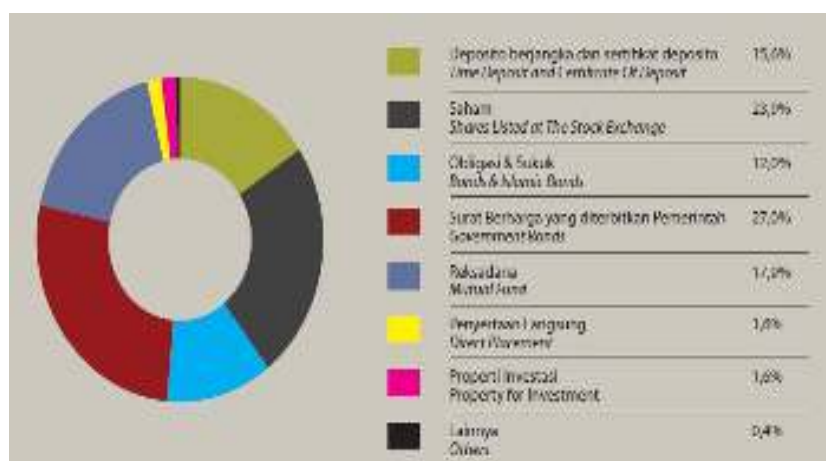


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.



Lingkungan kerja baik pada skala yang kecil maupun yang besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam

mencapai tujuan yaitu kesuksesan. Masing-masing memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung pada faktor tersebut. Peran gaya kepemimpinan tentu saja sangat penting. Bagaimana cara pimpinan bersikap kepada karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Robbins & Judge (2015:410) mengatakan bahwa kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan berdasarkan visi disebut kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2011).

Faktor motivasi kerja juga memiliki peran penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan diberi motivasi atas kinerja dan pencapaiannya maka ia akan merasa dihargai oleh perusahaan. Maka pimpinan sebaiknya selalu memberi motivasi kepada para karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal. Jika karyawan selalu diberikan motivasi maka ia akan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja serta menyelesaikan tugas-tugas yang dimilikinya. Anoraga (2014) mengatakan bahwa sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja disebut motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2011:95), "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Selain motivasi kerja, faktor beban kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan. Perusahaan sebaiknya memberikan beban kerja kepada karyawan

sesuai dengan kemampuannya. Apabila ia lulusan listrik bisa ditempatkan di bagian lapangan, apabila ia lulusan manajemen sebaiknya ditempatkan di bagian kantor. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan.

Setelah karyawan menyelesaikan Beban kerja yang dimilikinya maka akan muncul produktivitas karyawan. Burhanuddin Yusuf (2016) mengatakan bahwa pertimbangan antara output dan input yang dihasilkan oleh perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimilikinya per satuan waktu atau mengukur efisiensi dengan memerlukan identifikasi dari hasil kinerja disebut produktivitas kerja. Maka dari itu setiap output yang dihasilkan oleh tiap karyawan merupakan produktivitas, maka dalam sudut pandang dan Tinjauan dalam islam sebagai berikut:

Allah SWT berfirman dalam Qs Al-Imran Ayat 159 yang berbunyi

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ  
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

*“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang baik ialah yang bisa secara adil memperlakukan karyawan dan mempunyai pribadi yang lemah

lembut dan mempunyai keadilan yang baik terhadap setiap karyawan dan janganlah pemimpin tersebut bersikap berlebihan.

Allah SWT berfirman dalam Qs An-Nissa Ayat 135:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن تَلَوَّا أَوْ نَعَرْتُمَا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ۝ ١٣٥﴾

*“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan dan saksi karena Allah, walaupun kesaksian itu memberatkan dirimu sendiri, ibu bapakmu, atau kerabatmu. Jika dia (yang diberatkan dalam kesaksian) kaya atau miskin, Allah lebih layak tahu (kemaslahatan) keduanya. Maka, janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang (dari kebenaran). Jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau berpaling (enggan menjadi saksi), sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan.”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus bisa bersikap adil terhadap pegawai yang ada di bawahnya dan selalu mementingkan kebenaran tanpa memberatkan siapa pun karyawan yang bekerja di bawahnya.

Di antara bentuk-bentuk keadilan yang paling agung adalah adil dalam menilai ucapan dan orang-orang yang memiliki pandangan tersebut, tidak menetapkan untuk salah satu perkataan atau salah satu dari dua orang yang berselisih hanya karena bernisbah kepadanya atau kecondongannya kepada salah satunya, akan tetapi ia harus berlaku adil di antara keduanya, dan di antara keadilan itu adalah menunaikan kesaksian yang ada padamu dalam bentuk apa pun, hingga walaupun atas orang-orang yang dicintai, bahkan atas diri sendiri, karena itulah Allah berfirman, “Menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya.”

