

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang banyak yang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan pengembangan perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam lingkungannya, keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia yang merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki suatu organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh dan mempunyai dampak positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan serta memegang peran penting di dalam perusahaan. Begitu juga dengan tenaga kerja yang memiliki potensi besar untuk menjalankan suatu aktivitas perusahaan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang moderen saja, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja karyawannya setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang diharapkan .

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan memiliki beberapa cara melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui berbagai proses karyawan diharapkan untuk lebih lagi meaksimalkan tanggung jawabnya atas pekerjaan mereka karna para karyawan telah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang tertentu. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja serta pemberian motivasi adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mendukung para karyawan dalam dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pegawai atau karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai untuk berkerja secara tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah pimpinan yang dapat menciptakan suasana yang kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan prestasi kerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan dorongan agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk berkerja. Daya dorong tersebut disebut dengan motivasi. Hasil penelitian Musriha (2011) yang menjelaskan bahawa motivas kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasa kerja yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi mengarah pada kepuasan kerja meningkat.

Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan, penampilan dan gaya kepemimpinan juga bisa memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpin. Dalam

penelitian Trisnaningsih (2007) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara memimpin untuk mempengaruhi seseorang sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak untuk mencapai tujuan organisasi secara pribadi yang mungkin tidak di senangi. Penerapan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sangat besar di perusahaan yang dipimpinnya, setiap kebijakan yang dikeluarkan akan berpengaruh kualitas kerja yang menimbulkan motivasi bagi seseorang untuk berprestasi. Oleh karna itu salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan, jika progam kompensasi dirasakan adil dan kompetif oleh karyawan maka perusahaan lebih muda untuk menarik karyawan yang berpotensi, mempertahankannya dengan memotivasi karyawan agar lebih semangat meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas akan meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk yang terbaik. Perusahaan bukan hanya unggul dalam pesaingan saja namun juga harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Semakin ketatnya persaingan bisnis ini mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satunya adalah PT. BERKAH EMAS SUMBER TERANG yang berlokasi di Semarang merupakan salah stu perusahaan yang bergerak di bidang minyak industri kelapa sawit. Perusahaan ini awalnya hanya distributor, seiring berjalanya waktu dan perkembangan bisnis ini dan kemajuan kemudian berahli fungsi menjadi sebuah manufaktur atau pabrik yang mengelolah Crude Palm

Oil yakni bahan baku dari kelapa sawit untuk diolah menjadi minyak goreng dan Shortening. Demi kemajuan perusahaan, perusahaan lebih mengedepankan visi dan misi yaitu teru menerus akan melakukan perbaikan dan menciptakan ide-ide terbaru dalam proses bisnis. Tentunya dengan tenaga pelayanan oleh tenaga yang profesional yang selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan kenyamanan, kepuasan customer. Karena sudah menjalani masa training secara visi dan misi perusahaan kedepan agar lebih baik. PT. Berkah Emas Sumber Terang guna membangun pasar lebih besar dan efektif didalam pekerjaan yang mempunyai motivasi tinggi dibutuhkan karyawan profesional dan menjalankan misi sesuai keinginan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja SDM dari perusahaan tersebut perlu dilakukan terhadap para karyawan produksinya karena pada bagian tersebut selama bulan Januari-Desember 2016 . Data penurunan kinerja karyawan bagian produksi tersebut tersaji dalam tabel berikut

Tabel 1. 1
Data kinerja karyawan bagian produksi PT. Berkah Emas Sumber Terang
periode 2016

No	Bulan	Target Tonase Produksi (Liter)	Realisasi Tonas Produksi (Liter)	Kenaikan / keturunan	Prosentase (0%)
1.	Januari	120.000	106.785		
2.	Febuari	120.000	114.006	7.221	6,76
3.	Maret	120.000	109.542	-4.464	-3,92
4.	April	120.000	104.985	-4.557	-4,16
5.	Mei	120.000	105..873	888	0,85
6.	Juni	120.000	103.648	-2.225	-2,10
7.	Juli	120.000	112.556	8.908	8,59

8.	Agustus	120.000	105.430	-7.126	-6,33
9.	September	120.000	108.643	3.213	3,05
10.	Oktober	120.000	106.349	-2.294	-2,11
11.	November	120.000	102.887	-3.462	-3,26
12.	Desember	120.000	103.984	1.097	1,07

Sumber : PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang

Tabel di 1.1 menunjukkan bahwa Permasalahan yang dihadapi di PT Berkah Emas Sumber Terang bagian produksi yaitu kurang optimal yang berdampak pada kecenderungan tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Ketidak optimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi sehingga berdampak pada tidak tercapainya target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan diantaranya adalah faktor kurangnya perusahaan untuk dapat memicu meningkatnya motivasi kerja seperti kurangnya perlengkapan jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan selama ini. Serta faktor lainnya kurangnya perlengkapan peralatan penunjang kerja yang membuat karyawan lambat dalam berkerja.

Oleh sebab itu perlu peningkatan kinerja karyawan pada bagian produksi agar apa yang diinginkan menjadi tujuan target produksi perusahaan dapat tercapai sehingga eksistensi di perusahaan PT. Berkah Emas Sumber Terang dapat terus berjalan lamanya. Di dalam perusahaan diperlukan mencapai suatu tujuan karena dengan rasa nyaman, aman dan fasilitas karyawannya yang terpenuhi akan menodorong karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal.

Menurut (Nitisemitro dalam A.A Gede dan I Nyoman, 2013) menyatakan untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yaitu lingkungan kerjanya seperti udara, suara, cahaya dan warna.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh kepemimpinan islami terhadap *work it self* pada karyawan di PT. Berkah Emas Sumber Terang ?
2. Apakah pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Emas Sumber Terang ?
3. Apakah pengaruh *work it self* terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Emas Sumber Terang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap *work it self* di PT. Berkah Emas Sumber Terang ?
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Emas Sumber Terang ?

3. Menganalisis pengaruh work it self terhadap kinerja karyawan di PT.

Berkah Emas Sumber Terang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis adalah keberfungsian penelitian bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Manfaat teoritis tersebut berlatar dari tujuan penelitian varifikatif yaitu untuk mengecek teori suda ada. Apakah penelitian yang akan dilakukan dapat memperkuat atau menggururkan teori tersebut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis adalah keberfungsian secara langsung dari hasil penelitian yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk memecahkan berbagi jenis rumusan masalah praktis atau bisa juga dikaitkan bahwa manfaat praktis merupakan bagian manfaat penelitian bagi suatu program yang telah dijalankan.