

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi adalah Kinerja Sumber Daya Manusia, karena tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Kinerja Sumber Daya Manusia, Kinerja Sumber Daya Manusia yang baik bisa membantu menghadapi persaingan global yang selalu berubah atau tidak stabil. Kinerja organisasi perusahaan tentunya sangat bergantung pada kinerja individu-individu yang ada pada perusahaan. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kinerja individu karyawan untuk selalu siap dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis dalam era global ini. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja yang optimal merupakan kinerja yang baik, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi serta dapat menjadi pendukung untuk meraih tujuan organisasi dan dapat dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja sangat erat kaitannya dengan faktor eksternal serta faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari pimpinan, rekan kerja serta pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor internal terdiri dari kemampuan serta motivasi.

Efektivitas pimpinan di dalam suatu organisasi sangat menentukan kesuksesan atau keberhasilan organisasi itu sendiri, pemimpin harus bisa meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia nya melalui pemberian motivasi terhadap karyawan supaya lebih baik atau optimal dalam melaksanakan serta menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Faktor utama yang menentukan langkah suatu perusahaan itu sendiri adalah gaya kepemimpinan seseorang di dalam perusahaan itu. Cara pemimpin dalam memimpin bawahannya menjadi faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan. Dampak pada kemajuan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kepemimpinan yang efektif, sehingga kepemimpinan itu merupakan penentu keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan (Sugianto, 2011). Seorang pimpinan yang baik merupakan pimpinan yang dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasinya, sehingga kepemimpinan adalah salah satu hal yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Leadership is act of gaining cooperation from people in order to accomplish something (Yaverbaum dan Sherman, 2008). Yaitu kepemimpinan adalah tindakan mendapatkan kerjasama dari orang untuk mendapatkan sesuatu. Jadi jika tindakan anda dapat membuat orang lain bekerjasama untuk mencapai tujuan maka anda baru bisa dikatakan sebagai seorang pemimpin. Untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi tindakan orang lain (Bush, 2008).

Leadership behavior will be motivational to the extent that (1) it makes satisfaction of subordinate needs contingent on effective performance, and (2) it complements the environment of subordinate by providing the coaching guidance, support, and rewards which are necessary for effective performance (Luthans, 2011: 353). Yang artinya salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja sehingga diharapkan kinerja akan meningkat. Apabila kinerja tinggi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan kelangsungannya akan tetap terjaga.

Demi mencapai tujuan, kepemimpinan yang Islami mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Kepemimpinan menurut islami adalah kepemimpinan yang membimbing dan menunjukkan jalan yang diridhoi oleh Allah SWT. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-qur'an dan hadist (Rivai&Arifin, 2009: 105). Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini.

Faktor berikutnya yang harus diperhatikan dalam mengukur kinerja baik individual maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan adalah motivasi. Untuk dapat meningkatkan semangat serta kegairahan kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus mengetahui apa saja yang

diinginkan, atau yang dibutuhkan oleh karyawan. Apabila hal tersebut dapat dipenuhi oleh pimpinan perusahaan, maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan para karyawan. Untuk itu sudah menjadi kewajiban bagi seorang pimpinan untuk mencari hal-hal apa saja yang diinginkan atau dibutuhkan oleh karyawan sebuah perusahaan. Semangat dan kegairahan kerja tersebut yang menjadi motivasi bagi karyawan ketika bekerja. Orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor motivasional. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik. Motivasi itu sendiri diartikan sebagai sebuah energi atau kekuatan seseorang yang bisa menyebabkan tingkat presistensi serta antusiasinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri atau dari luar individu. Kinerja seseorang itu tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja saja, namun motivasi pada karyawan adalah faktor yang paling utama untuk kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan.

PT Charoen Pokphand Indonesia Semarang, yaitu merupakan pabrik yang memproduksi pakan ternak. PT. Charoen Pokphand Indonesia adalah produsen pakan unggas terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki kegiatan usaha seperti industri makanan untuk ternak, pembibitan serta budidaya ayam ras serta pengolahannya, industri pengolahan makanan, pengawetan daging ayam dan sapi, termasuk unit-unit cold storage. Menjual makanan untuk ternak, makanan, daging ayam dan sapi, bahan-bahan asal hewan di wilayah Republik Indonesia, maupun ke luar negeri sesuai dengan

peraturan UU yang berlaku. UU yang mengatur tentang perdagangan adalah UU nomer 7 tahun 2014 yang disahkan oleh DPR pada tanggal 11 Februari 2014 dan mulai berlaku paling lambat pada 13 Maret 2014 yang berisi aturan dasar dan aturan umum sebagai berikut :

