerangkan bahwa pahala yang besar adalah balasan bagi yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah dan tulus ikhlas mengerjakan agama karena Allah SWT. Yang dimaksud dengan mengadakan perbaikan disini adalah berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Umum Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional pada karyawan?
2. Apakah disiplin kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai moderator pada karyawan?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator pada karyawan?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator pada karyawan
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada karyawan menurut sudut pandang Islam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan demikian, tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional pada karyawan.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator pada karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator pada karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator pada karyawan
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional pada karyawan menurut sudut pandang Islam.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Akademis**

- a. **Perkembangan Ilmu Pengetahuan**  
Memperkaya ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional.
- b. **Referensi Penelitian Lebih Lanjut**  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di kinerja karyawan khususnya pada perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki tingkat kinerja karyawan pada karyawan umum. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas yang dapat mempengaruhi tinggi serta rendahnya kinerja karyawan.