

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini perkembangan bisnis semakin meningkat persaingan bisnis pun semakin ketat, hal tersebut menjadikan para pengusaha berlomba-lomba mendirikan sebuah usaha dengan konsep yang beraneka ragam guna untuk menarik minat pelanggan, salah satu konsep usaha yang kreatif yaitu SPBU yang berbasis islami.

Awal mula pembentukan konsep ini berawal dari banyaknya tempat pengisian bahan bakar minyak menggunakan konsep yang hampir sama, kemudian tercetuslah ide baru, dari sang pemilik untuk mendirikan SPBU yang berbeda dengan SPBU lainnya, kemudian tercetuslah konsep baru yaitu SPBU berbasis islami atau SPBU yang menggunakan sistem dan operasi kerja berdasarkan prinsip-prinsip islam atau syariah islam, seperti diatur dalam Al Qur'an dan Al Hadist.

Dengan konsep tersebut pemilik usaha tidak hanya berharap memiliki usaha yang berbeda dengan usaha lainnya tetapi pemilik usaha juga berharap seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan akan menanamkan jiwa seorang muslim/muslimah yang nantinya dapat bekerja dengan baik, jujur dan penuh tanggung jawab.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik dan produktif, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat

perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus segera diatasi karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri (Khasanah, 2016).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan luas dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat hal ini seperti di ungkapkan (Reza, 2010).

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi supaya dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2009).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan motivasi kerja sangat di butuhkan, Menurut (Sarwoto dalam Allimudin, 2012) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Menurut (Bangun dalam Pramita, 2014) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Pengetahuan tentang cara memotivasi, dapat membantu pemimpin memahami kebutuhan psikologi karyawan, memotivasi karyawannya dapat

dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan suatu hal yang paling menonjol. Salah satu motivasi dalam peningkatan sumber daya manusia adalah melalui agama. Menurut (Mangkunegara, 2005) bahwa dalam hubungan pencapaian kerja individu dan organisasi perlu dilandaskan dengan pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.

Menurut (Zahro, 2005) kepemimpinan yang baik adalah tahu bagaimana cara memperlakukan orang lain, dan tau bagaimana kemampuan membimbing orang yang dipimpinnya. Menurut (Hakim, 2012) berpendapat bahwa saat ini begitu banyak perusahaan yang bersaing untuk mendominasi sumber daya manusia. Para perusahaan tersebut memanfaatkan karyawan secara berlebihan tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini karena perusahaan belum menerapkan aturan islam secara total.

Menurut (Nawawi dan Hadari dalam Zainuri, 2011) dilihat dari segi ajaran islam, kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan islam adalah keridhaan Allah. Menurut Hasibuan (Wijayanti dan Wajdi, 2012: 108) kepemimpinan islami mempunyai peran yang kuat dalam menguatkan kinerja karyawan.

Penerapan kepemimpinan islam diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek religiusitas.

Menurut (Moedjiono dalam Kusumawati, 2015) kepemimpinan dalam islam adalah seorang pemimpin yang menjalankan fungsi–fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-Quran dan Hadits. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan adalah kepercayaan atau *amanah* yang melibatkan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikutnya melakukan perbuatan baik.

Dalam suatu organisasi penting sekali adanya sebuah budaya organisasi, karena sebuah perusahaan membutuhkan ciri khas tersendiri untuk membedakan dengan perusahaan lainnya, pembeda itu akan menjadi nilai atau simbol dari sebuah perusahaan, nilai atau simbol tersebut membentuk sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga.

Karyawan yang mampu memahami nilai-nilai dalam organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan itu akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan diperlukan budaya organisasi yang mampu menjadi pengikat sekaligus sebagai identitas organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

(Schein, 2004) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar dipelajari bersama oleh kelompok seperti memecahkan masalah atas integrasi internal dan adaptasi eksternal. Dengan memiliki nilai, simbol, atau sistem bersama tersebut sebuah perusahaan atau organisasi memiliki kinerja yang berbeda.

Pengertian budaya organisasi islami menurut (Sumarman, 2003) adalah nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan.