PT Asuransi Kredit Indonesia, atau disebut ASKRINDO merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam

asuransi/penjaminan, tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi Bangsa dan Negara Republik Indonesia. PT. Askrido juga aktif memberikan Asuransi Kredit Perdagangan (AKP), untuk pabrikan/industri karena kemungkinan gagalnya pembayaran sejumlah piutang kredit perdagangan oleh buyer sesuai dengan kontrak antara pabrikan dan buyer. PT. Askrido termasuk pada perusahaan asuransi yang memberikan jaminan dalam bentuk kontra garansi atas fasilitas bank garansi yang diterbitkan oleh Bank kepada Principal apabila Principal mengalami wan prestasi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Selain itu PT. Askrido memberikan jaminan kepada Direktorat Jenderal (Ditjen) Bea dan Cukai atas risiko tidak diselesaikan kewajiban oleh Eksportir/Importir atas fasilitas kepabeanan, fasilitas penangguhan/pembebasan bea masuk barang impor dan pungutan negara lainnya biasa dikenal dengan Customs Bond (CB).

Perkembangan industri asuransi di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup baik, tercermin dari meningkatnya nilai investasi industri asuransi. Pada akhir tahun 2017, nilai investasi industri asuransi telah mencapai Rp972,07 triliun meningkat sebesar 16% dibandingkan dengan nilai investasi industri asuransi pada akhir tahun 2016 dengan nilai Rp837,82 triliun, dengan rata – rata pertumbuhan sebesar 20% per tahun dalam 5 tahun terakhir. (Statistik Perasuransian Indonesia 2016, 2017: 28).

Pertumbuhan industri asuransi ini didukung oleh meningkatnya tingkat kesadaran masyarakat akan pentingnya suatu perlindungan atas berbagai macam risiko yang dapat mengancam dan menimpa diri mereka sewaktu- 4 waktu. Hal ini tentu saja menjadi sebuah peluang yang tidak boleh dilewatkan bagi perusahaan

asuransi yang menyediakan layanan jasa asuransi, di mana akan semakin luas pasar yang bisa diolah dan dijadikan sebagai sasaran penjualan produk yang mereka miliki. (Cermati.com, 2016). Dalam perkembangannya, perusahaan asuransi semakin kreatif dan inovatif demi menjadi suatu perusahaan yang dapat bersaing secara kompetitif dengan para pesaingnya. Sekarang ini produk asuransi tidak hanya terbatas pada asuransi jiwa dan asuransi kesehatan saja. Seiring dengan berkembangnya zaman, produk-produk asuransi pun semakin bervariasi. Ada berbagai macam produk asuransi yang ditawarkan oleh perusahaan penyedia jasa asuransi saat ini seperti, asuransi penjaminan KUR, Surety Bond, asuransi kredit, asuransi property, asuransi kebakaran, asuransi dana pensiun dan berbagai macam produk asuransi lainnya. Berbagai macam pilihan produk asuransi ini dimaksudkan agar semakin banyak produk yang dapat dipilih oleh konsumen demi memenuhi kebutuhannya, sehingga semakin banyak orang yang akan menggunakan jasa asuransi.

Dari penjelasan di atas bisa dilihat bahwa produktivitas karyawan berperan baik sehingga bisa meningkatkan laba di perusahaan dan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel diantaranya variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT Askrindo?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Askrindo?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Askrindo?
4. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Askrindo?
5. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Askrindo?
6. Bagaimanakah pengaruh pandangan Islam pada Produktivitas Karyawan pada PT Askrindo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada rumusan masalah, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui peran kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Askrindo Pusat, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT Askrindo
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Askrindo

3. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Askrindo
4. Untuk mengetahui beban kerja terhadap produktivitas PT Askrindo
5. Untuk mengetahui Pengaruh Produktivitas Karyawan PT Askrindo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi referensi dan bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja serta produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran / masukan yang bisa digunakan perusahaan dalam mengambil keputusan / kebijakan serta dijadikan pertimbangan dalam mengambil langkah yang berkaitan dengan judul yang saya ambil. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk memberi informasi dan bahan pertimbangan kepada karyawan di PT Askrindo Pusat untuk lebih memperhatikan aspek Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, serta Beban Kerja, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan guna untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan tersebut.