

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Sudarmanto (2009) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan Robbins (2008). Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010)

Selain itu, tidak ada tindak pendisiplinan yang jelas terhadap karyawan terutama bagian operasional dokumen dan gudang yang sering keluar masuk kantor tanpa izin disaat jam kerja berlangsung. Apabila hal ini berlangsung terus menerus akan mengakibatkan menurunnya kualitas hasil kerja antara lain pelayanan pembuatan dokumen ekspor maupun impor jadi terhambat. Beberapa dokumen yang harus segera dibuat menjadi terlambat untuk ditangani.

Kinerja Karyawan merupakan suatu pencapaian sebagai seorang muslim bekerja hendaklah berdasarkan iman. Yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam berkerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Dengan pencapaian keseimbangan dan kebutuhan secara material

dan spritual (badaniah dan jiwa) Zulmaizarna (2009), sebagaimana firman Allah SWT: (QS. Al-Jum'ah (62):10).

Berdasarkan cara pandang agama Islam tergambar bahwa orientasi kinerja tidak hanya untuk pemaksimalan laba semata seperti penggunaan pada metode penilaian kinerja konvensional, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh, yakni kesejahteraan para stakeholder meliputi: investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan/sosial dan generasi yang akan datang (Alimuddin, 2008)

Berdasarkan uraian yang tertera diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT BESMINDO MATERI SEWATAMA Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindoo Materi Sewatama?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindoo Materi Sewatama?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindoo Materi Sewatama?

4. Bagaimana kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindu Materi Sewatama?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindu Materi Sewatama?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindu Materi Sewatama.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindu Materi Sewatama.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindu Materi Sewatama.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindu Materi Sewatama.
5. Untuk menjelaskan pandangan Islam tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Besmindu Materi Sewatama.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk memahami lebih dalam apa saja yang dapat meningkatkan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT Besmindu Materi Sewatama.

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di lingkungan PT Besmindu Materi Sewatama.