

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memberikan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).¹ Manajemen sumber daya manusia adalah usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan organisasi. Bidang ilmu ini berfokus pada manusia, dan manusia dipandang sebagai aset (*dalam perspektif lain dipandang sebagai human capital*) bukan sebagai biaya operasional (*operating expense*). Maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat penting.²

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Tujuan perusahaan tentu akan terwujud jika karyawannya mempunyai peran aktif dan dominan karena karyawan merupakan seseorang yang merencanakan dan menentukan setiap kegiatan organisasi. Kualitas sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas adalah meningkatnya kinerja yang baik.

Kinerja adalah suatu kegiatan yang menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Arti dari kualitas adalah kehalusan, kebersihan dan ketelitian pada suatu pekerjaan, sementara jumlah kegiatan yang dikerjakan karyawan disebut kuantitas.³

Permasalahan kinerja yang kurang baik dialami oleh PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, dimana serikat karyawan PT Garuda Indonesia mengancam aksi mogok kerja karena dinilai mengalami beberapa kegagalan, beberapa kegagalan yang disebutkan adalah perubahan sistem penjadwalan sehingga konsumen sering mengeluh terkait seringnya pembatalan maupun penundaan penerbangan dan jabatan

¹ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Kudus Nora media enterprise, 2011), 1.

² Yusniar Lubis, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta cv, 2018), 5-6.

³ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 350.

direktur kargo dinilai tidak diperlukan karena sejak 2016 berlaku kinerja direktorat ini tidak mengalami peningkatan dan hanya membuang biaya operasional.

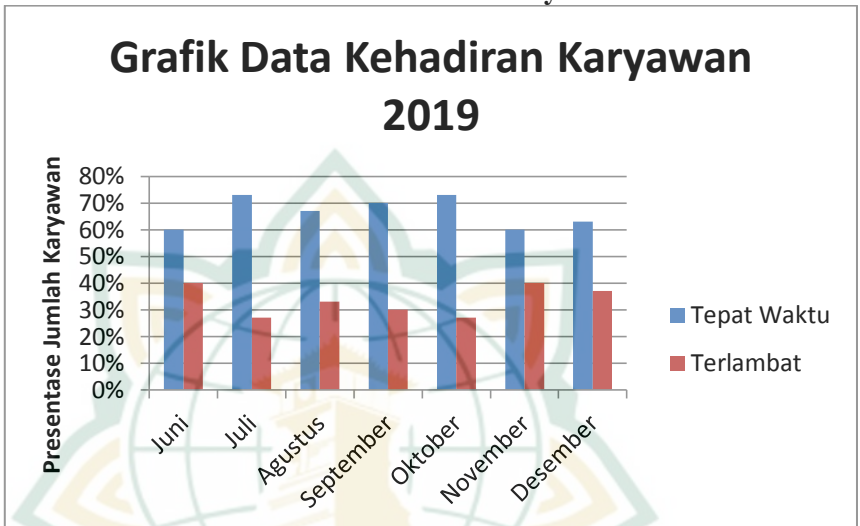
Selain itu kegagalan selanjutnya yaitu meningkatnya volume penjualan tiket penumpang tidak dapat seimbang dengan beban usaha terlihat dari penanaman rata-rata harga jual tiket pada tahun 2017 dibanding 2016 mengalami minus 3,47 persen dari 6,93 dolar AS menjadi 6,71 dolar AS, nilai saham Garuda yang terus menurun dari harga saat IPO tanggal 26 Januari 2011 sebesar Rp 750 miliar hingga harga penutupan 25 April 2018 pada nilai Rp 292 per lembar saham, peraturan perusahaan yang dikeluarkan oleh direktur personalia banyak bertentangan terhadap perjanjian kerja bersama sehingga menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif dan mengakibatkan penurunan safety.⁴

Rumah makan Lombok Idjo di Kudus terlihat dari kinerja yang dihasilkan karyawan lumayan baik tapi tidak maksimal karena terdapat masalah pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menjadi masalah adalah minimnya tanggung jawab, kemampuan kerja sama yang kurang maksimal serta akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan, jam hadir kerja karyawan yang tidak tepat waktu, absensi yang tidak berangkat tapi tidak meminta izin serta beberapa peraturann yang dilanggar. Berikut merupakan data yang didapat pada rumah makan lomnok idjo Kudus.



⁴<https://www.inews.id/finance/bisnis/kinerja-manajemen-buruk-karyawan-garuda-ancam-mogok-kerja> diakses pada tanggal 17 Juli 2020 pukul 20.30 WIB

Gambar 1.1
Data Kehadiran Karyawan



Sumber : Rumah Makan Lombok Idjo Kudus

Berdasarkan data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan rumah makan lombok idjo kudus memiliki kinerja yang kurang baik.

Menurut Wahyuddin dalam Wildan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya kerja, kualitas kehidupan kerja, jabatan kerja, komunikasi, pelatihan, kompensasi, kreativitas, komitmen dan masih banyak lainnya. Berbagai faktor tersebut berpengaruh sesuai dengan keadaan lapangan, ada yang dominan ada pula yang tidak.⁵

Permasalahan tentang kinerja adalah permasalahan yang akan selalu ada dan harus selalu dihadapi pihak manajemen. Sehingga perlu diketahui beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor yang pertama adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan

⁵ Yusuf Wildan dan Sri Wartini, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Management Journal , Vol 5. No.4. (2016): 316. (diakses pada tanggal 16 Desember 2019)

adalah metode yang digunakan pimpinan agar perilaku orang lain terpengaruh. Gaya kepemimpinan bermanfaat sebagai pemimpin dalam mengatur bawahannya atau para pengikutnya.⁶ Gaya kepemimpinan transformasional adalah keahlian untuk memberikan inspirasi dan motivasi bawahannya dalam mencapai tujuan yang direncanakannya.⁷

