

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dan perubahan orientasi persaingan global dalam dunia bisnis yang terjadi saat ini membuat suatu perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Perubahan-perubahan yang harus dihadapi tersebut salah satunya di bidang manajemen, di mana perusahaan dituntut agar bisa membuat perusahaannya berkembang dengan keadaan manajemen yang mampu bersaing dan bertahan dalam perkembangan globalisasi ini. Hal ini menyangkut sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut yang diperoleh dari hasil perekrutan, pengembangan dan pelatihan karyawan. Dampaknya membuat karyawan harus mengembangkan wawasan, ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mampu bersaing dengan perubahan serta perkembangan globalisasi saat ini (Sinambela, 2017). Dengan adanya karyawan seperti itu, maka dapat menguntungkan sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Ekhsan et al (2020) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan,

semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik juga kinerja perusahaan. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Ditinjau dari sudut pandang menjelaskan bahwa kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para Ilmuan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Kinerja dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islami. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam dalam QS, An-Najm, (53) :40:41.

أَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ٤٠
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ٤١

Artinya: *Bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna.*(QS, (An-Najm (53): 40:41)

Berdasarkan penjelasan Ayat diatas bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuannya yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan dari apa yang telah diperoleh. Hal tersebut akan menjadi hasil *output* bagi suatu organisasi dengan hasil yang telah dicapai. Pengertian kinerja diatas sumber daya organisasi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang berperan penting bagi perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

Demikian pula dengan PT. Daijo Industrial yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang *moulding* dan *plastic injection*, jika karyawan

memiliki kinerja yang baik, maka akan menghasilkan kerja sesuai dengan standar sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Kondisi kinerja karyawan PT. Daijo dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Pencapaian Produksi PT. Daijo Industrial Tahun 2017-2021

Tahun	Produksi Barang	Capaian %	Target %
2017	384 Ton	98	100
2018	156 Ton	98	100
2019	288 Ton	81	100
2020	336 Ton	98	100
2021	234 Ton	95	100

Sumber: Pencapaian Produksi PT. Daijo Industrial

Dilihat dari Tabel 1.1. menunjukkan perbandingan antara target produksi dengan tingkat pencapaian produksi pada PT. Daijo Industrial selama lima tahun terakhir. Terlihat bahwa tingkat capaian produksi PT. Daijo Industrial berfluktuasi selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2021 capaian produksi mengalami penurunan dari 98% menjadi 95%. Dilihat dari pencapaian produksi barang yang dihasilkan PT. Daijo Industrial mengalami penurunan, hal ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan produktivitas perusahaan. Penurunan produktivitas ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Dalam hal ini adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kuantitas, produksi, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya bila didukung sumber

daya yang berkualitas, seperti karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. Sedarmayanti (2017) juga menyatakan bahwa motivasi yaitu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja, tanpa adanya motivasi maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Motivasi kerja akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan untuk kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja dan efisiensi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) dan Adha et al (2019) bahwa motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2019), Hal ini tentu akan mendorong semangat dalam bekerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Syahida & Suryani, 2018).

Untuk menunjukkan tingkat disiplin karyawan PT. Daijo Industrial pada Tabel 1.2. menggambarkan tingkat karyawan selama periode Januari sampai Desember 2021.

Tabel 1. 2 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (JK)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan (JKK)	Persentase (%)
1.	Januari	50	24	10	0,83
2.	Februari	50	24	10	0,83
3.	Maret	50	25	14	1,12
4.	April	49	26	12	0,94
5.	Mei	49	24	6	0,51
6.	Juni	52	24	12	0,96
7.	Juli	52	19	9	0,91
8.	Agustus	52	19	9	0,91
9.	September	46	26	5	0,41
10.	Oktober	46	24	9	0,81
11.	November	46	26	5	0,41
12.	Desember	46	27	17	1,36

Sumber: Absensi PT. Daijo Industrial

Keterangan: Persentase =
$$JK \times HK = \frac{Jkk}{\text{Hasil } JKK \& JK} \text{ sr } \%$$

Dilihat dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Januari 2021 sampai dengan Desember 2021 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan tinggi pada Desember mencapai (1,36%). Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi ketidak disiplin

karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Perbedaan pada penelitian ini menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang memoderasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Peran kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pencapaian organisasi karena kepemimpinan adalah kegiatan utama dalam organisasi yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Lee & Hidayat, 2018). Seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu (Pattynama, 2016). Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja untuk mendorong proses pencapaian tujuan tersebut dan kerja sama tim yang baik. Interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan termotivasi tinggi dan berusaha untuk mencapai kinerja dan kualitas tinggi (Lee & Hidayat, 2018). Hal ini didukung oleh Hayatun dan Fasochah (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memoderasi memoderasi secara positif pengaruh motivasi terhadap kinerja. Dan juga penelitian oleh (Ihsan, 2021) disiplin kerja menyatakan mampu memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini akan dilakukan di PT. Daijo Industrial mengenai Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daijo Industrial (*Manufacturing Of Plastic Injection & Moulding*) Ditinjau Dari Sudut Pandang Islam.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin pada PT. Daijo Industrial?
2. Apakah peran kepemimpinan transformasional dapat dijadikan model yang memoderasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial?
5. Apakah peran kepemimpinan transformasional dapat memoderasi positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial?
6. Apakah peran kepemimpinan transformasional dapat memoderasi positif pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial?
7. Bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional pada karyawan dalam sudut pandang islam?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin, dan kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial.
2. Untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional dapat dijadikan model yang memoderasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial.
5. Untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional dapat memoderasi secara positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial.
6. Untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional dapat memoderasi secara positif pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daijo Industrial.
7. Untuk mengetahui motivasi kerja , disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional pada karyawan menurut sudut pandang islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat kepada peneliti yaitu dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan berdasarkan permasalahan yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi para pemimpin- pemimpin perusahaan dalam mengetahui kriteria apa saja yang berhubungan dengan kinerja karyawan disuatu perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi pada penelitian yang akan datang untuk dapat lebih mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini.