

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis, Sebuah perusahaan akan tercapai tujuannya apabila didukung oleh beberapa elemen dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu pendukung penting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah orang yang menjual jasa berupa tenaga maupun fikirannya dan mendapatkan kompensasi berupa hasil yang telah diperolehnya. Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. MSDM berperan mengatur setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan (karyawan) secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada. Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai

bidang yang ada dalam perusahaan ataupun juga dapat dikatakan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam perusahaan merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Kecepatan, ketepatan, ketelitian dan kerapihan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan. Melihat dari jumlah pertumbuhan penduduk yang semakin pesat sangat berpengaruh terhadap berbagai hal salah satunya jumlah penduduk yang berusia produktif, Sehingga membuat perusahaan menerapkan berbagai cara menetapkan karyawan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam menentukan atau recruitment karyawan secara tetap atau pun tidak tetap (karyawan kontrak).²

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu Motivasi adalah sesuatu yang dapat merangsang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, gaya kepemimpinan islami adalah gaya kepemimpinan dalam memimpin yang memiliki sikap sesuai dengan Al-Quran dan Hadist, religiusitas adalah kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan kegiatan sehari-hari, lingkungan kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya lingkungan harmonis dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dalam melakukan

² Androh G. Onibala, Dkk, "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim". Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, hlm.381.

pekerjaan, komitmen adalah keadaan dimana seseorang karyawan memihak perusahaan atau organisasi tertentu dan mempertahankan keanggotaan terhadap perusahaan tersebut, tanggung jawab kerja adalah sikap atau perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh dalam menanggung semua resiko pekerjaan, disiplin kerja adalah kesediaan kerja taat dan tunduk terhadap semua peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau organisasi, budaya organisasi adalah suatu karakteristik dalam sebuah organisasi yang dijadikan dan menjadi kebiasaan sehari-hari dalam melakukan pekerjaan.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan terkait dengan dua harapan atau tuntutan sosial mendasar yang dikenakan kepada si pemimpin. Pertama, kemampuan yang diperkirakan terdapat padanya untuk memimpin ke arah tercapainya situasi yang diinginkan oleh komunitasnya. Kedua, Kemungkinan bobot fungsinya dalam mempertahankan eksistensi komunitas. Dalam konteks pemenuhan tuntutan sosial itu, pemimpin harus menyadari adanya pertanggung jawaban transendental, yang menghendaki keterluluhan pribadi dalam keharusan moral agama. Gaya kepemimpinan pada tiap-tiap perusahaan berbeda-beda dan setiap manajer atau pemimpin memiliki keunikan tersendiri.

Gaya kepemimpinan adalah perpaduan dari watak dan pengalaman seorang pemimpin dan kondisi di dalam perusahaan yang ia jalankan. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para bawahannya. Pola

perilaku yang dimaksud tersebut bersifat dinamis, bukan statis. Artinya, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berubah ubah sesuai dengan kuantitas dan kualitas bawahannya, situasi dan budaya dari sistem sosialnya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas MSDM yang berhubungan dengan segala jenis penghargaan individual. Jika kompensasi ini dilakukan dengan baik, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena itu, semestinya pemberian kompensasi bagi karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Agar kepuasan kerja para pegawai meningkat dan kinerja pegawai juga diharapkan akan terus meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi. Yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi penting adanya karena mencerminkan usaha perusahaan untuk untuk memelihara, memperoleh, dan mempertahankan tenaga kerja. Kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan. Seringkali faktor ini menjadi salah satu pemicu utama bagi karyawan dalam menentukan langkah karir kedepannya dan bagi perusahaan adalah penentuan langkah strategi perusahaan kedepan.

Selain gaya kepemimpinan islami, kompensasi, motivasi. Tanggung jawab dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor terpenting yang dapat

mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Menurut (Rifmanesi, Elfianto Yusuf, 2019) Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kewenangan yang telah diperoleh atau dimilikinya. Tanggung jawab muncul dari hubungan antara atasan dan bawahan, atasan mendelegasikan otorisasi kerja kepada bawahan.³

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi kepada karyawan. Setiap karyawan memiliki motivasi masing-masing dalam melakukan pekerjaan mereka. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki etos kerja dan memiliki gaya kepemimpinan yang baik agar kinerja dari karyawan dapat maksimal. Dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan akan membuat produktivitas kinerja dari para karyawannya meningkat. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya haruslah memiliki seorang pemimpin yang memiliki kemampuan manajemen yang baik dan mampu mengantisipasi masa depan perusahaan sehingga dapat memanfaatkan peluang dari perubahan yang terjadi. Sehingga tetap bertahan meskipun dalam kondisi terburukpun.

