

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan dan sebaliknya. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Carudin, 2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yaitu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia

berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Selain kinerja ada pula salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. 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).

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihat dari kemampuannya mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya dukungan pimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang.

Selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi kerja karyawan tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Hasibuan (2010) menyatakan motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Demikian juga Rivai (2011) yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan untuk menyelesaikan yang akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

PT. Maxi Utama Energy adalah Agen Tunggal Resmi dan Distributor dari Deutz AG Jerman untuk Indonesia dan Timor Leste yang menyediakan *Engine*, *Power Generation* dan *Energy Solution*. Alasan penulis melakukan penelitian di PT. Maxi Utama Energy karena merupakan perusahaan yang cukup besar di Jakarta, PT. Maxi Utama Energy telah mencapai keberhasilan dalam penyediaan

mesin dan jasa untuk berbagai jenis aplikasi mesin dan teknik untuk Indonesia. Perusahaan telah memperkenalkan dan menjual sejumlah besar mesin printis untuk perusahaan lokal listrik, biro listrik, perusahaan telekomunikasi dan perusahaan pertambangan. Sehingga perusahaan harus mengelola sebaik-baiknya sumber daya manusia serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan pengelolaan sumber daya yang tepat maka karyawan dapat terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan.

Dalam Islam, Allah SWT memberikan dorongan kepada orang yang mampu untuk mencapai kinerja yang optimal dalam melakukan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan sosok pemimpin, sesuai dengan firman Allah di dalam Al-Qur'an surat An-Nahl (16):97), barang siapa yang mengerjakan amal saleh maka akan diberikan kehidupan yang lebih baik dan balasan pahala kepada mereka dari apa yang telah dikerjakan. Menurut (Ahmad, 2009) kepemimpinan adalah kepercayaan atau amanah yang melibatkan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikutnya melakukan perbuatan baik. Seorang pemimpin harus memiliki karakter moral yang kuat. Islam memandang bahwa kepemimpinan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT

Selain itu motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik juga diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi berkerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Berkerja dalam Islam bukanlah mengejar kehidupan yang mewah, bukan juga untuk mengejar status, apalagi untuk mendapatkan bonus duniawi semata dengan menggunakan berbagai

cara. Tetapi untuk melaksanakan ibadah dan juga sebagai amal soleh manusia, sesuai dengan firman Allah di dalam Al-Qur'an surat As-Saba (34)-39), Allah swt akan melampangkan rezeki pada yang telah dikehendaki atas barang apa yang telah kamu nafkahkan maka Allah akan menggantinya dengan rezeki yang sebaik-baiknya. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari juga perlu menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka menarik untuk diadakan suatu penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maxi Utama Energy dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam“**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

- 5) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari sudut pandang islam.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian dilakukan dengan tujuan:

- 1.) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- 2.) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- 3.) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4.) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5.) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari sudut pandang islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Manfaat Praktis :

1.) Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan.

2.) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3.) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.