

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia. Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu mereshuffle kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara berkelanjutan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus pada pengaturan peranan sumber daya manusia didalam suatu sumber organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa

karyawan adalah kekayaan *asset* utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih dan Suwatno, 2008).

Dalam perusahaan akan menjadi meningkat serta memperoleh dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kreativitas tinggi atau berkompeten, guna menjadi penentu keberhasilan dalam manajemen dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peranan tenaga manusia didalam perusahaan sangat berpengaruh sehingga karyawan perlu mendapatkan perlakuan secara wajar dan adil sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan. Perlakuan yang wajar dan adil tersebut dapat berimplikasi pada kepuasan kerja. Pengelolaan karyawan dan pengembangan karir karyawan dilakukan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kualitasnya sehingga bisa mencapai tujuan. Pengembangan karir kepada karyawan menumbuhkan motivasi yang lebih tinggi dan budaya organisasi yang baik serta gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawannya agar dapat mengembangkan potensi dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan produktif.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan

hubungan dengan rekan kerja. Robins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja *job satisfaction* merujuk pada Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Hughes (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja. Pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota lain dalam organisasi.

Karyawan dalam bekerja tentunya tidak akan terlepas dari faktor yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu merasakan kepuasan kerja secara optimal, sehingga perlu adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Faktor pendorong tersebut adalah motivasi, motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya (Bangun, 2012).

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Sebuah perusahaan atau organisasi pun perlu

mempunyai budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa bangga dengan perusahaan serta memiliki acuan dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembangnya perusahaan. Budaya perusahaan yang juga merupakan budaya kerja akan memberikan motivasi kemudian karyawan akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan.. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan karyawan lebih tercapu dalam pekerjaan yang lebih tinggi dan budaya organisasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi (Sami,*et al* 2011).

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan tugas tugas didalam perusahaan seorang pemimpin adalah orang yang berada dibarisan paling depan yang memperjuangkan perubahan. Pemimpin selalu dikaitkan dengan kelompok, karna pemimpin tanpa anggota tidak ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu memotivasi atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan untuk tercapainya tujuan organisasi. Purnomo (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya. Kepemimpinan transformasional akan membuat para

pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka (Yulk, 2010). Penelitian Valdiseri (2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, berhubungan dengan keefektifan dan kepuasan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama penelitian adalah Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan ulasan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional, terlihat bahwa penelitian motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional perlu dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini berfokus untuk melihat pengaruh motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini juga melihat motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berdasarkan motivasi karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi, motivasi juga harus mempunyai budaya organisasi yang bisa bersosialisasi supaya bisa bekerja sama dengan karyawan lainnya dibalik motivasi dan budaya organisasi yang baik ada kepemimpinan transformasional yang mempunyai visi dan rasa kepercayaan untuk mendorong karyawan mencapai tujuannya agar mencapai kepuasan kerja karyawan.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karna bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam

mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, dan tidak berbuat curang/ *dholim*) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu terhadap Allah. Kesadaran ketuhanan dan spiritualitasnya mampu melahirkan sikap-sikap kerja positif. Kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol dalam kondisi apapun, serta akan menghisab seluruh amal perbuatannya secara adil dan *fair*, kemudian akan membalasnya dengan pahala atau siksaan di dunia adapun firman Allah yang menjelaskan hal tersebut:

قِيَمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ
 أَنْ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya:

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik” (QS. Al-Kahf (18):2)

Kesadaran inilah yang menuntut untuk bersikap cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah, dan memiliki hubungan yang baik dengan relasinya. Dewasa ini sikap semacam itu telah banyak dilupakan orang. Hal ini disebabkan karena lemahnya komitmen terhadap agama dan kurangnya konsistensi terhadap ajaran-ajarannya. Oleh karenanya, harus diupayakan penanaman ketaqwaan dalam hati dan jiwa manusia.

Berasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai penyebab terjadinya turnover intenton penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.CLIPAN FINANCE INDONESIA Tbk (Cabang Mangga Dua) Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari: motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, terlihat bahwa terdapat keterkaitan antara motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua). Dengan demikian rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua)?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua)?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua)?

4. Apakah motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua)?
5. Bagaimana motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dari sudut pandang islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua) .
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua).
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua).
4. Mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua).
5. Mengetahui motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dari sudut pandang islam PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua).

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan peneliti, bagi perusahaan, pembaca dan peneliti :

1. Manfaat bagi perusahaan.

Bagi perusahaan penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kepuasan kerja.
- b. untuk membantu meningkatkan sistem kerja karyawan pada PT.Clipan Finance Indonesia Tbk (Cabang Mangga Dua)

2. manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

- a. Dalam jangka pendek berguna sebagai dasar penyusunan skripsi agar dapat memperoleh data yang akurat dan terbaru
- b. Dalam jangka panjang hasil dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam usaha pemecahan masalah perusahaan
- c. Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.