Adapun yang menjadi alasan dan pertimbangan penulis dalam memilih judul ini secara objektif adalah sebagai berikut:

1. Keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin dalam mempengaruhi aspek karyawan dalam bekerja. Teori

³ Dedi Santoso, Heryenzus, “Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yongda Plastics Indonesia”, Jurnal Mirai Manajemen Vol 6, No 1 (2021), hlm,4.

kepemimpinan dalam islam yaitu pemimpin mempunyai anggapan bahwasannya didunia ini hanyalah merupakan sebuah perjalanan kehidupan yang didalamnya hanyalah menanam benih – benih kebaikan atau kemanfaatan bagi sesama manusia Apakah dalam perusahaan tersebut sudah efektif dalam melakukan kebijakan tersebut.

2. Melihat dari keadaan suatu lembaga, gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang sedemikian rupa yang diterapkan oleh PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung apakah kinerja karyawan mengalami peningkatan ataupun penurunan. Oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan keadaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Melihat fenomena yang sudah tidak asing lagi penurunan terhadap kinerja karyawan kerap terjadi di lingkungan kerja, baik itu disebabkan karena kurangnya motivasi, stress kerja, ataupun kurangnya dukungan dari pihak lain dalam bekerja. Dan pergantian karyawan yang sering terjadi dalam perusahaan. Sebelumnya, peneliti mengadakan penelitian kepada 10 karyawan di tempat ini, yang dipilih secara acak. Dengan menawarkan ke Sembilan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut pemaparan hasil penelitiannya:

Tabel 1.1
Hasil survey

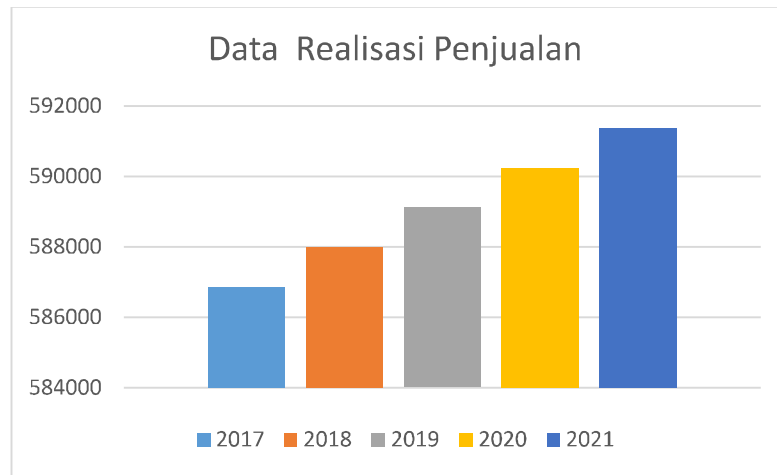
No	Faktor yang mempengaruhi	Jumlah
1.	Motivasi	2 karyawan
2.	Gaya Kepemimpinan Islami	3 karyawan
3.	Religiusitas	0
4.	Lingkungan Kerja	1 karyawan
5.	Kompensasi	2 karyawan
6.	Komitmen	0
7.	Tanggung Jawab	2 karyawan
8.	Disiplin Kerja	0
9.	Budaya Organisasi	0
Total		10 karyawan

Sumber: Hasil survey 10 karyawan

Dari data diatas, diperoleh terdapat empat faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Gaya kepemimpinan islami, kompensasi, motivasi dan tanggung jawab yang mempengaruhi di tempat penelitian ini. Maka dari itu penulis memutuskan untuk mengambil variabel gaya kepemimpinan islami, kompensasi dan tanggung jawab.

PT. Hantyo Putra Gas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian gas elpiji. Kantor pusat PT. Hantyo Putra Gas beralamat di Ds.Bandung, Kec.Bandung, Kab.Tulungagung, Jawa Timur. 66274. Berikut pemaparan informasi mengenai peningkatan data penjualan dari PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung.

Gambar 1.1
Data Realisasi Penjualan



Sumber: Data PT. Hantyo Putra Gas Bandung

Dari data tersebut dapat dipaparkan bahwa pada PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung mengalami peningkatan dari tahun 2017 sejumlah 586.856 tabung gas kemudian pada tahun 2018 meningkat menjadi 587.982. Begitu seterusnya sampai pada tahun 2021. Dengan kenaikan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dengan meningkatnya realisasi penjualan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana cara para pemimpin dalam mempengaruhi para karyawan dengan gaya kepemimpinan islami yang mereka pilih dan bagaimana perusahaan merangsang atau memotivasi para karyawan di PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung sehingga dapat menjalankan tugasnya. Selain itu apakah kompensasi, motivasi dan tanggung jawab kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejauh manakah pengaruh dari gaya

