

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang utama dalam mengelola sumber daya alam yang diharapkan dapat menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya manusia juga salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat berpengaruh karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal segala aktivitas didalam suatu perusahaan dapat terhambat.

Semakin berkembangnya zaman sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis maka setiap personel perusahaan dituntut agar memiliki latar belakang pendidikan yang mumpuni sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Untuk itu sumber daya manusia perlu didaya gunakan semaksimal mungkin guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan meningkatya produktivitas, maka akan meningkatkan pendapatan karyawan. Karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang harus diarahkan dan terus dikembangkan karena peningkatan perusahaan diikuti oleh peningkatan kualitas karyawan.

Produktivitas itu merupakan sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia digunakan dengan baik, sehingga menghasilkan barang atau

jasa yang diinginkan. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas, dimana ini hanya dapat dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Produktivitas merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran, dimana efisiensi dan efektivitas yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajiban sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik.

Faktor lainnya yang juga penting yaitu disiplin. (Sutrisno, 2016) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain disiplin, seorang karyawan yang baik haruslah mampu bekerja sama dengan tim atau rekan kerja lainnya di dalam organisasi. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan begitu tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Jadi dalam proses produksi ini perlu adanya pelaku-pelaku atau manusia yang handal agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas, tepat waktu, dan dapat mencapai target. Dari hal diatas maka perlu dilakukan pembinaan terhadap karyawan perusahaan dengan memberikan pelatihan, motivasi dan

menciptakan budaya kerja yang baik dan disiplin agar karyawan tersebut dapat bekerja seoptimal mungkin.

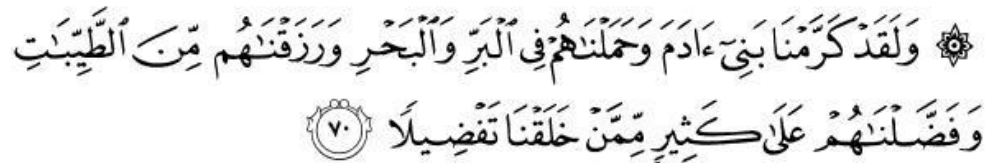
Karyawan juga perlu diberikan motivasi atau rangsangan sehingga karyawan bersedia bekerja dengan kerelaan dan kesadaran yang tinggi sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Robbins (2010) gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi).

Agar karyawan bekerja lebih nyaman maka perlu adanya penciptaan budaya kerja yang kondusif sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Dari uraian tersebut, menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang penting didalam perusahaan.

Islam juga menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa

memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya (Putra, 2006). Allah SWT, berfirman dalam Al-Quran Surat Al-Isra ayat 70 yang berbunyi:



Artinya: “Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan” (QS. Al-Isra (17) : 70).

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja di PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih dan Ditinjau dari Sudut Pandang Islam**”.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian mengenai disiplin, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja penting untuk diteliti. Untuk mempermudah dalam penelitian maka perlu dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih dan tinjauannya menurut sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dengan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih.
6. Untuk mengetahui sudut pandang Islam terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih.

1.4. Manfaat penelitian

Untuk mengetahui sudut pandang Islam terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Area Cempaka Putih.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang antara hubungan disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sebagai ilmu pengetahuan dan umumnya pada bidang manajemen, serta teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dapat diaplikasikan nyata di lapangan dan belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan membuat keputusan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya khususnya dalam upaya meningkatkan dan memelihara produktivitas kerja karyawan. Dan untuk mahasiswa pada umumnya yang terkait dengan disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja agar dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi penelitian – penelitian selanjutnya.