

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia (SDM). Meskipun telah tersedia faktor ekonomi serta teknologi yang modern, hal ini tidak memiliki arti bagi kehidupan perusahaan tanpa adanya peran dari sumber daya manusia di dalamnya (Devita, 2017).

Sumber daya manusia yang baik dan cepat tentu saja sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi (Devita, 2017). Dengan adanya pernyataan tersebut, maka sumber daya manusia ini harus dapat dikelola sebaik mungkin agar menjadi sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang memuaskan. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula.

Produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya, oleh karena itu pemimpin dan karyawan merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi (Siagian dan Khair, 2018). Semakin baik kinerja karyawan tersebut semakin mudah juga tujuan dari suatu perusahaan akan tercapai. Menurut Setyawan (2018) ada 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem

penghargaan karyawan, kepuasan kerja, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Kinerja karyawan bisa saja menurun karena beberapa faktor, contohnya seperti adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga adanya ketidakpuasan dalam bekerja (Prasetyo, 2014). Oleh karena itu, rasa puas atau kecukupan dari karyawan ini juga bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan bisa saja menjadi masalah dikemudian hari seperti banyak terjadi konflik antar sesama, sering tidak hadir bekerja, bahkan terjadinya pemogokan kerja dan *turnover* karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak positif untuk perusahaan tersebut seperti karyawan menjadi loyal, disiplin dalam bekerja, dan kinerjanya akan meningkat (Nurwijayanti *et al.*, 2019).

Lingkungan kerja bisa menjadi pemicu adanya rasa kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2009) dalam Nurwijayanti *et al.* (2019) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Tidak hanya lingkungan kerja saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek penting dalam mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan dari seseorang dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinannya (Nurwijayanti *et al.*, 2019). Gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa berbeda-beda dari setiap orang, maka dari itu gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan, perusahaan biasanya menggunakan sebuah indikator untuk menilainya. Menurut Mangkunegara (2017) salah satu indikator dari pengukuran kinerja karyawan adalah pelaksanaan kerja yang dimana hal ini diukur dari seberapa jauh karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan. Seberapa akurat atau tidak akuratnya sebuah pekerjaan yang dilakukan, bisa dilihat dari seberapa banyak kesalahan yang terjadi dalam suatu periode tertentu.

Perusahaan yang dijadikan objek penelitian ini adalah TCT Teknik yang berlokasi di Jl. Pinangsia Timur No. 22, Taman Sari, Jakarta Barat. Perusahaan TCT Teknik ini adalah perusahaan importir alat-alat teknik dan perkakas dari China yang memulai karirnya sebagai toko sederhana yang berlokasi di Glodok Plaza. Dalam kegiatan operasionalnya tentu saja TCT Teknik ini memiliki sumber daya manusia yang dapat membantu berjalannya aktivitas perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia ini maka perlu dilakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan yang dimilikinya. Dalam hal ini TCT Teknik mengevaluasi kinerja karyawannya dengan melihat seberapa banyak faktur yang dibatalkan di setiap

tahunnya. Berikut data pembatalan faktur di TCT Teknik pada tahun 2019 sampai dengan 2021.

**Tabel 1. 1 Data Pembatalan Faktur Periode Tahun 2019 - 2021**

Keterangan	2019	2020	2021
Total Faktur	3.491	2.243	2.796
Total Faktur Yang Dibatalkan Karena Kesalahan Internal	381	352	563
Persentase	11%	16%	20%

*Sumber: data diperoleh dari dokumen TCT Teknik.*

Pada tabel 1.1 diketahui terdapat kenaikan pembatalan faktur yang terjadi di TCT Teknik selama tahun 2019 sampai dengan 2021. Pada tahun 2019 banyaknya faktur yang dibatalkan sebesar 11% dari seluruh faktur yang dikeluarkan, ditahun 2020 banyaknya faktur yang dibatalkan sebesar 16% serta tahun 2021 banyaknya faktur yang dibatalkan adalah sebesar 20%. Kenaikan persentase ini membuktikan adanya ketidakakuratan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pembatalan faktur ini terjadi karena adanya kesalahan eksternal maupun internal. Kesalahan eksternal yang sering terjadi adalah toko salah dalam memesan barang. Sedangkan kesalahan internal yang sering terjadi adalah ketidaksamaan antara persediaan barang fisik dengan sistem, ketidaktelitian saat menulis harga dan nama barang, pergantian peraturan pembuatan faktur dan lain-lain.

