

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya.

Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Seperti halnya gaya kepemimpinan transformasional yang merupakan suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan

(Haryati, 2012). Perusahaan dengan para pemimpin yang transformasional menunjukkan kesepakatan yang lebih tinggi antara para manajer puncak mengenai tujuan organisasi, yang selanjutnya dapat menciptakan keterikatan karyawan yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan untuk memajukan suatu perusahaan .

Employee engagement juga merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. *Employee engagement* yaitu keterlibatan seorang individu, kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins dan Judge 2017). *Employee engagement* menjadi penting dalam menentukan peran karyawan untuk menjalankan perusahaan, sehingga karyawan memiliki pengaruh besar dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. *Employee engagement* menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam perusahaan dapat sepenuhnya terlibat dalam organisasi dan mereka memiliki antusias terhadap pekerjaannya, dengan demikian karyawan akan bertindak dengan cara yang lebih jauh untuk kepentingan perusahaan.

Employee engagement bukan merupakan sikap , melainkan tingkat dimana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan diharapkan mempunyai *engagement*, suatu keterikatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang terikat dengan perusahaannya akan senantiasa bekerja dengan giat dan selalu berpikiran positif terhadap perusahaan, dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja Karyawan adalah salah satu unsur terpenting dalam menentukan majunya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan adalah sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012).

Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang memiliki perhatian dan kepedulian terhadap kebutuhan dan perkembangan bawahannya.. Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang penting di dalam suatu organisasi. Manusia pada dasarnya difitrahkan untuk hidup bersama atau berkelompok dengan masyarakat, secara tidak langsung akan membutuhkan orang lain yang mampu membawa visi hingga tercapainya tujuan kelompok/organisasi tersebut. Jika tidak ada kepemimpinan maka tidak adanya keteraturan dalam mencapai tujuan tersebut. Begitu juga dalam islam, kepemimpinan dipandang sebagai sarana (washilah) dalam menegakan syari'at islam di bumi. Isyarat tentang pentingnya kepemimpinan telah Allah SWT sampaikan dalam firman-Nya:

وَجَعَلْنَا لَهُمْ آيَمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya: "kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah". (QS. Al-Anbiya(21):73).

Dalam ayat tersebut menerangkan bahwa kepemimpinan sebagai pengarah dan petunjuk untuk dapat bekerja sama satu sama lain serta dapat memotivasi para karyawannya untuk mencapai tujuan bersama yang pada akhirnya bisa menimbulkan keterikatan pada karyawan. Pemimpin dituntut untuk menjadi pemimpin yang amanah dalam menjalankan kegiatan organisasi dengan cara menjalankan perintah yang Allah berikan dan menjauhi larangan-Nya.

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, karena bekerja termasuk kedalam ibadah. Mereka yang enggan bekerja bukan termasuk muslim yang baik. Jika dikaitkan dengan iman, maka kinerja menuju tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, iman merupakan landasan sedangkan kinerja merupakan konsekuensi serta cara melakukannya (Bachrun, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI MELATI KENCANA BIDANG JASA (RESTORAN) CABANG ITC CEMPAKA MAS SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini dilakukan untuk menguji beberapa variabel penelitian di antaranya menguji *Employee*

Engagement yang memediasi antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional, *employee engagement* dan kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Sari Melati Kencana?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana?
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana?
5. Apakah kepemimpinan transformasional dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai faktor mediator?
6. Bagaimana pandangan islam mengenai kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan *employee engagement* pada karyawan PT. Sari Melati Kencana ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran dari kepemimpinan transformasional, *employee engagement* dan kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada PT. Sari Melati Kencana.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *employee engagement* yang memediasi kepemimpinan transformasional pada PT. Sari Melati Kencana.
5. Untuk mengetahui dan memahami kepemimpinan transformasional dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai faktor mediator.
6. Untuk mengetahui pandangan islam mengenai kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan *employee engagement* pada karyawan PT. Sari Melati Kenca.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk PT. pada PT. Sari Melati Kencana.

- b. Karyawan Sari Melati Kencana dalam meningkatkan *employee engagement*

Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana.

2. Manfaat Akademis

- a) Perkembangan ilmu pengetahuan

Memperkaya ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *employee engagement* dan faktor yang mempengaruhinya.

- b) Referensi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya dibidang kinerja karyawan khususnya pada perusahaan yang bergerak dibidang makan

