

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana karyawan mampu memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Komitmen karyawan adalah satu faktor penting dalam suatu rencana jangka panjang perusahaan. Rencana yang sudah dicanangkan suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap anggota organisasi didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik. Untuk mencapai kesuksesan dalam terciptanya tujuan perusahaan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional agar dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Dalam hal tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi setiap perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta, terutama untuk perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Dikatakan demikian karena pentingnya memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dalam dunia perbankan adalah pertama, karena semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan perusahaan. Ini tentu akan membuat masyarakat memilih bank dengan pelayanan terbaik dan dapat dipercaya. Kedua, tingginya persaingan antar perusahaan itu sendiri. Apabila perusahaan

---

<sup>1</sup> Fery Kustianto dan Ahmad Abidin Iskhak, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Garam (Persero)", *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, Vol. 1 No.1 Februari (2015): 1.

telah memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan mereka, maka selain dapat membangun citra yang baik bagi perusahaannya, juga semakin meningkatkan eksistensi perusahaan mereka, dan tentu saja ini akan memperoleh laba yang diharapkan dapat tercapai. Dengan didukung komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.<sup>2</sup>

Komitmen organisasi merupakan sikap pekerja terhadap organisasi tempat bekerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah di putuskan oleh organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini, individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi dalam pencapaian dan merealisasikan tujuan-tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk berperilaku. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang

---

<sup>2</sup> Dewa Gede dan Desak Ketut, “Pengaruh *Work – Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan *Turn over intention*”, *E-Jurnal Manajemen UNUD*, Vol 4, No. 11 (2015): 3704.

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 15.

diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lain, sedangkan karyawan dengan komitmen rendah akan bekerja tidak maksimal, bahkan akan meninggalkan atau *resign* dari perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan antara lain *work family conflict* yang dialami, iklim organisasi dan pelimpahan wewenang kepada karyawan.<sup>4</sup>

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah *work family conflict*. Secara alamiah, karyawan yang merasa senang dan cocok bekerja dalam suatu organisasi, akan berupaya menjaga komitmennya pada organisasi tersebut. Sebaliknya, bagi organisasi yang ingin menjaga agar karyawan tetap merasa betah untuk bekerja dengan mereka, maka organisasi tersebut harus memahami dan menghargai aspek-aspek kehidupan seorang pekerja baik dari sisi aspek pekerjaan maupun aspek di luar pekerjaan.

Pada umumnya, setiap pekerja pernah mengalami konflik peran, di mana konflik peran tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi termotivasi lebih kreatif dan inovatif untuk mengelola konflik peran tersebut sebaik mungkin agar mendapatkan keuntungan secara optimal bagi pekerja maupun perusahaan. Atau sebaliknya, konflik peran menyebabkan seseorang menjadi kurang bersemangat atau putus asa, yang berakibat kegagalan dalam beraktivitas. Kecenderungan disini menuju kearah negatif, yaitu semakin meningkat konflik peran maka kinerja semakin menurun. Konflik peran menyebabkan

---

<sup>4</sup> Hendra Ardiansyah, Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Garam (Persero), *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 2 Nomor 3 (2015): 1.

tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas sehingga berakibat sumber kesadaran atau pengertian individu berkurang. Keadaan ini berpengaruh kuat pada kemampuan pegawai dalam bekerja secara efisien dan efektif.<sup>5</sup>

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Semakin baik iklim organisasi dalam sebuah perusahaan, maka komitmen karyawan juga semakin baik.<sup>6</sup>

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah adanya pelimpahan wewenang. Pelimpahan wewenang merupakan hak yang formal dan sah dari seorang manager untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang diharapkan organisasi. Karyawan lebih termotivasi ketika mereka memainkan peranan yang lebih besar di perusahaan, baik dengan lebih terlibat dalam pengambilan keputusan maupun dengan diberikan tanggung jawab yang lebih besar. Perusahaan menggunakan berbagai metode untuk memungkinkan keterlibatan dan tanggung jawab karyawan yang lebih besar.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Stephens P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prehallindo, 2016), 125.

<sup>6</sup> Ni Luh Putu, dkk, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.11 No.2, (2013): 233.

<sup>7</sup> Jeff Madura, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 29.

Islam memandang bahwa berusaha atau bekerja merupakan bagian integral dari ajaran Islam. Terdapat sejumlah ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi yang menjelaskan pentingnya aktivitas usaha, di antaranya:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (QS. Al Jumuah: 10).<sup>8</sup>

Tentu mencari rizki dalam konteks ajaran Islam bukan untuk semata-mata memperkaya diri sendiri. Karena Islam mengajarkan bahwa kekayaan itu mempunyai fungsi sosial. Secara tegas Al-Qur'an melarang penumpukan harta dalam arti penimbunan (*hoarding*), melarang mencari kekayaan dengan jalan tidak benar, dan memerintahkan membelanjakan secara baik.<sup>9</sup> Islam memandang bahwa yang terpenting bukanlah pemilikan benda, tetapi kerja itu sendiri. Doktrin al-Qur'an yang membentuk motivasi yang tinggi dalam bekerja umat Islam antara lain tercermin dalam Q.S. Al-Mulk: 15, yang memberi kesimpulan, pertama, bahwa bumi ini semua milik Allah, tetapi dianugerahkan kepada manusia. Kalimat “milik Allah” sebenarnya dapat dipahami bahwa bumi, air dan kekayaan yang terkandung di dalamnya bukan milik perseorangan karena kekuasaannya, melainkan untuk semua orang.