kepemimpinan islami, kompensasi, motivasi, dan tanggung jawab yang perusahaan berikan untuk merangsang pada kinerja karyawannya. Maka berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Kompensasi, Motivasi Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pada PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah guna ingin mengetahui bagaimana PT. Hantyo Putra Putra Gas Bandung dalam mengelola karyawannya. Mengetahui bahwa PT. Hantyo Putra Gas Bandung ini adalah satu-satunya agen gas elpiji di Kecamatan Bandung yang kegiatan sehari-harinya adalah menyuplai gas elpiji kepada para pangkalan gas elpiji. Perkembangan yang pesat itulah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian diusaha ini, dan ingin mengetahui apa saja yang perusahaan lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Adakah pengaruh dari gaya kepemimpinan islami, kompensasi, motivasi, dan tanggung jawab pada karyawan mereka. Dan seperti apa gaya kepemimpinan islami yang mereka terapkan agar bisa mempengaruhi para karyawannya, kompensasi dan motivasi apa saja yang mereka berikan, dan apakah tanggung jawab mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Hantyo Putra Gas Bandung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Islami Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Pura Gas Bandung Tulungagung?
3. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung?
4. Apakah Tanggung Jawab Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan Islami, Kompensasi, Motivasi Dan Tanggung Jawab Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan Islami Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung.
2. Untuk mengetahui Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Pura Gas Bandung Tulungagung.
3. Untuk mengetahui Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung.
4. Untuk mengetahui Apakah Tanggung Jawab Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung

5. Untuk mengetahui Apakah Gaya kepemimpinan islami, Kompensasi, Motivasi dan Tanggung jawab Berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Dan dapat dijadikan sarana praktek ilmu teori yang telah didapatkan dibangku perkuliahan, terlebih untuk materi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian dapat dijadikan bahan masukan oleh PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung bagaimana proses memotivasi karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Kegunaan Bagi Lembaga

Diharapkan dapat menambah koleksi pustaka dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi untuk karyawan di PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Islami (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3), Tanggung Jawab (X_4) dan variabel terikat merupakan Kinerja Karyawan (Y).
- b. Data dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) didapatkan dari kursorer (angket).

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Berkaitan dengan judul penelitian, diperlukan penjelasan lebih lanjut tentang penegasan istilah-istilah agar tidak terjadi penafsiran yang tidak diinginkan, berikut penjelasan mengenai istilah-istilah yang ada dalam penelitian ini:

- a. Gaya Kepemimpinan Islami merupakan gaya kepemimpinan informal yang artinya seorang pemimpin tidak resmi dalam pengangkatannya. Keberagaman suku budaya dan agama dalam ajaran Islam membagi sikap keteladanan seorang pemimpin sebagai Sikap terhadap golongan Islam, Sikap sesama ummat Islam, dan sikap sebagai pemimpin bangsa.⁴

⁴ Muhamad Ekhsan dan Roni Mariyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia", Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020, hlm.265-275

- b. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atau sumbangan pikiran, kemampuan, ketrampilan, tenaga, waktu, dan kerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian pemberian kompensasi memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karena dengan adanya kompensasi maka akan terjaga hubungan dengan karyawannya.⁵
- c. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan⁶
- d. Tanggung Jawab Kerja merupakan kewajiban untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kewenangan yang telah diperoleh atau dimilikinya. Tanggung jawab muncul dari hubungan antara atasan dan bawahan, atasan mendelegasikan otorisasi kerja kepada bawahan.⁷

⁵ VIP Parama, DKK, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*, (Jawa Barat: Cipta Media Nusantara, 2021), hlm.66-67.

⁶ Istiqomah Qodriani Fajrin & Heru Susilo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol.61. No.4 Agustus 2018, hlm 119

⁷ Dedi Sintoso & Heryenzus, “Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yongda Plastics Indonesia”, *Jurnal Mirai Manajemen* Vol 6, No 1 (2021), hlm 1 - 11

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variabel secara nyata dan riil dalam lingkup objek penelitian. Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan islami, kompensasi, motivasi dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada PT. Hantyo Putra Gas Bandung Tulungagung.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penyusunan laporan model penelitian kuantitatif dapat dibagi menjadi tiga bagian utama, yaitu:

1. **Bagian awal**, terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.
2. **Bagian utama** merupakan inti dari hasil penelitian yang terdiri dari enam bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai teori yang mendukung penelitian ini diawali dengan grand theory yang menjadi landasan utama materi dalam penelitian ini, selanjutnya terdapat kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis)

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran atau rekomendasi.

3. **Bagian akhir**, terdiri dari daftar pustaka, (lampiran-lampiran), surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.