

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga yang ada didalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus agar sumber daya manusianya menjadi efektif dan efisien. Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Menurut Mangkunegara (2015), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pembeian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka tujuan membangun organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat di defisnikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayungaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal

di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan merupakan salah satu ciri dari sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan maka pihak organisasi atau perusahaan dapat membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi dengan penghargaan atau pegawai manpula yang harus menerima hukuman, selaras dengan pencapai tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2017), kepemimpinan adalah Suatu Organisasi, faktor kepemimpinan memegang perana yang penting karena kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahaan yang berbeda beda. Kepempimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk

menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain unruk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Edy Sutrisno, 2017 Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang, setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melalukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut.

Menurut Hasibuan (2013), Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja yang baik merupakan cerminan karyawan yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Disiplin kerja bias dilihat dari tingkat kehadiran karyawan berdasarkan standar jam kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Ketidak hadiran karyawan akan mempunyai dampak negative terhadap prestasi kerja karyawan dan juga perusahaan, karena pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari karena ketidak hadiran karyawan. Sehingga pekerjaan menumpuk dan karyawan harus pulang malam atau lembur untuk mengerjakan pekerjaan yang tertunda dan hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal karena terburu-buru. Sikap tidak disiplin ini

akan memberikan dampak buruk kepada karyawan dan perusahaan. Perusahaan akan mengalami kesulitan dimasa mendatang karena karyawan yang tidak disiplin dan karyawan bisa dipecah atau dikeluarkan oleh perusahaan Karen asikap tidak disiplin.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan nya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjalin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakannya.

Dalam ajaran agama Islam Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan. Dalam Islam bekerja ,berikhtiar serta menambah wawasan merupakan bagian dari ibadah. Bekerja yang dilakukan dengan serius dan ikhlas adalah mengerahkan semua fikiran untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bukan hanya mendapatkan jabatan atau kepercayaan tetapi akan juga mendapat pahala karena melakukannya dengan jujur, ikhlas karena Allah SWT. Namun dalam hal ini agar karyawan termotivasi untuk bekerja dan mengembangkan kariernya di perusahaan tersebut. Didalam Al-Qur'an banyak membicarakan tentang aqidah dan keimanan yang diikuti oleh ayat-ayat tentang seorang pemimpin dan motivasi kerja, karena dalam ajaran agama Islam mengajarkan jika seseorang ingin bekerja dan melakukannya dengan tulus dan ikhlas akan mendapatkan kenikmatan baik didunia dan nikmat diakhirat sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ

كَثِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah*”. (QS. Al-Ahzab:21).

Dalam kandungan surah Al- Ahzab ayat 21 menegaskan bahwa Rasulullah Muhammad adalah teladan terbaik yang baik yang harus di ikuti oleh orang-orang beriman, sebagaimana orang-orang beriman menyakini bahwa satu-satunya jalan untuk selamat dunia dan akhirat hanhya dengan mengikuti sunnah Rasulullah SWA, tidak yang lain.

Berdasarkan uraian diatas menjelaskan bahwa kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRETASI KERJA KARYAWAN PADA KEMENTRIAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) SERTA TINJAUNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan sebelumnya, dikatakan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin kerja dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Pekerjaan umum dan Perumahan rakyat (PUPR) ?
2. Bagaimana Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat (PUPR)?
3. Bagaimana Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat (PUPR) ?
4. Bagaimana Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?
5. Bagaimana Pandangan Islam tentang Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat (PUPR)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap Prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Diplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui fungsi kepemimpinan mempunyai tugas-tugas tertentu dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang di hadapi kelompok dengan baik.
5. Untuk menacaritau dan menganalisa apakah prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka nantinya diharapkan akan dapat bermanfaat bagi:

1. Memperluas pola pikir dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti dan pengetahuan bagi mahasiswa yang tertarik dengan manajemen sumber daya manusia tentang Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau bahan informasi tambahan bagi pembaca untuk lebih mengetahui khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi Prestasi kerja karyawan