Budaya organisasi islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran islam (Lukman Hakim, 2011). Budaya organisasi yang islami tersebut memiliki peranan untuk membentuk sikap atau perilaku setiap individu yang ada di dalamnya.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islami mampu menjadi penghubung gaya kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami untuk meningkatkan kinerja karyawan, peneliti terdahulu mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antar variabel tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia dkk, 2016). Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aziz, 2016). Gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja islami karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2016). Gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aziz, 2016). Budaya organisasi islami berpengaruh positif terhadap motivasi kerja islami.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2015). Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maabuat, 2016). Budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Satriyani, 2015). Motivasi kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Inaray dkk, 2016). Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2015). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2015). Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Dari sudut pandang fenomena yakni di SPBU yang berbasis islami di Semarang sebagai objek penelitian menunjukkan fenomena yang menarik. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti adanya penurunan penjualan, menunjukkan bahwa adanya penurunan tingkat daya beli konsumen terhadap bahan bakar minyak pada SPBU yang berbasis islami di Semarang. Menurunnya penjualan disebabkan kurang optimalnya pengelolaan kinerja karyawan.

Dari segi jumlah penjualan bahan bakar minyak terjadi penurunan penjualan di beberapa bulan terakhir yang digambarkan sebagai berikut.

TABEL 1.1
JUMLAH PENJUALAN BAHAN BAKAR MINYAK
SPBU Jl.ALTERI SOEKARNO HATTA NO.10
CITARUM SEMARANG
TAHUN 2015-2016

Bulan	Jumlah Penjualan
Juli	4.274.222.000
Agustus	4.432.683.350
September	4.870.597.500
Oktober	4.490.463.150
November	4.772.464.400
Desember	4.687.335.500
Januari	3.228.044.385

TABEL 1.2
JUMLAH PENJUALAN BAHAN BAKAR MINYAK
SPBU Jl.KALIGawe KM.6 SEMARANG
TAHUN 2017

Bulan	Jumlah Penjualan
Januari	3.992.923.669
Februari	4.064.777.783
Maret	3.631.749.753

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah penjualan bahan bakar minyak di SPBU Jl.Soekarno Hatta No.10 Semarang, mengalami fluktuasi penjualan. Jumlah penjualan di bulan Juli sampai Agustus mengalami peningkatan sebesar 158.461.350, bulan Agustus sampai September yaitu mengalami peningkatan penjualan sebesar 437.914.150, bulan September sampai Oktober yaitu mengalami penurunan penjualan sebesar 380.134.350, bulan Oktober sampai November mengalami peningkatan penjualan sebesar 282.001.250, bulan November sampai Desember mengalami penurunan penjualan 89.128.900, bulan Desember sampai Januari mengalami penurunan penjualan yang signifikan 1.459.291.115.

Dari Tabel 1.2 diatas terlihat bahwa jumlah penjualan bahan bakar minyak di SPBU Jl.Kaligawe Km.6 Semarang, mengalami fluktuasi penjualan bahan

bakar minyak. Pada bulan Januari sampai Februari mengalami peningkatan penjualan sebesar 71.854.114, bulan Februari sampai Maret mengalami penurunan penjualan sebesar 433.028.030.

Berdasarkan penelitian terdahulu adanya perbedaan pendapat antar peneliti terdahulu atau dengan kata lain adanya *riset gab*, kemudian dari fenomena *gab* menunjukkan adanya penurunan penjualan di SPBU tersebut. Dari masalah di atas peneliti tertarik meneliti “Pengaruh gaya kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami terhadap kinerja islami karyawan dengan motivasi kerja islami sebagai variabel *intervening* studi kasus pada karyawan SPBU yang berbasis islami di Semarang”. Judul yang diambil dalam penelitian ini di harapkan mampu bermanfaat untuk SPBU yang berbasis islami di Semarang dan dapat menutup gap diatas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja islami di SPBU yang berbasis islami di Semarang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi islam terhadap motivasi kerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami di Semarang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami di Semarang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi islam terhadap kinerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami di Semarang?

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami di Semarang?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja islami karyawan dengan motivasi kerja islami sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi islami terhadap kinerja islami karyawan dengan motivasi kerja islami sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memberikan jawaban atau memecahkan masalah atas rumusan penelitian di atas.

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi islam terhadap motivasi kerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi islam terhadap kinerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja islami karyawan di SPBU yang berbasis islami Semarang.
6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja islami karyawan dengan motivasi kerja islami sebagai variabel intervening.

7. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi islami terhadap kinerja islami karyawan dengan motivasi kerja islami sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk masa mendatang. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diajukan sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan dan teori yang diperoleh diperguruan tinggi guna disajikan sebagai bahan studi ilmiah dalam rangka penelitian lebih lanjut terutama untuk meningkatkan kinerja SDM.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan implementasi bagi pihak perusahaan, sehingga perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan serta acuan untuk melakukan usaha menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan apabila pihak lain mengadakan penelitian yang berhubungan dengan judul di atas dan informasi tambahan untuk penelitian di masa yang akan datang.