BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melalukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Robbins (2012)

Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis.

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada perusahaan suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu perusahaan harus mengelola seluruh Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Dikarenakan keberhasilan dalam menjalankan perusahaan bukan hanya menggunakan faktor teknologi dan alat-alat canggih melainkan ada faktor manusia yang penting dan sangat berpengaruh. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Hal ini untuk mencapai kinerja dalam perusahaan menjadi meningkat serta memperoleh dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kreativitas tinggi dan berkompeten, guna menjadi penentu keberhasilan dalam manajemen dan untuk meningkatkan kepuasan Kinerja Karyawan. Peranan tenaga manusia di dalam perusahaan sangat berpengaruh sehingga karyawan perlu mendapatkan perlakuan secara wajar dan adil sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Perlakuan yang wajar dan adil tersebut dapat berimplikasi pada kepuasan kerja. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan orgaisasi dapat tercapai. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai apabila orang-orang didalam organisasi tidak memiliki kinerja yang baik maka dari itu harus ada kinerja adalah ungkapan intervensi kecakapan, kemahiran dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas yang dapat diukur dan dinilai. ungkapan intervensi kecakapan, kemahiran dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas yang dapat diukur dan dinilai. Setiap organisasi harus

mempunyai pemimpin yang sangat tepat, karena membutuhkan pemimpin yang mau terlibat langsung dengan kegiatan organisasi, memberikan pengarahan serta mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin tersebut dikenal dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan juga menjadi suatu penyebab penting bagi tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan Syahruna (2015) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang ditunjukan dengan adanya partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalan penentuan tujuan. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki peran penting dalam Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu mengkoordinasikan semua pekerjaan dari semua bawahan yang ada dalam sistem pelaksanaan kerja dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan yang Transformasional ini memiliki kekuatan pada partisipasi aktif pada anggota kelompok di dalam organisasi. Di dalam perusahaan pasti akan tercipta lingkungan kerja yang sesuai dengan kebiasaan dan aturan yang ada di dalam perusahaan. Suasana yang tercipta didalam organisasi harus nyaman dan kondusif agar karyawan yang berada didalam organisasi tersebut akan bekerja dengan benar dan tepat karna karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan. Sehingga hasil pekerjaan karyawan PT. Ruslam Cempaka Putih pun memuaskan atasan mereka karna lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja, tidak bertindak hal negatif dalam

bekerja sampai merugikan perusahaan dan karyawan pun bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan yang harmonis, kondusif, tidak ada masalah atau beban akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, apakah dia malas atau rajin bisa berpengaruh dari lingkungan kerja sekitar. Hasil penelitian Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi penting untuk di dapatkan seseorang karna dapat meningkatkan percaya diri dan dapat memberikan seseorang semangat yang tinggi dalam melakukan sesuatu. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal diantaranya sifat individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. Dan faktor eksternal dianaranya lingkungan kerja, tuntutan tugas yang berat, dorongan atasan yang tegas. Hasil penelitian Wirawan (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Ruslam Cempaka Putih merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Kesehatan dan Jasa Umum. Dalam meningkatkan pelayanan, PT.

Ruslam Cempaka Putih tak hentinya melakukan terobosan-terobosan baru dalam segala hal, agar tak tertinggal oleh perusahaan lain yang memiliki bidang yang sama.

PT. Ruslam Cempaka Putih dapat memahami kebutuhan dan memahami keinginan dari pelanggan. Tingginya tuntutan output dari kinerja karyawan yang dihasilkan pegawai atau pun karyawan masih menjadi tolak ukur dalam kualitas perusahaan. Oleh karena itu, didalam perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karena jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan yang didapat bukan hanya untuk karyawan tetapi untuk kemajuan bersama dalam perusahaan tersebut.

Menurut definisi dari Tillman dalam Ansarullah (2012) *competency is knowledge, skill and attitude to perform an ability to certain job*. Oleh karena itu menurut definisi tersebut mengatakan bahwa kinerja itu selalu menunjuk pada adanya semangat, keahlian dan sikap yang melekat pada diri seseorang yang dapat digunakan untuk menilai kemampuan oleh seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, maka pekerjaan atau suatu urusan yang dilaksanaan oleh orang yang memiliki kompetensi, maka hasilnya akan memuaskan. Itulah sebabnya Rasulullah jauh sebelum dunia ini mengalami perubahan yang dahsyat seperti kita rasakan saat ini beliau telah berpesan agar suatu urusan itu selalu diserahkan pada ahlinya atau orang-orang yang berkompeten untuk itu.

Dalam Islam hendaklah mencari kebahagiaan negeri akhirat namun jangan melupakan kebahagianmu dari nikmat duniawi karena nikmat dunia adalah dengan mencari harta kekayaan dengan cara bekerja namun tetap dengan cara yang diridhai allah SWT. Dalam Islam, bekerja, berikhtiar serta menambah wawasan merupakan bagian dari ibadah. Islam juga mengajarkan seseorang untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan oleh pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi maupun perusahaan. Perusahaan juga perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ruslam Cempaka Putih dan Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam"**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasikan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Ruslam Cempaka Putih?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ruslam Cempaka Putih?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ruslam Cempaka Putih?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ruslam Cempaka Putih?
5. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT Ruslam Cempaka Putih menurut pandangan Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ingin memberikan informasi tentang :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan menurut pandangan islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca dan penulis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Ruslam Cempaka Putih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi untuk kedepannya.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi serta dampak terhadap kinerja karyawan
4. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan menjadi bahan refensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan
5. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya serta pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah yang serupa.