

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Populasi di Indonesia sebesar 267 juta jiwa merupakan pangsa pasar yang besar bagi industri, salah satunya adalah industri kendaraan roda dua atau motor, kendaraan roda dua masih menjadi transportasi andalan sebagian besar masyarakat di Indonesia. Perusahaan otomotif di Indonesia mengalami peningkatan, menurut data yang tersaji di laman aisi.on.id bahwa jumlah distribusi domestik maupun ekspor mengalami dinamika yang positif, sehingga menuntut baik produsen maupun distributor motor untuk senantiasa bekerja cepat, efisien dan inovatif.

**Tabel 1.1 Data Penjualan Kendaraan Sepeda Motor Roda Dua Di
Indonesia Dari Tahun 2015-2018 :**

Tahun	Distribusi Domestik	Ekspor
2015	6,480,155	228,229
2016	5,931,285	284,065
2017	5,886,103	434,691
2018	6,383,108	627,421

Sumber : Aisi.on.id

Produsen dan distributor menjadi salah satu mata rantai untuk menyalurkan produk kepada konsumen, sehingga diperlukan kemampuan untuk pelayanan prima terhadap konsumen, sehingga organisasi secara tidak langsung akan mendapatkan kinerja perusahaan yang baik dari segi keuangan maupun sumber daya manusianya.

Dalam mengelola suatu perusahaan agar berkinerja dengan baik, diperlukan motivasi kerja yang baik juga. Motivasi kerja mempunyai peranan

yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektifitas karyawan. Motivasi dapat mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang tentunya dilakukan secara sadar tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan (Hadari,2008).

Namun untuk memotivasi bukanlah hal yang mudah, mengingat karyawan yang memiliki karakter, usia, gander yang berbeda-beda. Sehingga banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Sutarto (2009). kepemimpinan yang baik adalah pada saat seorang pemimpin dapat memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka. Tentunya pihak pimpinan juga harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, memerintah, dan memotivasi bawahannya, sehingga kemampuan tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat diimplementasikan melalui gaya kepemimpinan yang menyesuaikan baik karakter pemimpin itu sendiri maupun karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, hal lain yang diyakini mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi yang sesuai dan layak. Ini sejalan dengan temuan Ivancevich (2009), bahwa agar seorang pegawai memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan turut berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, maka pegawai tersebut memerlukan pemberian kompensasi yang layak agar tidak berkurang loyalitasnya.

Faktor selanjutnya yang dirasa dapat memberikan efek terhadap motivasi kerja yaitu budaya organisasi. Mahal (2009) menyimpulkan bahwa budaya organisasi ditemukan sebagai penentu yang sangat penting untuk meningkatkan tingkat motivasi kerja antara karyawan. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Sebagai hasilnya, hal itu mengarah kepada peningkatan motivasi kerja.

Dari uraian diatas, penelitian ini akan menitik beratkan pada isu yang dihadapi oleh PT Wahana Makmur Sejati yang merupakan distributor motor Honda yang dimana melalui wawancara dengan seorang *Marketing Officer* atau *sales* lapangan memberikan keterangan bahwa terdapat penurunan motivasi kerja Walaupun tingkat penjualan masih mengalami peningkatan namun tidak signifikan, seperti table di bawah ini :

Tabel 1.2 Penjualan PT Wahana Makmur Sejati wilayah Jakarta-Tangerang Tahun 2015-2018

No	Tahun	Penjualan Per Tahun	Pangsa Pasar
1	2015	380.000	64,05 %
2	2016	390.000	68,1 %
3	2017	392.000	71 %
4	2018	401.500	72 %

Sumber : PT Wahana Makmur Sejati

Adapun narasumber beranggapan bahwa hal tersebut disebabkan adanya cara memimpin yang dengan mudahnya memberi instruksi secara mendadak, seperti memerintahkan karyawannya untuk kanvas pada pukul tujuh pagi, tanpa

pemberitahuan sehari sebelumnya, padahal kondisi karyawan yang melewati jam lembur masih kelelahan. Hal lain membuat aturan yang tanpa didiskusikan terlebih dahulu, membuat peraturan dua shift yaitu shift pagi dari jam sepuluh pagi hingga jam lima sore dan shift siang dari jam satu pagi hingga jam delapan malam. Beberapa karyawan masih menaati tetapi beberapa lainnya tidak.

Permasalahan lain adanya bonus yang tidak dibayarkan walaupun target terpenuhi sehingga mereka menjadi tidak semangat untuk melebihi target perusahaan. Namun demikian di perusahaan tersebut menerapkan kerjasama dan selalu membantu rekan kerja setimnya.

Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana proses gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati.

Di dalam Islam pun telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Ia memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya. Rasulullah berpesan agar seorang pemimpin berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, ia berpesan agar para pemimpin itu tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerjaan yang diluar kemampuan. Prinsip pertama yang ditegakkan Islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya (Rivai, 2008). Allah SWT berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS Al Ahqaf [46]: 19).

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan diberikan imbalan sesuai dengan takarannya. Seorang pemimpin yang baik harus mampu membuat apresiasi kepada karyawan, jika pekerjaannya tersebut dikategorikan berat maka imbalan yang diberikan pun harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan harus memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi positif dan memberikan dorongan atau penyemangat bagi karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang saling menguntungkan (Hasan, 2011).

Rezeki adalah urusan Allah, manusia hanya wajib berusaha semaksimal mungkin dan jangan sampai merasa diri kita angkuh setelah mendapatkan rezeki yang diharapkan karena apabila telah berusaha semaksimal mungkin tanpa campur tangan Allah tidak mungkin rezeki itu akan menghampiri kita. Orang yang melakukan pekerjaan apa saja cenderung melihat pada imbalan kerja yang mereka terima. Bekerja bukan hanya untuk tujuan duniawi belaka lebih dari itu bekerja adalah untuk beribadah. Bekerja akan memberikan hasil yang bisa kita dapatkan untuk membeli makan, pakaian, dan juga sebuah tempat tinggal rumah lalu memberi nafkah keluarga. Menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT WAHANA MAKMUR SEJATI TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati ?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati.
5. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT Wahana Makmur Sejati

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi serta menjadi pertimbangan untuk pihak manajemen PT Wahana Makmur Sejati dalam tujuan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini memberikan manfaat dalam menambah dan memperluas wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia dan pengetahuan penulis dalam penulisan karya ilmiah (Skripsi) terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana.