

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2010) didefinisikan sebagai berikut: Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wirawan (2009) dalam jurnal Rumengan dan Mekel (2015) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Untuk mencapai tujuannya tentunya organisasi atau perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya atau karyawannya. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan perusahaan atau belum.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dalam hal ini ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap

kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Menurut Tampubolon (2007). Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Komala (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Menurut Robbins (2010) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan Intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terusmenerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Priyo, dkk (2014) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain Kepemimpinan dan Motivasi, Lingkungan kerja juga merupakan

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero), lingkungan kerja masih memerlukan banyak pembenahan, diantaranya tata ruang, penempatan peralatan kerja, pemanfaatan ruang yang kurang baik, kemudian hubungan antar sesama rekan kerja yang kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

Dalam pandangan Islam, Kepemimpinan Islam menjadi topik hangat yang diperbincangkan berbagai sektor. Baik sektor industri, sektor perdagangan, sektor pertanian maupun sektor pemerintahan. Secara garis besar, Kepemimpinan Islam atau *islamic leadership* mempunyai empat elemen pokok didalamnya. Keempat elemen pokok tersebut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, diantaranya: *tabligh*, *siddiq*, *amanah* dan *fathonah*. Seorang pemimpin perusahaan yang mengaplikasikan empat sifat-sifat kepemimpinan didalam perusahaannya, berdampak terhadap kemajuan perusahaan secara menyeluruh (Arviyan, 2009).

Motivasi dalam Islam adalah pemahaman tentang fungsi dan kedudukan dalam bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. (Pramandhika, 2011)

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup semua yang di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Setiap tindakan atau perilaku manusia yang berhubungan dengan orang lain atau makhluk atau lingkungan hidupnya harus dilandasi dengan keyakinan dan ke-Esaan dan kekuasaan Allah SWT yang mutlak. Manusia juga harus bertanggung jawab kepada-Nya untuk semua tindakan yang dilakukan. (Tasmara, 2002)

Alasan-alasan utama penggunaan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja adalah untuk mengetahui bagaimana variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Biro Klasifikasi Indonesia dan untuk menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari kinerja yang dihasilkan perusahaan, untuk meningkatkan mutu dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar dapat mengikuti perkembangan global pada saat ini. Berdasarkan uraian Latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian dengan menggunakan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Menurut Sudut Pandang Islam.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro

Klasifikasi Indonesia?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia?
5. Bagaimana tinjauan Islam terhadap kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dari sudut pandang Islam pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia.

5. Untuk mengetahui pandangan Islam pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dari penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan memperoleh manfaat bagi:

#### **1. Bagi Penulis**

Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati, menganalisa serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan sekaligus syarat untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi.

#### **2. Bagi PT. Biro Klasifikasi Indonesia**

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

#### **3. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.