Di CV. Arjuna Barokah Kudus, gejala yang dapat diamati adalah komitmen karyawan yang kurang optimal,

<sup>8</sup> Al-Qur'an Surat Al-Jumuah Ayat 10, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Toyyibah, 2018), 554.

<sup>9</sup> Akhmad Nur Zaroni, “Bisnis dalam Perspektif Islam (Telaah Aspek Keagamaan dalam Kehidupan Ekonomi)”, *MAZAHIB*, Vol. IV No. 2 (2017): 173.

hal tersebut terlihat dengan banyaknya karyawan yang berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan, mereka juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Rendahnya komitmen karyawan disebabkan karena beberapa aspek, yang antara lain terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga yang dapat diketahui adanya karyawan yang menyatakan pekerjaan yang dilakukan menghasilkan kelelahan yang membuat karyawan sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga. Faktor selanjutnya yaitu iklim organisasi yang kurang kondusif dimana terdapat beberapa karyawan yang saling menyalahkan atas kesalahan kerja yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Dan karyawan yang tidak diberikan wewenang secara leluasa untuk menentukan apakah perlu diadakan lembur atau tidak jika perusahaan memperoleh banyak pesanan.<sup>10</sup>

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Kepuasan kerja dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen karyawan, karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan cenderung akan lebih berkomitmen terhadap organisasi atau dengan kata lain pegawai yang komit akan bersedia memberikan diri dengan suka rela untuk memajukan satuan kerjanya atau organisasi tempatnya bekerja.<sup>11</sup>

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa terdapat beberapa karyawan belum lancar mengoperasikan mesin percetakan, demikianlah mengapa peneliti tertarik untuk meneliti penelitian ini, dengan penambahan variabel

---

<sup>10</sup> Hasil observasi awal peneliti pada CV. Arjuna Barokah Kudus, pada tanggal 16 September 2017.

<sup>11</sup> Hasil observasi awal peneliti pada CV. Arjuna Barokah Kudus pada tanggal 16 September 2017.



motivasi spiritual untuk mengetahui perilaku dan sikap karyawan saat bekerja, dan juga komitmen karyawan.<sup>12</sup>

Kesenjangan hasil penelitian terdahulu terjadi berdasarkan para peneliti sebelumnya. Hasil penelitian Anggasta dan Margaretha menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen.<sup>13</sup> Namun hasil penelitian Putu, dkk menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen.<sup>14</sup> Demikian halnya dengan variabel iklim organisasi, hasil penelitian Susanty menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen.<sup>15</sup> Namun hasil penelitian Ardiansyah menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen.<sup>16</sup> Demikian halnya dengan variabel pelimpahan wewenang, hasil penelitian Mahiri menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang berpengaruh terhadap komitmen.<sup>17</sup> Namun hasil penelitian Putu, dkk menunjukkan

---

<sup>12</sup> Hasil observasi awal peneliti pada CV. Arjuna Barokah Kudus pada tanggal 16 September 2017.

<sup>13</sup> Giovanni Anggasta dan Meily Margaretha, "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.13 No.1 (2013): 30.

<sup>14</sup> Ni Luh Putu, dkk, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.11 No.2, (2013): 233.

<sup>15</sup> Etty Susanty, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka", *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.8 No.2 (2012): 121.

<sup>16</sup> Hendra Ardiansyah, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Garam (Persero)", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 2 No. 3 (2015): 1.

<sup>17</sup> Eli Achmad Mahiri, "Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka", *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* Vol. 3 Nomor 1 (2016): 1.

bahwa pelimpahan wewenang tidak berpengaruh terhadap komitmen.<sup>18</sup>

Berdasarkan uraian serta penjelasan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Iklim Organisasi dan Pelimpahan Wewenang terhadap Komitmen Karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh pelimpahan wewenang terhadap komitmen karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus?
4. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict*, iklim organisasi dan pelimpahan wewenang terhadap komitmen karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelimpahan wewenang terhadap komitmen karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus.

---

<sup>18</sup> Ni Luh Putu, dkk, “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.11 No.2, (2013): 233.



4. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, iklim organisasi dan pelimpahan wewenang terhadap komitmen karyawan pada CV. Arjuna Barokah Kudus.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoritis**

###### **a. Untuk Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai implementasi pengaruh *work family conflict*, iklim organisasi dan pelimpahan wewenang terhadap komitmen karyawan.

###### **b. Untuk Ilmu Ekonomi Islam**

Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai implementasi pengaruh *work family conflict*, iklim organisasi dan pelimpahan wewenang terhadap komitmen karyawan.

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Untuk Masyarakat**

Hasil penelitian ini secara praktis untuk menambah teori mengenai pentingnya kemampuan teknis dan motivasi spiritual dalam meningkatkan komitmen karyawan.

###### **b. Untuk Instansi**

Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan dan dorongan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan motivasi spiritual karena hal ini akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada jangka panjang.

###### **c. Untuk Peneliti yang akan datang**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan teori dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh *work family conflict*, iklim organisasi dan pelimpahan wewenang terhadap komitmen karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

### 1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

### 2. Bagian Isi

#### Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi teori *work family conflict*, teori motivasi spiritual, teori kinerja karyawan, kinerja karyawan menurut perspektif Syariah, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

#### Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

#### Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, gambaran umum CV. Arjuna Barokah Kudus, gambaran umum subyek penelitian, hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi berganda, uji hipotesis, analisis data dan interpretasi hasil.

### Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti serta saran bagi lembaga serta penelitian yang akan datang.

#### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.

