

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah organisasi tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia sebagai peran penting dalam berjalannya aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, suatu organisasi memerlukan karyawan yang memiliki keahlian secara kompeten untuk menjamin kinerja yang baik bagi perusahaan. Perusahaan berkemungkinan menuntut setiap karyawan untuk dapat berkomitmen dan memberikan kinerja yang baik agar produktivitas perusahaan terus meningkat. Hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan yang dapat memberikan suatu kemajuan bagi perusahaan agar bisa bertahan pada persaingan di dalam lingkungan bisnis. Ketika sebuah organisasi dapat mencapai sebuah tujuan tertentu maka yang harus dimiliki adalah suatu sumber daya manusia yang berkualitas. Pada suatu organisasi dimana pekerjaan tidak hanya diselesaikan sendiri akan tetapi dengan karyawan lainnya (*team work*) maka dari itu karyawan harus memiliki solidaritas yang tinggi di dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi memerlukan etika untuk mengatur berjalannya suatu peraturan yang sesuai dengan prosedur organisasi (Lestari and Karlina, 2020). Sehingga hasil akan tercapai jika kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan telah mencapai target.

Salah satu perusahaan rokok di Indonesia yang mengandalkan ciri khas kelokalannya dan berakar pada tradisi yang di dalamnya konsumen bisa mendapatkan rokok tradisional seperti klobot, kretek, filter, hingga mild yang

digemari oleh anak muda yaitu di perusahaan PR Sukun. PR Sukun adalah perusahaan yang salah satu bergerak dalam bidang rokok di daerah Kudus produknya yaitu Sukun Executive, Sukun Special, WMild, Sukun King Size, Sukun 2000 dan lain - lain. PR Sukun berkantor pusat di Jl. Raya PR Sukun No. 1-2 Gondosari, Gebog, Kudus. Perusahaan PR Sukun dituntut untuk mampu mensejahterakan karyawan agar dapat mencapai sebuah misinya yaitu mengembangkan, memotivasi, dan memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan yang memiliki kompetensi, karakter, dan dedikasi bagi perusahaan; menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan menjamin kesejahteraan; serta memberikan ruang bagi perkembangan profesionalitas. Seiring berjalannya perusahaan, kesuksesan juga tidak hanya ditentukan dengan adanya komitmen karyawan dan kinerja karyawan di organisasi akan tetapi juga gaya kepemimpinan dan etika kerja.

Kinerja karyawan di sebuah perusahaan tidak semua menunjukkan kondisi kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya fenomena yang peneliti temukan di PR Sukun dengan banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dalam kurun waktu 1 tahun, sebagaimana yang telah terlihat tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Sukun Group
Unit Produksi Rumah Barat
Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk Kerja
1.	Januari	4
2.	Februari	3
3.	Maret	5
4.	April	7
5.	Mei	10
6.	Juni	12
7.	Juli	11
8.	Agustus	6
9.	September	3
10.	Oktober	5
11.	November	4
12.	Desember	2
	Total	72

Sumber: Data dari PR Sukun tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dalam kurun satu tahun karyawan PR Sukun Group Unit Produksi Rumah Barat yang berjumlah 182 orang dimana jumlah karyawan yang absen dalam bekerja mencapai 72 orang karyawan yang tidak masuk bekerja. Rata – rata perbulan karyawan yang tidak masuk bekerja yaitu mencapai 6 orang dengan presentase 3,30% karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang terpapar adanya virus covid-19, anggota keluarga meninggal, karantina, dan bermacam – macam alasan izin tidak masuk bekerja lainnya (hasil wawancara dari HRD PR SUKUN). Maka disebabkan kinerja dalam kurun satu tahun kurang baik yang menjadi target menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Hal ini juga dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa menggunakan data absensi sebagai referensi untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan (Anam, 2020)

Komitmen organisasi juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bentuk terciptanya komitmen karyawan terhadap sebuah organisasi (Puspitasari, 2019), tidak dengan karyawan banyak keluar seperti yang ditunjukkan dengan adanya tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Rincian Jumlah Karyawan Sukun Group Yang Resign
Unit Produksi Rumah Barat
Bulan Januari – Maret 2022