1. Untuk perdagangan dalam negeri, UU mengatur ketentuan umum tentang perizinan bagi pelaku usaha yang terlibat dalam kegiatan perdagangan dan mengharuskan penggunaan dalam bahasa Indonesia di dalam pelabelan dan peningkatan untuk penggunaan produk dalam negeri.
2. Berdasarkan UU perdagangan, pemerintah diwajibkan untuk antara lain (i) mengendalikan ketersediaan bahan kebutuhan pokok atau yang terpenting bagi seluruh wilayah di Indonesia, (ii) menentukan larangan atau pembatasan untuk perdagangan barang / jasa untuk kepentingan nasional, misalnya untuk melindungi keamanan nasional atau kepentingan umum
3. Untuk perdagangan internasional, UU juga mengatur persyaratan dasar / prinsip berkaitan dengan (i) lisensi untuk kegiatan impor dan ekspor, (ii) dengan prinsip bahwa semua produk yang dapat diimpor atau diekspor, kecuali ketentuan lain berdasarkan peraturan Hukum dan Ketentuan regulasi
4. Sehubungan dengan standardisasi barang dan jasa, produk yang diperdagangkan di dalam negeri harus memenuhi dalam persyaratan standar Nasional Indonesia (SNI) dan persyaratan teknis lainnya

yang relevan. Di sisi lain, pelayanan yang diperdagangkan di dalam negeri juga dituntut untuk memenuhi persyaratan wajib disamping SNI dan persyaratan teknis.

5. UU menunjukkan pentingnya ketersediaan data yang akurat dan lengkap / informasi dalam kegiatan perdagangan melalui sistem elektronik. Kegagalan dalam memenuhi ketentuan ini akan menyebabkan pelaku usaha untuk dikenakan sanksi administratif (yaitu pencabutan izin).
6. Pemerintah diperlukan dapat mendukung bisnis kerjasama, skala kecil, mikro dan menengah yang terlibat dalam bidang perdagangan. Dukungan dapat dalam bentuk fasilitas, insentif, bantuan teknis, akses dan / atau bantuan modal usaha, bantuan promosi dan pemasaran, yang hal-hal yang disediakan lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.

Berdasarkan hasil wawancara pada pekerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia Semarang terdapat penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan penurunan kualitas kerja karyawan. Penurunan kualitas kerja dilihat dari kualitas hasil produksi yang menurun sehingga banyak yang tidak lolos Quality Control (QC) dan harus produksi ulang. Berikut ini adalah data produksi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Semarang.

Tabel 1.1
Data Produksi PT.Chareon Pokphand Indonesia Semarang
Bulan Maret-Mei 2017

Bulan	Total Produksi (ton)	Repro (Produksi Ulang Karena tidak Lolos QC) (ton)	Repro (%)
Maret	27.095,9	389,85	1,43
April	43.948,4	474,25	1,07
Mei	44.333,1	1.273,8	2,87

Sumber : PT.Chareon Pokphan Indonesia Semarang (Data diolah, 2017)

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah produksi yang harus diulang karena tidak lolos QC pada bulan April memang mengalami peningkatan kualitas kerja karena jumlah produksi yang harus diulang menurun namun hanya sebesar 0.36 persen dari bulan Maret, tetapi pada bulan Mei mengalami penurunan kualitas yang cukup drastis karena jumlah produksi yang harus diulang selisihnya mencapai hingga 1,8 persen dari bulan April, itu menjelaskan bahwa terjadi penurunan kualitas secara drastis jika dibandingkan pada bulan sebelumnya, sehingga dapat dikatakan jika kualitas kerja karyawan pada PT.Chareon Pokphand Indonesia Semarang menurun.

Dalam hal ini seorang pemimpin dengan seorang bawahan diharapkan dapat menciptakan kondisi yang kondusif agar membuat kinerja semakin baik lagi, karena peran pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat diharapkan dapat menciptakan rasa nyaman pada karyawannya dan dapat memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik pimpinan akan sangat mempengaruhi iklim kerja dalam suatu organisasi, pemimpin yang diharapkan oleh seorang karyawan adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga menciptakan rasa

kepuasan pada bawahannya hingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Dalam hal lain imbalan yang diberikan pemimpin juga sangat berpengaruh dalam memberikan motivasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja juga kuantitas sehingga perusahaan dapat selalu meningkatkan keuntungan karena hasil produksi yang selalu meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2016) menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Jannah, Suwardi, dan Setia Iriyanto (2017) menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan Islami (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y). Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arasy Fahrullah (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y). Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (2013) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik (Y1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan adanya uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Intrinsik dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap motivasi intrinsik?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami dan motivasi intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap motivasi intrinsik.
2. Menyusun dan menguji peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepemimpinan Islami dan motivasi intrinsik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Charoen Pokphand Indonesia Semarang.
 - a. Memberikan masukan pemimpin agar dapat mempengaruhi motivasi karyawan, supaya karyawan mampu meningkatkan kualitas kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
 - b. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menerapkan kepemimpinan yang strategis guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia PT. Charoen Pokphand Indonesia Semarang.
2. Bagi Akademik.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama pendidikan khususnya dibidang sumber daya manusia.