

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Suatu perusahaan untuk mengembangkan kemampuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan. Kemudian melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Bukan hanya sumber daya manusia yang meningkatkan kualitas, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Oleh sebab itu, Kepemimpinan mempunyai peranan khusus dalam kehidupan organisasi maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin sebenarnya muncul bersama-sama sejak adanya atau timbulnya peradaban manusia, yaitu ketika mulai nenek moyang manusia hidup bersama dan terjadi kerjasama antar manusia. Pada saat itu, muncullah seorang manusia yang paling tua, paling kuat, paling disegani dan paling cerdas, paling bijaksana atau paling berani bahkan paling ditakuti yang menjadi pemimpin diantara mereka pada kelompoknya.

Dalam pernyataan Machiavelli tahun 1513 bahwa seorang pemimpin harus tau bila ia harus berperan sebagai singa, bila bertindak seperti musang dan sebagainya. Perubahan karakter seorang pemimpin itu harus mengikuti keadaan, ini berarti seorang pemimpin harus dapat memberikan kesan didepan rakyatnya bahwa ia seorang yang lembut, pemurah, bahkan pro agama dan bermoral.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hal. 378.

Dengan demikian seorang pemimpin didepan rakyatnya harus yang lembut, pemurah, bahkan pro agama dan bermoral, maka didalam perusahaan tersebut akan tertanam suasana yang baik, menguntungkan bagi karyawan dan seorang pemimpin. Kemudian permasalahan yang saya hubungkan dengan pemimpin perusahaan yang diteliti disini ialah kurang selaras dengan kriteria dalam teori tersebut, yang akhirnya menimbulkan kurang saling mencintai, menghormati, menghargai, dan ditakuti antara atasan dengan bawahan.

Definisi Kepemimpinan dapat diartikan ialah kemampuan seseorang untuk menguasai, membuat inspirasi, dan mempengaruhi orang lain atau orang yang menciptakan perubahan yang paling efektif dalam kinerja kelompoknya.<sup>2</sup>

Jadi pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Menjadi seorang pemimpin harus yang efektif, setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengedalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu. sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Jadi apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka komunikasi antarpribadi, yaitu manajer dan bawahannya (karyawan ) harus tetap terjaga dengan baik demi mengoptimalkan tujuan.<sup>3</sup>

Cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya terdapat bermacam-macam, antara lain dengan memberikan gambaran masa

---

<sup>2</sup> Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, PT. Gramedia, Jakarta, 1996, hal. 191.

<sup>3</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2006, hal. 24-25.

depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberi imbalan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberikan penghargaan, memberi kedudukan, memberi tugas, memberi tanggung jawab, memberi kesempatan mewakili, mengajak, membujuk meminta saran, meminta pendapat, meminta pertimbangan, memberi kesempatan, berperan, memenuhi keinginannya, memberikan motivasi, membela, mendidik, membimbing, memberi petunjuk, memelopori, mengantarkan, mengorbankan semangat, menegakkan disiplin, memberikan keyakinan, mendorong kemajuan, menciptakan perubahan, memberikan ancaman, dan lain-lain.<sup>4</sup>

Dari berbagai pengaruh kepemimpinan diatas harus didampingi pula dengan motivasi yang baik, kalau bisa berbau agama. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi.<sup>5</sup> Maka apabila karyawan sangat kurang motivasi sangat terlihat gaya yang dimiliki saat dalam bekerja di perusahaan, yaitu perilaku-perilaku pegawai tidak memperlihatkan berorientasikan tujuan, pekerja tidak komitmen dengan tujuan dan karenanya mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi. Apalagi pemimpin melakukan kekhilafan yang tidak seharusnya dilakukan seorang atasan dan kurangnya motivasi mereka, maka mereka dapat melakukan tindakan yang berbahaya bagi pemimpin mereka karena mereka merasa dirugikan dan akhirnya kinerjanya menurun.

Bukhari meriwayatkan sebuah hadits dari ‘Ubadah bin Shamit, bahwasanya dia berkata:

دَعَانَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَبَايَعَنَا فَقَالَ فِيمَا أَخَذَ عَلَيْنَا أَنْ بَايَعَنَا عَلَى السَّمْعِ  
وَالطَّاعَةِ فِي مَنْشَطِنَا وَمَكْرَهِنَا وَعُسْرِنَا وَيُسْرِنَا وَأَثَرَةٍ عَلَيْنَا وَأَنْ لَا نُنَازِعَ الْأَمْرَ أَهْلَهُ  
إِلَّا أَنْ تَرَوْا كُفْرًا بَوَاحًا عِنْدَكُمْ مِنَ اللَّهِ فِيهِ بُرْهَانٌ

<sup>4</sup> Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1998, hal. 25.

<sup>5</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hal. 176-178.

