

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi dan manusia merupakan komponen penting karena manusia merupakan faktor penggerak. Tanpa adanya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan fungsinya. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah – masalah sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan produktifitas yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia dimana kebutuhan hidup manusia dapat tercukupi dengan cara berkerja dengan kemampuan fisik dan psikis manusia itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. (Bohlander & Snell, 2010).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Sofyandi, 2009)

Di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi para karyawan karena jika kinerja karyawan bagus, maka karyawan tersebut akan mendapatkan perhatian lebih dari atasan sehingga memotivasi karyawan untuk selalu berprestasi dalam bekerja dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan jenjang karier di organisasi (perusahaan) tersebut. Allah SWT berfirman:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ  
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ١٣

Artinya: “Dan dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir” (QS. Al- Jasyah (45) :13)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut As’ad

(2008:48) mengatakan *job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja tinggi para karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job Design*

Budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. (McShane & Von Glinow, 2008).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja

dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengintervensi atau mempengaruhi bawahannya yang di implementasikan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang diterapkan kepada bawahannya agar bawahannya mau bekerja sesuai dengan arahan dari sang pemimpin. Berikut ini terdapat beberapa gaya kepemimpinan antara lain:

1. **Kepemimpinan Otokratis**

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya.

2. **Kepemimpinan Birokrasi**

Gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi anggota untuk berinovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

### 3. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian.

### 4. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah.

### 5. Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang di dalamnya terdapat aksi transaksi antara atasan dan bawahan dimana atasan atau pemimpin akan memberikan *reward* ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah di selesaikan sesuai kesepakatan.

Menurut Thoha (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat..

Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang di respons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang

bersifat individual karena tiap orang atau individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri tiap individu.

Menurut McKenna (2011) kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik ekspektasi pribadi karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil yang di capai.

Menurut McShane dan Glinow (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan suasana kerjanya.

Menurut George dan Jones (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan satu pekerjaan yang dihadapi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang dapat memberikan dampak positif atau negatif, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Islam ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Islam.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

#### **A. Manfaat Bagi Perusahaan**

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Perusahaan guna meningkatkan kualitas dan kinerja Perusahaan terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Manfaat Bagi Penulis**

Bagi penulis, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan di bidang sumber daya manusia terutama

mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan dan bahan evaluasi bagi perusahaan maupun praktisi agar dapat melakukan peningkatan pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat perusahaan dapat berjalan secara optimal.