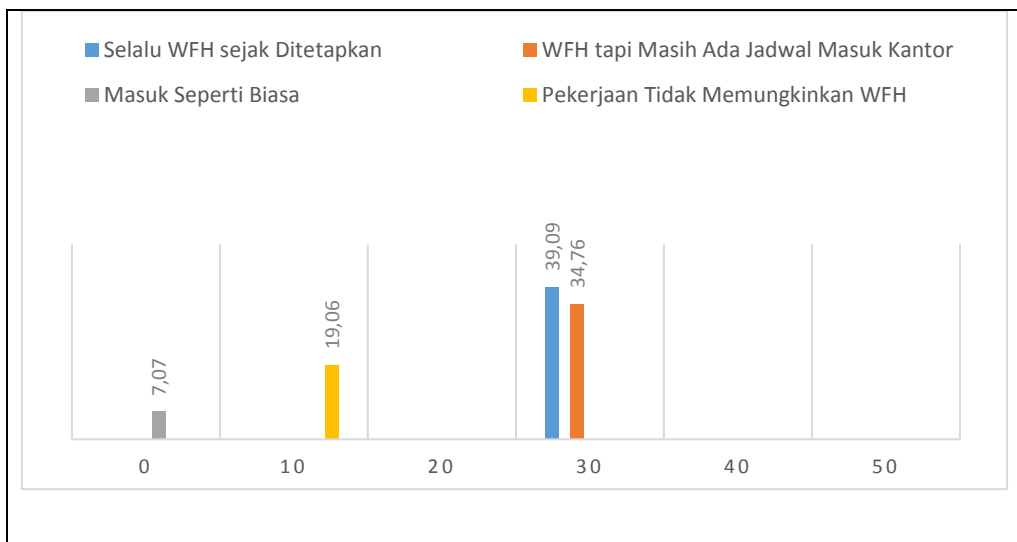


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di masa pandemi Covid-19, pemerintah telah menetapkan model *Work From Home* (WFH) bagi karyawan selama kurang lebih satu setengah tahun. Nyatanya, model operasi WFH ini menimbulkan banyak tantangan. Salah satunya adalah bagaimana cara mengukur kinerja karyawan. Selama ini, kita sering mendengar perdebatan antara tingkat kinerja karyawan saat bekerja dari rumah (WFH) dan bekerja di kantor (WFO). Selama pelaksanaan WFO dan WFH, banyak penyesuaian yang dilakukan terkait komunikasi tim dan konsep *work-life balance*. Tantangan komunikasi tim dengan model WFO dan WFH adalah masalah kepercayaan antar anggota tim yang terkadang tidak stabil. Sementara itu, konsep *work life balance* menjadi sulit diterapkan karena batas lokasi dan waktu bekerja menjadi samar.



Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

**Gambar 1.1. Tingkat Penerapan Bekerja dari Rumah (WFH)**

Bedasarkan Data BPS (Juni 2020), menunjukkan bahwa terdapat 39,09 persen sejumlah pekerja di Indonesia melaksanakan WFH sejak awal ditetapkan pandemi. Sebanyak 34,76 persen pekerja bekerja dari rumah, dengan kombinasi harus ke kantor beberapa waktu. Sedangkan pekerja yang 26,13 persen pekerja yang melaksanakan WFO atau masuk kerja seperti biasa dikarenakan tidak semua perusahaan menerapkan WFH dan ada pekerjaan yang tidak memungkinkan WFO. Selama pandemi aktivitas perusahaan dibatasi, dengan memprioritaskan protokol kesehatan. Perusahaan yang boleh tetap beroperasi juga dibatasi. Tidak semua perusahaan boleh beroperasi secara bebas. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan tetap menetapkan aktivitas kerja karyawan. Sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk sementara diberhentikan dan sebagian lagi bekerja di rumah (*Work From Home*). Kondisi ini berdampak terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan diperlukan untuk melakukan aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja yang baik dari para karyawannya di setiap bidang masing-masing.

Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam rangka mencapai tujuan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tercermin dalam perumusan rencana strategi organisasi (Titisari, 2019). Kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan jika kinerja mereka memenuhi peraturan, mereka akan mendapatkan kinerja pekerjaan yang baik dengan standar, kualitas dan kuantitas tertentu. Masih terdapat kendala-kendala yang membuat kinerja karyawan

kurang baik di perusahaan, salah satu masalah yang ada di suatu perusahaan yaitu persoalan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan latihan batin dan watak untuk selalu menaati tata tertib serta menghormati, menghargai norma serta mencegah terjadinya pelanggaran terhadap norma dan konsekuensi menerima sanksi-sanksi yang ada (Agustin, 2020). Disiplin kerja yang baik merupakan wujud dari karyawan yang berprestasi. Disiplin kerja yang baik berarti baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri dan akan memperoleh keuntungan yang bermanfaat. Disiplin di tempat kerja dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran karyawan, berdasarkan standar jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketidakhadiran karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Disiplin kerja dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi diri sendiri, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjalin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wijono, 2018). Salah satu pendekatan dalam kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Pendekatan ini fokusnya adalah kepemimpinan yang diarahkan untuk tujuan perubahan perusahaan. Kepemimpinan transformasional membutuhkan sebuah

kemampuan dari seorang pemimpin untuk menginspirasi secara lebih efektif, sebuah misi yang sudah dijelaskan kepada semua pengikutnya (Yohanes, 2018). Kepemimpinan transformasional ini juga sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan agar bisa menjalankan misi tersebut dengan lancar dan sesuai dengan tujuannya. Jika suatu perusahaan memiliki kepemimpinan transformasional didalamnya maka akan mudah terwujudnya misi yang sudah dibuat oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini mencakup berbagai perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk melakukan tugas tambahan, dan mengikuti aturan dan prosedur di tempat kerja (Titisari, 2019). *Organizational Citizenship Behavior* juga sebagai sifat dan perilaku yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau kompensasi, sifat tersebut dimiliki setiap individu karyawan tergantung kepribadian masing-masing.