Artinya : “Nabi SAW mengundang kami, lalu kami mengucapkan baiat kepada beliau dalam segala sesuatu yang diwajibkan kepada kami bahwa kami berbaiat kepada beliau untu selalu mendengarkan dan taat [kepada Allah dan Rasul-Nya], baik dalam kesenangan dan kebencian kami, kesulitan dan kemudahan kami dan beliau juga menandakan kepada kami untuk tidak mencabut suatu urusan dari ahlinya kecuali jika kalian (kita) melihat kekufuran secara nyata [dan] memiliki bukti yang kuat dari Allah.”[HR. Bukhari]<sup>6</sup>

Hadits-hadits ini telah mengecualikan larangan untuk memisahkan diri dan memerangi penguasa dengan pedang. Jika seorang penguasa telah melakukan kekufuran yang nyata, maka kaum mukmin diperbolehkan melepaskan ketaatan dan memerangi mereka dengan pedang.

Al-Hafidz Ibnu Hajar, tatkala mengomentari hadits-hadits di atas menyatakan, bahwa jika kekufuran penguasa bisa dibuktikan dengan ayat-ayat, nash-nash, atau berita shahih yang tidak memerlukan takwil lagi, maka seorang wajib memisahkan diri darinya. Akan tetapi, jika bukti-bukti kekufurannya masih samar dan masih memerlukan takwil, seseorang tetap tidak boleh memisahkan diri dari penguasa<sup>7</sup>

Dari berbagai hal yang penting, sumberdaya yang dimiliki perusahaan sebagai modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Imam Abi Abdillah Muhammad Ibn Ismail, *Al-Bukhori*, Daarul Fikr, Bairut Lebanon, 2006, hal. 285

<sup>7</sup> [Http://Hizbut-Tahrir.Or.Id/2009/05/23/Kepemimpinan-Dalam-Islam/\(15/12/01\)13.30](http://Hizbut-Tahrir.Or.Id/2009/05/23/Kepemimpinan-Dalam-Islam/(15/12/01)13.30)

<sup>8</sup> Ni Luh Silih Antari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen & Akuntansi*, Stie Triatma Mulya, Vol 18, No. 2 Edisi Desember 2012, hal. 142.

Objek pengamatan dalam penelitian ini adalah PT. Starfood Jaya Prima Kudus yang bergerak dalam bidang produksi makanan dan minuman ringan, hasil produksi yang dihasilkan PT. Starfood Jaya Prima Kudus sesuai informasi dari manajer, pada tahun 2015 mengalami penurunan produksi yang menghasilkan 108.000 kardus dibandingkan dengan tahun 2014 yang menghasilkan 126.000 kardus. Padahal permintaan konsumen 130.000 kardus melihat karyawan kenyataan di atas PT. Starfood Jaya Prima Kudus harus melakukan kebijakan-kebijakan yang tepat demi memenuhi target yang diinginkan.

Karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya terlihat dapat dibuktikan dengan kurangnya inisiatif, kurangnya inovasi dan kurangnya keberanian mengambil keputusan beresiko, sementara tuntutan pekerjaan menghendaki adanya inisiatif dan keberanian mengambil resiko. Dan belum terpenuhinya target yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, motivasi, insentif, disiplin, etos kerja, pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja, suasana kerja dan lain sebagainya. Maka seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat.

Untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus menyediakan berbagai fasilitas untuk menunjang kerja seperti peralatan kerja yang baik, fasilitas kantin jaminan halal, musholla untuk ibadah, loker, air minum, tempat parkir dan juga penempatan supervisor yang kompeten yang selalu dapat mengarahkan dan membimbing kerja karyawan dengan baik dan benar. Selain itu karyawan juga diikutkan program jamsostek, dan diberi tunjangan ketrampilan bagi karyawan yang berprestasi dan penerapan gaya pemimpin yang tidak semena-mena memperbudak karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti F.X. Stio Edy Purnomo bahwa permasalahan yang terjadi karena kinerja karyawan di

Peacock Coffe Shop mengalami penurunan disebabkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi. Penelitian ini melakukan pengujian kembali terhadap hasil yang telah diperoleh dari penelitian sebelumnya dengan lokasi yang berbeda, yaitu di PT. Starfood Jaya Prima Kudus. Dalam penelitian ini akan diuji kembali sehingga menyebabkan peneliti tertarik untuk mengambil sebuah kajian ilmiah yang lebih mendalam dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

### **B. Rumusan Masalah**

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk menemukan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan konsultatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus ?
2. Apakah motivasi islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus ?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan konsultatif dan motivasi islam terhadap kinerja karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan konsultatif mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi islam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan konsultatif dan motivasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

#### **a. Kontribusi Keilmuan Ekonomi Islam**

Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi PT. Starfood Jaya Prima Kudus.**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian masukan agar lebih membantu PT. Starfood Jaya Prima Kudus dalam meningkatkan kinerjanya.

