

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi hanya mungkin terjadi karena adanya upaya dari para pelaku yang terdapat dalam organisasi lembaga atau perusahaan tersebut Buana (2020). Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal Buana (2020). Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kemampuan bekerja merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh karyawan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah sebuah amanah yang diberikan kepada seseorang yang terpercaya untuk menggantikan pemimpin sebelumnya dan kepemimpinan merupakan kewajiban yang diberikan oleh Allah SWT kepada insan pilihan, kemudian kewajiban itu akan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat nanti Thohir (2013). Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu proses dimana individu mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi Susmiyati (2016). Berkaitan dengan hal tersebut, Islam memiliki peran yang besar dalam mengatur tatanan hidup manusia termasuk kepemimpinan. Kepemimpinan Islam adalah suatu gaya memimpin yang dilakukan oleh seseorang yang mana tindakan dan perbuatan serta keputusan

yang di ambil berdasarkan syariat Islam yaitu Al-Qur'an dan As-Sunnah dengan tujuan untuk menegakkan agama Allah di mukabumi ini Zuhdi (2014).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Hsia et al (2015). Sukses tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan pimpinan mempengaruhi bawahan dalam mengajak dan menyakinkan mereka, sehingga para bawahan ikut berpartisipasi terhadap apa yang telah dianjurkan dengan penuh semangat Harahap (2016).

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Jumaning et al (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016). *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan Staff et al., (2020). *Work Life Balance* dimaksudkan untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan Muliawati & Frianto (2020).

Work Life Balance merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Hal ini sesuai dengan survey Robert Walters, Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah *Work Life Balance*. Hal ini harus disadari oleh organisasi karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin

karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Widati (2019) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah factor yang penting bagi setiap organisasi dalam menentukan suatu kebijakan agar kualitas karyawan tetap seimbang dan kinerjanya semakin meningkat. *Work Life Balance* yang berkualitas akan memberikan semangat kerja yang baik, karena dengan adanya perasaan yang senang terhadap pekerjaan yang dimiliki akan berdampak terhadap tanggung jawab yang akan diberikan di dalam suatu pekerjaan. Tentunya dengan memiliki semangat kerja yang tinggi dapat membuat karyawan selalu siap dan berkontribusi memberikan pelayanan terhadap Masyarakat secara maksimal dan juga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawannya.

OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system reward formal Ticoalu (2015). Karyawan yang memiliki OCB akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau melakukan pekerjaan melebihi tugas mereka dan mengusahakan kinerjanya melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Perilaku OCB pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan terus terpacu untuk melakukan OCB. Perilaku tersebut seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sukarela terhadap tugastugas ekstra Novelia Mery et al (2016). OCB penting untuk keberhasilan dan kelangsung-an organisasi, sehingga OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan Anwar (2021). Karena dapat menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi kerja, termasuk organisasi kerja di kantor BAZNAS yang memberikan kontribusi

pada keefektifan kerja para karyawan dengan melakukan hal diluar tugas merupakan aset bagi instansi tersebut.

Tentunya BAZNAS membutuhkan karyawan yang sanggup melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan dalam jurnal yang dikemukakan oleh Putri & Utami (2017) menunjukkan adanya tingkat efektifitas dalam organisasi dengan adanya karyawan dengan OCB. Hal ini mendukung perkembangan kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Nufus (2011) dalam penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja. Dalam penelitiannya yang dilakukan di PT Putra Pertiwi Karya Utama mengungkapkan sebuah pengaruh signifikan antara aspek OCB dengan kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terdapat di BAZNAS yaitu, Terdapat fenomena kepemimpinan islami yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang terjadi di BAZNAS. Pemimpin selalu melibatkan bawahan pada saat pengambilan keputusan, sehingga bawahan merasa lebih dihargai dan merasa mempunyai harga diri. Pemimpin memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Oleh karena itu dalam teori kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lainlain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama. Tentu hal ini dapat menjadikan kinerja karyawan yang ada di BAZNAS membaik dan hampir tidak ada konflik antar karyawan.

Berdasarkan pengamatan di BAZNAS beberapa Karyawannya sudah memiliki *Work Life Balance* yang baik, walaupun beban kerjanya berat, bekerja secara ekstra tetapi kehidupan rumah tangganya juga masih tetap harmonis, para karyawan di BAZNAS Lombok Timur ini beberapa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, nyatanya mereka bisa sukses dalam rumah tangga dan sukses dalam melakukan pekerjaan. Dimana para karyawannya sudah mampu mengelola antara kepentingan pekerjaan dan

kepentingan pribadi, dimana karyawan yang ada di BAZNAS tetap dapat memenuhi kewajibannya terhadap keluarga atau pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karyawan memiliki waktu cukup untuk keluarga dan pekerjaan. Disinilah *Work Life Balance* berperan penting dalam mengatasi hal tersebut. Dengan adanya *Work Life Balance* di dalam organisasi tentu dapat memberikan peningkatan kinerja dan rendahnya konflik. Oleh karena itu, tempat kerja harus menciptakan atau membangun keseimbangan kehidupan kerja sehingga pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Berdasarkan pengamatan di BAZNAS terdapat beberapa sikap yang menggambarkan ada dan timbulnya perilaku sukarela atau *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan BAZNAS. Seluruh karyawan BAZNAS dapat menunjukkan kecenderungan untuk membantu rekan kerja yang lain, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi maupun rekan kerja yang lain, karyawan bersedia dan membantu rekan kerja apabila dibutuhkan, karyawan senior juga dengan senang hati memberikan arahan kepada karyawan yang baru. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga tercermin ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih kompleks dari biasanya, para karyawan lain turut serta membantu menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengamatan di BAZNAS dalam menerapkan manajemen Kinerja Karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Seperti halnya dalam kedisiplinan karyawan di BAZNAS kurang contohnya sudah diterapkan jam masuk kerja, tetapi masih ada karyawan yang telat masuk jam kerja. Maka dari itu seorang karyawan BAZNAS Lombok Timur dituntut untuk memperbaiki manajemen kinerjanya dalam bekerja sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik dan berkualitas.

Untuk mencapai hal tersebut tentunya organisasi perlu membuat kebijakan yang akan mendorong kinerja karyawan. Prestasi kerja seorang karyawan bergantung pada atau merupakan konsekuensi dari beberapa kombinasi kemampuan, usaha, dan peluang Ngozi (2015). Makin baik Kepemimpinan

Islami, *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang ada pada karyawan BAZNAS maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga makin tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Islami, *Work Life Balance*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kepemimpinan Islami, *Work Life Balance*, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Manakah variabel dominan antara Kepemimpinan Islami, *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Islami, *Work Life Balance*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami, *Work Life Balance*, *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
6. Untuk mengetahui variabel dominan antara Kepemimpinan Islami, *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berikut:

1. Manfaat bagi Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur akademis dalam bidang manajemen dan manajemen sumber daya manusia dengan menyajikan temuan empiris tentang hubungan antara variabel-variabel yang dipelajari. Dapat digunakan sebagai pedoman untuk menerapkan kegiatan kepemimpinan islami, *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.