No	Bulan	Awal Bulan	Masuk Baru	Keluar	Akhir Bulan
1	Januari	180	3	5	178
2	Februari	178	7	3	182
3	Maret	182	2	-	184

Sumber: Data dari PR Sukun bulan Januari – Maret 2022

Jika dilihat dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan tergolong masih kurang berkontribusi penuh. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan kurang nyaman akan suasananya dalam bekerja sehingga karyawan keluar dari perusahaan yang mana mengakibatkan komitmen karyawan pada sebuah organisasi masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan di bulan Januari karyawan yang keluar dari pekerjaan sebanyak 5 orang dan di bulan Februari karyawan yang keluar dari pekerjaan sebanyak 3 orang.

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan islami, etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Maksun & Fikriyah (2020) menghasilkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020) menghasilkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, penelitaian yang dilakukan oleh Maryati, Astuti, & Udin (2019) menghasilkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019), Ma'sud & Rahman (2022) menghasilkan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maksum & Fikriah (2020), Hutasuhut & Saragih (2019), Andaresta & Helmy (2019) menghasilkan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian Sodiq (2018) menghasilkan bahwa etika kerja islami berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulida, Hamdani & Irfani (2018), Lestari & Karlina (2020) menghasilkan bahwa etika kerja islami berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian oleh Limanihtada & Suhadi (2018) menghasilkan bahwa etika kerja islami berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ashsifa (2020) menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian Dirjosuparto (2017) menghasilkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Peneliti akan mengganti variabel kepemimpinan menjadi kepemimpinan islami, hal ini dikarenakan masih sedikit jurnal yang meneliti tentang kepemimpinan islam terhadap komitmen organisasi sehingga peneliti ini tertarik meneliti hal itu.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar & Berliana (2021), dan Rahmawati & Juwita (2019) menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian Marsoit, Sendow & Rumokoy (2017) menghasilkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka peneliti ini mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”**

1.2 Ruang Lingkup

Pembahasan dalam penelitian ini berfokus pada:

- a) Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan bagian produksi pada perusahaan PR SUKUN di Kudus sebanyak 125 karyawan;
- b) Obyek dalam penelitian ini adalah perusahaan PR SUKUN dimana lokasi pusat terletak di Desa Gondosari, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus sejumlah 125 karyawan;
- c) Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan islami dan etika kerja islami;
- d) Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan;
- e) Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi;
- f) Penelitian ini dilakukan setelah persetujuan proposal.

1.3 Rumusan Masalah

Fenomena yang ada pada penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Karyawan tidak masuk bekerja dengan berbagai alasan.
2. *Resign* oleh karyawan yang disebabkan kurang nyaman dengan suasana perusahaan yang mana mengakibatkan komitmen karyawan pada sebuah organisasi masih tergolong rendah.
3. Masih terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a) Bagaimanakah gaya kepemimpinan islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan PR SUKUN?
- b) Bagaimanakah etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan PR SUKUN?
- c) Bagaimanakah gaya kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PR SUKUN?
- d) Bagaimanakah etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PR SUKUN?
- e) Bagaimanakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan PR SUKUN?
- f) Bagaimanakah komitmen organisasi mampu memediasi gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan?
- g) Bagaimanakah komitmen organisasi mampu memediasi etika kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai untuk mengetahui jawaban atas masalah yang terjadi pada obyek penelitian di atas. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi pada perusahaan PR SUKUN;
- b) Menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen organisasi pada perusahaan PR SUKUN;
- c) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PR SUKUN;
- d) Menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PR SUKUN;
- e) Menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan PR SUKUN.
- f) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi memediasi gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan?
- g) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi memediasi etika kerja islami terhadap kinerja karyawan?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang penelitian terkait perkembangan ilmu sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan, etika kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi dalam perspektif islam.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan menaruh manfaat untuk mengelola sumber daya manusia terutama meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PR SUKUN.