Dengan demikian penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, dan OCB terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan di wilayah Jakarta Bogor (jabodetabek) dan dari berbagai Instansi. Dikarenakan penelitian dilaksanakan pada kondisi Covid 19, maka subjek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja kemungkinan secara *Work From Home* ataupun *Work From Office*.

Dari sudut pandang Islam, kinerja dapat diartikan dengan keberadaan seseorang sedang bekerja. Bekerja adalah inti dari kehidupan manusia, ini juga

merupakan cara untuk mendapatkan kebahagiaan dalam hidup di dunia dan akhirat. Pekerjaan itu juga memiliki tingkat kedudukan yang tinggi menepati peringkat kedua setelah iman, jadi orang yang bekerja bertujuan untuk mendapatkan ridho Allah SWT, karena bekerja adalah ibadah, bekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ciri-ciri sikap hidup orang-orang yang beriman dan yang memeluk agama Islam. Oleh karena itu Islam sangat mementingkan bisnis dan pekerjaan yang halal untuk memperoleh rezeki atau kekayaan yang digunakan untuk perbuatan baik atau amal kebaikan. Sebagaimana Firman Allah pada surah AtTaubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS.At-Taubah: 105)

Disiplin kerja dari sudut pandang islam juga mengajarkan bahwa kita harus disiplin dalam menjalankan pekerjaan apapun itu, sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللّٰهِ اُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللّٰهَ وَالْيَوْمَ الْاٰخِرَ وَذَكَرَ اللّٰهَ كَثِيْرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.” (QS. Al- Ahzab: 21)

Dalam kandungan surah Al- Ahzab ayat 21 menegaskan bahwa Rasulullah Muhammad adalah teladan terbaik yang harus di ikuti oleh orang-orang beriman, sebagaimana orang-orang beriman menyakini bahwa satu-satunya jalan untuk selamat dunia dan akhirat hanya dengan mengikuti Sunnah Rasulullah SWA, tidak yang lain.

Kepemimpinan itu wajib ada pada diri manusia agar bisa pimpinan disuatu organisasi supaya terwujudnya tujuan diorganisasi tersebut. Dengan kata lain pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat atau organisasi. Islam menetapkan tujuan dan tugas utama pemimpin adalah untuk melaksanakan ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya serta melaksanakan perintah-perintahNya. Di dalam Al-Quran surah Al-Furqan ayat 74:

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا

Terjemahannya: *Dan orang-orang yang berkata, “Ya Tuhan kami, anugerahkanlah kepada kami pasangan kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (kami), dan jadikanlah kami pemimpin bagi orang-orang yang bertakwa.”* (QS. Al-Furqan: 74)

OCB dalam Islam sama saja seperti sebuah keikhlasan, ikhlas adalah suasana kewajiban yang mencerminkan motivasi batin kearah beribadah kepada Allah dan kearah membersihkan hati dari kecenderungan untuk melakukan perbuatan yang tidak menuju kepada Allah. Ikhlas bagaikan susu sapi yang nikmat yang diciptakan Allah diantara kotoran dan darah sapi. Jika susu tercampur dari kotoran atau darah maka susu tersebut menjadi kotor dan tidak dapat dikonsumsi manusia, begitupun ikhlas, jika dalam beramal itu akan hilang dan tidak diterima oleh Allah. Sebagaimana Allah berfirman pada surah An-Nahl ayat 66:

وَأَنَّ لَكُمْ فِي الْأَنْعَامِ لَعِبْرَةً نُّسْقِيكُم مِّمَّا فِي بُطُونِهِ مِنْ بَيْنِ فَرْثٍ وَدَمٍ لَبَنًا خَالِصًا سَائِغًا  
لِّلشَّرِبِينَ

Terjemahannya: “Dan sungguh, pada hewan ternak itu benar-benar terdapat pelajaran bagi kamu. Kami memberimu minum dari apa yang ada dalam perutnya (berupa) susu murni antara kotoran dan darah, yang mudah ditelan bagi orang yang meminumnya.” (QS. An-Nahl: 66)

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam.**” Dalam penelitian ini yang digunakan adalah variabel bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari: Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3). Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

## 1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

1. Bagaimana gambaran variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan?
2. Apakah disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan dalam pandangan Islam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



5. Untuk mengetahui bagaimana *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pandangan Islam tentang pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
  - a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.
  - b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut  
Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan ataupun melengkapi.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Instansi

Diharapkan dengan penelitian ini instansi/perusahaan dapat lebih memperhatikan kewaspadaan terhadap disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) guna dapat memberikan kebijakan-kebijakan dan memerikan dukungan untuk mengatasi disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga kinerja karyawan pun dapat dimaksimalkan.