Menurut HRD (*Human Resource Development*) TCT Teknik (2022) ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya kesalahan internal dalam perusahaan TCT Teknik, seperti lingkungan kerja yang kurang memadai untuk penempatan stok barang dagang sehingga barang tidak tersusun secara rapih dan tertumpuk, serta adanya pergantian kepemimpinan yang memiliki perbedaan cara memimpin dengan mengeluarkan peraturan-peraturan baru seperti harus cetak faktur terlebih dahulu sebelum mengambil barang yang dipesan. Hal tersebut dapat berimplikasi pada kepuasan kerja setiap karyawan dengan adanya rasa ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dan cara pemimpin dalam memimpin perusahaan, maka kinerja karyawan TCT Teknik ini juga akan terpengaruh secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurwijayanti *et al.* (2019) juga mendukung penelitian ini yang mana mereka menyatakan bahwa dengan tersedianya fasilitas serta lingkungan kerja yang memadai, hal ini tidak menghalangi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan sehingga lebih produktif dan memiliki kinerja kerja yang baik. Dengan adanya kesesuaian antar lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan maka rasa puas atas apa yang didapatkan selama bekerja akan timbul dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dikarenakan adanya perbedaan gaya kepemimpinan dalam perusahaan TCT Teknik, maka penelitian ini hanya membahas gaya kepemimpinan secara umum dan tidak secara spesifik mengarah kepada salah satu jenis gaya kepemimpinan.

Islam telah mengatur seluruh aspek kehidupan, tidak hanya membahas tentang hubungan manusia dengan Tuhannya, melainkan juga konsep yang *universal* dalam menata kehidupan sesama manusia baik dalam hal politik, ekonomi, sosial dan budaya. Dalam hal ini, Islam mengajarkan bahwa sebagai manusia wajib hukumnya untuk bersungguh-sungguh dalam urusan dunia. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa sungguh-sungguh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan hendaklah memiliki kinerja kerja yang baik serta dapat professional dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan Allah SWT menyukai hamba-Nya yang professional seperti yang tertulis pada hadits riwayat Imam Thabrani yang berbunyi "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional" (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Kinerja karyawan yang baik ini dapat ditimbulkan dengan adanya rasa kepuasan dalam diri karyawan tentang apa yang mereka dapatkan selama bekerja, seperti lingkungan kerja yang harmonis antar sesama makhluk ciptaan Allah dan pendapatan yang diterima.

Pemimpin yang baik tentunya perlu melakukan penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja dari karyawannya sebagai mana yang dijelaskan oleh firman Allah SWT pada surah Al-Ahqaaf (46) ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

*Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi. (QS. Al-Ahqaaf (46):19)*

Merujuk pada ayat tersebut seorang pemimpin harus mengambil keputusan secara adil agar rasa puas karyawan akan pekerjaan serta lingkungan kerjanya meningkat yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tct Teknik Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja sebagai faktor yang memediasinya. Maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TCT Teknik?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TCT Teknik?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di TCT Teknik?

4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di TCT Teknik?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di TCT Teknik?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada TCT Teknik?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada TCT Teknik?
8. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada TCT Teknik menurut sudut pandang Islam?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada TCT Teknik.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada TCT Teknik.
3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada TCT Teknik.
4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada TCT Teknik.



5. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada TCT Teknik.
6. Untuk menganalisis dan memahami kepuasan kerja sebagai model yang memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada TCT Teknik.
7. Untuk menganalisis dan memahami kepuasan kerja sebagai model yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada TCT Teknik.
8. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada TCT Teknik menurut sudut pandang Islam.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a) Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan pengetahuan peneliti mengenai variabel yang diangkat dengan proses mengamati dan menganalisis serta dapat menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi TCT Teknik untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan dalam mengelola

sumber daya manusia (SDM) agar kinerja karyawannya tidak menurun dan terus meningkat.

b) Manfaat Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Serta menjadi wawasan baru khususnya mengenai variabel-variabel yang terkait dalam judul penilitan ini.