BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung SDM yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi harus memandang manusia sebagai aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan perusahaan (Zainal, 2013).

Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu, kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi sesuatu hal yang sangat penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan komitmen karyawan pada organisasi agar mereka dapat bertahan lebih lama.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya

komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja (Kuntjoro, 2009). Adanya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi menurut Mulyono dan Steers (Triatna, 2015) akan menampilkan sikap percaya terhadap nilai-nilai organisasi, berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan memiliki tekad untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Komitmen organisasional menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komimen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat, komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pribadi karyawan, lingkungan kerja dan organisasi yang handal, faktor tersebut berhubungan erat dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan beban kerja.

PT. Indonesia Comnets Plus adalah sebuah perusahaan dibidang jaringan, jasa dan content telekomunikasi yang merupakan salah satu anak perusahaan yang

dimiliki sepenuhnya oleh PLN. Visi dari PT. Indonesia Comnets Plus yaitu menjadi penyedia solusi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) terkemuka di Indonesia berbasis jaringan melalui pemanfaatan aset strategis. Maka dari itu perusahaan akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, karena diharapkan dengan pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi sehingga karyawan tersebut akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan, PT. Indonesia Comnet Plus menjadikan produk-produknya menjadi yang terdepan dan menyediakan jaringan yang terbaik sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Di saat kinerja organisasi mulai memburuk dan organisasi merugi diperlukan seorang pemimpin yang mampu menyelamatkannya. Dalam kondisi demikian seorang pemimpin harus melakukan langkah nyata demi memperbaiki angka kinerja organisasi. Pemimpin dapat menggunakan gaya transformasional untuk menyampaikan visi, misi, tujuan perusahaan serta ide-idenya. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama motivasi karyawan.

Pemimpin yang berhasil membuat karyawan nya untuk berkomitmen terhadap perusahaan akan bersama-sama melakukan perubahan memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilia-nilai organisasi agar lebih baik dan relevan. Dengan begitu PT. Indonesia Comnet Plus akan

mencapai tujuannya dengan pemimpin yang mampu membuat bawahannya merasa bahwa mengedepankan kepentingan organisasi lebih baik dari pada mengedepankan kepentingan pribadinya.

Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional, hal lain yang dianggap penting bagi karyawan adalah Kompensasi. Perusahaan yang mempunyai kebijakan kompensasi tinggi terhadap karyawan mempunyai harapan bahwa Komitmen karyawan akan meningkat. Komitmen organisasi ini ditunjukan dengan kepatuhan karyawan kepada perusahaan dengan memberikan kinerja yang baik, dengan begitu perusahaan akan memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan kerja karyawan dan perusahaan tidak merasa sia-sia memberikan kompensasi tersebut.

Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Sistem imbalan yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan karyawan sehingga karyawan akan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Jika karyawan diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya akan sangat bersifat negatif pada organisasi, dan karyawan pun untuk berkomitmen akan dipikirkan kembali. Artinya jika rasa tidak kepuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar jika karyawan menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja yang jumlahnya besar akan tetapi juga lebih adil. Begitupun sebaliknya jika kompensasi terpenuhi dengan baik maka karyawan akan berkomitmen pada perusahaan.

Beban kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Jika setiap karyawan merasa bosan dan lelah terhadap pekerjaan – pekerjaan dimana beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan atau tidak sesuai dengan bidangnya maka akan berdampak kurang baik bagi perusahaan dan berpengaruh terhadap komitmen karyawan, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan karyawannya.

Selain itu terdapat alasan yang utama mengapa beban kerja itu penting yang pertama yaitu dilihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang itu mempunyai kapasitas kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Kemudian yang kedua dari segi kinerja bahwa tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, secara tidak langsung akan berpengaruh pada etos kerja seorang karyawan. Posisi yang wah, gaji besar serta diikuti oleh beban kerja yang tinggi ternyata banyak yang tidak siap. Pada akhirnya seorang pekerja akan menemui titik jenuh, semua pekerjaan terasa berat dan sulit untuk diselesaikan. Pelan tapi pasti jika dibiarkan terus-menerus, siap-siap karyawan terbaik sekalipun akan mundur secara perlahan berhubungan dengan pekerjaanya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk lebih maju.

Islam juga memberikan petunjuk bagi manusia untuk menjalani kehidupan dalam segala aspeknya. Manusia adalah *khalifah* Allah dimuka bumi yang diberi kuasa oleh Allah untuk memakmurkan bumi-Nya. Dalam upaya manusia mengemban amanah-Nya sebagai *khalifah* di bumi ini, dalam sebuah kepemimpinan, pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk mengatur serta

mengawasi tegaknya syari'at Allah. Sebagaimana yang telah diketahui bersama, tujuan utama penciptaan manusia adalah untuk beribadah dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada Allah Ta'ala. Sesuai Firman allah dalam Surat Al Anbiya ayat 73 :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ ۖ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya : "Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka untuk mengerjakan kebajikan, mendirikan sholat, menunaikan zakat dan hanya kepada Kami-lah mereka selalu menyembah." (QS. Al Anbiya [21]: 73)

Pemimpin dalam ayat diatas dapat dipahami bahwa dengan adanya pemimpin sebagai pengarah untuk dapat bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan bersama dengan pemimpin yang memegang teguh tanggung jawabnya sebagai pemimpin dan tidak menyalahgunakan jabatannya demi kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahanya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan.

Kompensasi adalah ganti rugi, imbalan yang diberikan kepada karyawan, dapat berupa uang ataupun bukan uang. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW: *"Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya".* Selain kompensasi seseorang harus memiliki rasa sabar dan ikhlas dalam menjalankan suatu hal yang berhubungan dengan beban kerja. Allah SWT tidak pernah memberi kewajiban yang memberatkan atau menyulitkan hambanya melainkan memberikan kewajiban sesuai dengan kemampuan hambanya. Manusia yang setia terhadap Allah SWT maka imbalannya adalah Jannah. Begitupun sebaliknya

apabila kita berkomitmen terhadap suatu perusahaan maka imbalan yang akan kita dapat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Comnets Plus dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di PT Indonesia Comnets Plus.
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di PT Indonesia Comnets Plus.
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi di PT Indonesia Comnets Plus.
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT Indonesia Comnets Plus.
5. Bagaimana tinjauan Islam mengenai gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan beban kerja serta komitmen organisasi di PT Indonesia Comnets Plus.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diperoleh dari penelitian yang akan di lakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT Indonesia Comnets Plus
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Indonesia Comnets Plus
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Indonesia Comnets Plus
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Indonesia Comnets Plus
5. Untuk megetahui tinjauan Islam mengenai gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan beban kerja serta komitmen organisasi pada PT Indonesia Comnets Plus.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
   a. Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.
   b. Sebagai acuan penelitian selanjutnya dengan masalah dan pembahasan yang sama.
   c. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.
2. Manfaat bagi Perusahaan
   a. Diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Indonesia Comnets Plus dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.