

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam organisasi, sebuah organisasi diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif guna memajukan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang kompetitif yakni sumber daya manusia yang memiliki kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau ketrampilan). Peran penting sumber daya manusia bagi organisasi adalah bahwa segala potensi yang dimiliki SDM yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih sebuah keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan sumber daya manusia dapat diartikan yakni terdiri dari daya fikir dan daya fisik manusia. Artinya kemampuan manusia dapat atau sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya fikirnya, karena secanggih alat yang ada di sebuah organisasi maupun perusahaan tidak dapat digunakan kalau tidak ada campur tangan oleh sumber daya manusia. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instituti maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Mengapa seorang SDM itu penting dikarenakan sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan maju atau berkembang kalau tidak mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, seorang SDM harus mampu untuk membuat organisasi berkembang dan maju.

Dalam membuat kinerja sdm yang baik oraganisasi harus memilih atau menyeleksi SDM hal ini bertujuan agar tidak ada kesalahan didalam organisasi tersebut.

Menurut Setyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik yakni kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan.

Peningkatan kinerja akan membawa dampak baik bagi sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan di lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu banyak upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja SDM atau karyawan merupakan sebuah tantangan manajemen yang paling serius karena karena hal itu berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Ada beberapa faktor negatif dari kinerja yakni salah satunya dari SDM, dalam hal ini banyak sekali SDM yang kurang berkeinginan untuk mencapai prestasi, kurangnya ketepatan waktu, pengaruh dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang dapat di jadikan acuan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja SDM dalam bekerja. Dalam hal ini perusahaan atau organisasi harus memperbaikinya dengan beberapa faktor yakni meningkatkan kepemimpinan islaminya, memberikan motivasi kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didalam organisasi maupun perusahaan.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Beberapa perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban untuk memotivasi karyawan. Pemimpin yang baik harus mendengarkan ide-ide dari bawahannya dalam pengambilan keputusan perusahaan. Model gaya kepemimpinan yang tepat dan baik akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini

motivasi sangat di butuhkan pemimpin karena banyak bawahan atau karyawan yang memerlukan motivasi dari seorang pimpinan yang baik.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Motivasi sangat berpengaruh bagi bawahan atau karyawan, motivasi juga dapat memberikan kedisiplinan yang baik bagi karyawan karena kepemimpinan yang baik akan memberi motivasi bagi bawahan yang berdampak pada kedisiplinan bawahan atau karyawan tersebut. Pengertian motivasi secara umum ialah motivasi merupakan suatu dorongan dengan tujuan sebagai penyemangat atau penggerak untuk seseorang sebagai upaya dalam hal yang positif bahkan hingga negatif.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam

lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Disiplin harus di biasakan oleh karyawan atau bawahan, tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap dapat terwujud sosok pemimpin dan karyawan yang baik dan ideal sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan maupun organisasi. Dalam hal ini disiplin merupakan konteks yang tepat dalam memajukan sebuah perusahaan maupun membuat SDM yang baik dan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja SDM bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Kabupaten Demak adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah. Demak juga di gunakan sebagai pusat penyebaran agama Islam yang di prakarsai oleh Wali Songo sampai sekarang masyarakat di kota Demak mayoritas beragama islam maka dari itu banyak sekolah Islam di antaranya MTs NU Demak, MTs Tanwirudh Dholam, MTs Miftahul Huda, MTs Nurul Huda, MTs NU Karangmlati, MTs Asy Syafi'iyah, MTs Al Fattaah berarti ini menunjukkan bahwa sekolah Islam tersebut tidak hanya mengandalkan ilmu duniawi melainkan juga ilmu agama. Untuk menumbuhkan minat calon peserta didik. Dalam menjalankan pekerjaannya seorang guru juga harus memiliki disiplin kerja. Untuk itu perlu meningkatkan kepemimpinan islami, motivasi kerja. Kondisi tersebut

dapat meningkatkan kinerja SDM di sekolah tersebut. Sehingga pekerjaan akan selesai sesuai waktu yang di tetapkan. Seorang guru dan karyawan harus dapat bekerja sesuai target yang di tetapkan sekolah.

Bedasarkan fenomena yang terjadi di beberapa sekolah yang berbasis islam di kota Demak, peneliti menemukan kurangnya ketaatan terhadap tata tertib yang di lakukan oleh pemimpin maupun olehSDM, ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh pihak sekolahtidak di jalankan atau di lakukan dengan baik dari kepemimpinan dan SDM hal tersebut berimbas pada kinerja SDM yang kurang baik.

Bedasarkan uraian diatas penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM”

### **1.2. Rumusan masalah**

Bedasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerjaSDM?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM?

### **1.3. Tujuan penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerjaSDM

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kinerjaSDM

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan islami, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja SDM.

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Bagi lembaga**

Dapat menjadikan masukan atau saran untuk menciptakan kepemimpinan islami dan motivasi kerja.

###### **b. Bagi penulis**

Diharapkan agar dapat menjadi referensi kedepannya yang berhubungan dengan kepemimpinan islami, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja SDM.

###### **c. Bagi pembaca**

Sebagai tambahan informasi menganalisis masalah yang sedang terjadi yang berhubungan dengan kepemimpinan islami, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerjaSDM.