

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah menilai kepuasan kerja. Penilaian kepuasan kerja di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi, dikatakan sangat penting karena melalui penilaian kepuasan kerja dapat diketahui seberapa tepat para karyawan telah menjalankan fungsinya, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk dilakukan sebuah penelitian. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti sifat malas, rajin, disiplin dan produktif atau tidak produktif dalam menjalankan pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja harus dapat dipahami oleh para petinggi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. apakah para karyawan sudah merasa puas atau belum dalam melakukan pekerjaannya, 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 para karyawan.

Kepemimpinan di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi, merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga sangat baik untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan, kepemimpinan transformasional diartikan dari dua kata yaitu kepemimpinan

(*leadership*) dan transformasional (*transformational*) istilah dari kepemimpinan transformasional yaitu karena mengandung makna sifat seorang pemimpin dalam mengubah sifat energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil terhadap karyawannya. Dan pendekatan kepemimpinan transformasional dengan melakukan usaha untuk mengubah kesadaran, menginspirasi dan membangkitkan semangat karyawannya atau anggota organisasi untuk mengeluarkan pendapat yang mengarah lebih baik dalam mencapai sebuah tujuan organisasi tanpa merasa ditekan atau merasa tertekan. Seorang pemimpin yang dapat menguasai dengan menyampaikan visi misi yang jelas dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok atau organisasi merasa diisi ulang dan berenergi, jadi kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk mengubah harapan persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama dalam membangun sebuah perusahaan.

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu tujuan setiap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus dijaga agar dapat selaras dengan tujuannya dan mempunyai komitmen organisasional (*organizational commitment*). Disamping itu organisasi diharapkan mampu memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya, organisasi juga memerlukan seorang pemimpin atau sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi, kerja keras yang baik dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen yang kuat pada

organisasi. Pada umumnya, sangat tampak bahwa komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan dibandingkan dua dimensi komitmen lainnya.

Budaya organisasi merupakan bagian yang sangat penting juga bagi para karyawan diperusahaan, dimensi dinamis dari organisasi sebagai aspek perilaku manusia atau anggota organisasi. Sedangkan teori budaya organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang berkerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis dan budaya merupakan ciri khas manusia yang menghubungkan dirinya dengan lingkungan disekitar sehingga budaya merupakan mekanisme adaptasi untuk terciptanya keteraturan dan keselamatan serta kelangsungannya keterpenuhan kebutuhan biologis serta sosialnya. Untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan diperlukan mekanisme adaptasi yang digerakan dalam suatu wadah yang dikenal dengan organisai atau budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian atau ulasan yang dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perlu dilakukan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu peneliti sangat berfokus pada variabel-variabel diatas tersebut untuk diteliti lebih dalam lagi, seorang pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan komitmen organisasional yang tinggi akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diperusahaan agar dapat tercapai dalam sebuah hubungan yang baik antara seorang pemimpin dengan para karyawannya. Dan begitu juga seorang pemimpin harus memiliki budaya organisasi yang bisa bersosialisasi agar bisa

bekerja sama dengan karyawan lainnya dengan baik dan mencapai keberhasilan antara kepemimpinan transformasional komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Pada hakikatnya setiap manusia adalah seorang pemimpin dan setiap orang akan dimintai pertanggung jawaban, seorang pemimpin yang baik yaitu seorang pemimpin yang amanah, bijaksana, dapat dipercaya, memiliki komitmen yang tinggi dan mampu memberikan kebaikan dan bisa menjadi contoh kepada bawahannya atau karyawannya dalam sebuah organisasi, dalam pandangan Islam kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, kepemimpinan Nabi Muhammad SAW tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spiritual dan masyarakat, sebagaimana firman-nya dalam surat *Ali-Imran* ayat 159 yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
تُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Ali – Imran : 159).

Ayat ini juga menegaskan bahwa Al-Quran mengajarkan demokrasi. Bahkan, dalam beberapa kitab tafsir dijelaskan bahwa perintah musyawarah ini bukan karena Nabi Muhammad SAW membutuhkan pendapat orang lain, tetapi lebih karena untuk menjaga perasaan orang lain agar tetap merasa dihargai dan dihormati. Berdasarkan apa yang sudah disebutkan dalam latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor-faktor yang akan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**. Penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan terikat. Variabel bebas yaitu: kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat yaitu: kepuasan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan sebelumnya, dapat dilihat bahwa terdapat keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi?
6. Bagaimana menurut pandangan Islam mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui dan memahami gambaran dari pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi.
2. Mengetahui dan memahami pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi.
3. Mengetahui dan memahami pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi.
4. Mengetahui dan memahami pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi.
5. Mengetahui dan memahami sudut pandang Islam mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat bagi perusahaan.

Bagi perusahaan penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen di PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi, dalam mengambil kebijakan dan keputusan terhadap para karyawannya.
- b. Dapat membantu meningkatkan kerja dan mengetahui kepuasan kerja pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) *strategic business unit* (SBU) Energi.

2. Manfaat bagi peneliti

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang materi yang sudah diuji.
- b. Dalam jangka pendek sangat berguna mencari data yang akurat dan terbaru sebagai dasar penyusunan skripsi.
- c. Dalam jangka panjang hasil yang sudah didapatkan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah di sebuah perusahaan.
- d. Dapat menambah wawasan dan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja karyawan di bidang sumber daya manusia secara ilmiah dan sistematis.