

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi, peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi bisnis sangatlah penting. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai sebuah strategi yang bersifat koheren dan merupakan hal ataupun nilai serta aset yang penting bagi manajemen dan organisasi dimana individu tersebut ikut berkontribusi, serta ikut serta dan bekerja untuk mendapatkan *Feedback* tertentu. (Armstrong, 2006)

Dalam lingkungan kerja organisasi akan timbul persoalan-persoalan yang berkaitan dengan sikap kerja karyawan, seperti disiplin kerja rendah berupa keterlambatan masuk kerja, sehingga menghasilkan kerja yang dicapai tidak maksimal. Keadaan tersebut terjadi karena beberapa faktor dalam organisasi yang tidak memuaskan seperti iklim kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak memadai, beban tugas dan model kepemimpinan yang tidak sesuai.

Mengelola Sumber Daya Manusia organisasi tentunya bukan lah hal yang mudah untuk di lakukan karena Sumber Daya Manusia sangat sulit untuk di prediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan individu dengan karakteristik yang berbeda dalam mencapai suatu tujuan dan prestasi yang di harapkan, maka Organisasi memerlukan sosok pemimpin yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis baik antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan.

Kepemimpinan Menurut Terry (2007) adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Moh. As'ad (1986) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif yaitu hasil kerjasama kelompok yang dipimpin. seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa para bawahannya tersebut bekerja dengan seluruh kemampuan mereka.

Kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Alquran dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Dalam implementasinya, pemimpin haruslah memimpin sesuai dengan apa yang diamanatkan Allah dan Rasul-Nya.

Allah berfirman :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya:

*“dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. Yang dimaksud dengan sabar ialah sabar dalam menegakkan kebenaran”.* (QS. As-Sajdah[32]:24)

Sebuah organisasi/perusahaan yang dikelola dengan sistem manajemen yang dapat dipercaya, profesional dan *Integrated* akan menjadikan organisasi/perusahaan tersebut berhasil. Berhasil atau tidaknya organisasi/perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang dibentuknya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas karyawannya.

Untuk meraih keberhasilan, para karyawan harus diberi bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Berbagai usaha telah atau sedang dan akan terus dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dalam membekali para karyawannya dengan ilmu dan keterampilan yang disesuaikan dengan pekerjaannya masing-masing. Oleh karena itu dalam usaha untuk memperoleh dan meningkatkan prestasi kerja tidak hanya dilakukan melalui penarikan tenaga kerja yang tepat, tetapi harus didukung dengan usaha lainnya, diantaranya melalui pelatihan tenaga kerja.

Menurut Nitisemito (1996) pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Sjafri (2004) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Sedangkan dalam pandangan Islam, menurut Ahmad (2008) Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah juga berusaha untuk belajar dan mendatkan ilmu sebagaimana firman Allah:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَلَمْ يَعْلَمْ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ أَلَمْ يَعْلَمْ بِالْإِنْسَانِ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Artinya :

*“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.”(QS. Al-Alaq[96]:1-5)*

Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk para karyawannya bermanfaat untuk bisa mengembangkan sikap, prilaku, keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan para karyawan dan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga dapat lebih menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Meurut Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas dasar kecakapan, pengalaman dan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Dalam pandangan Islam, sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh karena itu diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Kebutuhan berprestasi dalam Alquran bersifat *duniawi* dan *ukhrawi* yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Orang bekerja bukan mencari

pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah SWT. Hal ini telah di jelaskan dalam Alquran, Allah berfirman :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٧٨﴾

Artinya:

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (QS. Al-Inshirah[94]:7-8)*

Sehubungan dengan masalah yang di uraikan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kepemimpinan dan pelatihan karyawan pada PT. Astra Daihatsu Motor dengan judul: ***“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN DIVISI MANUFAKTUR PT. ASTRA DAIHATSU MOTOR DITINJAU DARI SUDUT PANDANG ISLAM”***

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor ?
3. Apakah kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor ditinjau dari sudut pandang Islam ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor ditinjau dari sudut pandang Islam, Sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap prestasi kerja secara simultan pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan divisi manufaktur PT. Astra Daihatsu Motor ditinjau dari sudut pandang Islam.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari Penelitian ini adalah Sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk memperdalam dan menambah pengetahuan terkait permasalahan yang diteliti khususnya pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap prestasi kerja

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan perusahaan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia.

3. Di pihak lain penelitian ini di harapkan menjadi bahan kajian ataupun referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.