Pemimpin transformasional hampir sama dengan pemimpin karismatik, tetapi yang membedakan dalam pemimpin tersebut adalah keahlian istimewa yang dimiliki untuk menciptakan inovasi dan perubahan dengan cara mengakui kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka, serta membantu untuk melihat masalah lama dengan cara pandang baru dan mendorong mereka untuk mempertanyakan status quo. Pemimpin transformasional memberikan inspirasi para pengikutnya supaya tidak percaya secara pribadi kepadanya, namun percaya pada kemampuannya sendiri dalam menciptakan organisasi dengan masa depan yang lebih baik.⁸

Sumber daya manusia menjadi faktor paling penting yang mempengaruhi produktivitas dalam suatu perusahaan. Sumber daya yang unggul dapat mengelola perusahaan dengan baik, karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal serta konsisten sesuai dengan standar perusahaan. Sementara karyawan membutuhkan pemimpin yang baik agar dapat mengarahkan karyawannya.

Peran komunikasi dalam perusahaan sangat penting karena karyawan membutuhkan komunikasi yang efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu organisasi membutuhkan komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus agar informasi tentang kegiatan organisasi tersampaikan dari satu pihak ke pihak lain.⁹

⁶ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 122.

⁷ Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*, Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No. 6, (2017):3401. (diakses pada tanggal 19 Desember 2019)

⁸ Yusniar Lubis dkk, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, 10.

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 307.

Komunikasi yaitu proses pengiriman informasi dari pihak satu ke pihak lain. Jika yang dimaksud oleh pengirim informasi dapat ditangkap sepenuhnya oleh penerimanya maka yang terjadi merupakan komunikasi yang efektif. Komunikasi merupakan perpindahan informasi yang telah dilakukan dua orang atau lebih.¹⁰ Komunikator harus dapat mengelola sumber atau informasi yang akan digunakan sebagai pesan secara efektif dan efisien serta praktis untuk menjaga gangguan yang akan muncul dalam proses komunikasi. Komunikator mengawali tugasnya dengan memahami karakter dari khalayak sasaran atau segmentasi pasar lebih dahulu secara cermat. Karakteristik komunikasi berperan dalam pemilihan jenis pesan dan media yang akan digunakan agar proses komunikasi dapat efektif dan efisien.¹¹

Faktor etos kerja Islami juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan karena terdapat dorongan dan tanggung jawab yang besar agar menciptakan karya atau produk yang berkualitas, serta dilakukan sesuai perencanaan. Makna bekerja dari sudut pandang seorang muslim adalah suatu aktifitas yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh, dan menggunakan semua sumber daya, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan arti dirinya sebagai seorang hamba Allah dalam menempatkan dirinya menjadi bagian masyarakat yang terbaik (khairuummah) atau dapat dikatakan bahwa memanusiasikan manusia itu melalui bekerja.¹²

¹⁰ Natalia C.Kumaeng, Bernhard Tewal dan Greis M. Sendow, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Komunikasi dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Padang di Manado", *Jurnal EMBA* Vol.7, No.3, (2019), 2929-2938 . (diakses pada tanggal 19 Desember 2019)

¹¹ Poerwanto dan Zakaria L. Sukirno, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 24.

¹² Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar*, *Center of Economic Student Journal*. Vol. 2, No. 2, (2019):127. (diakses pada tanggal 22 Desember 2019)

Allah telah memberikan perintah kepada makhluknya agar bekerja dengan kinerja yang tinggi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qs. At-Taubah ayat 105.¹³

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan Melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang Mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah), Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Menurut Tasmara etos kerja bagi muslim merupakan semangat untuk menjalani arah yang lurus. Dalam etos kerja mengandung kata “spirit” atau semangat yang tinggi untuk mengubah sesuatu menjadi lebih berarti. Kemudian seseorang yang mempunyai etos kerja tidak mungkin melakukan sikap yang melanggar atau menyimpang.¹⁴

Pada sisi gaya kepemimpinan transformasional yang belum maksimal dapat dilihat dari minimnya kepercayaan dan keyakinan. terlihat adanya kurangnya kepercayaan dan keyakinan. Manager belum mampu mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal, karyawan sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Pada sisi komunikasi sering terjadi kesalah pahaman dalam penerimaan informasi dalam kasus reservasi, ketika manager tidak ada di rumah makan manager menyampaikan konsep dan keinginan pelanggan kepada karyawan dan sering terjadi kesalahan penerimaan informasi, serta pasifnya

¹³ Bagus Mohammad R. Dan M, Nafik Hadi R., “*Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*”, Jurnal Universitas AirLangga, Vol. 2, No. 4. (2015):, 274. (diakses pada tanggal 22 Desember 2019)

¹⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 21-22.

karyawan ketika diberi perintah sehingga apa yang dikerjakan sering tidak sesuai dengan yang diperintahkan manajer.¹⁵

Etos kerja Islami yang dimiliki karyawan masih beranggapan bahwa bekerja adalah beban, bekerja hanya untuk mendapatkan uang semata dan pekerjaan hanya sebagai rutinitas, sehingga semangat kerja yang dimiliki karyawan hanya untuk mencari uang. Rendahnya pemahaman karyawan tentang etos kerja Islami sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon” dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon.¹⁶ Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Eko Yudhi Setiawan yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya” dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya.¹⁷ Dari 2 jurnal tersebut terdapat gap/kesenjangan hasil, sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu Aida sebagai Manager Rumah Makan Lombok Idjo Kudus

¹⁶ Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*, 3426. (diakses pada tanggal 19 Desember 2019)

¹⁷ Eko Yudhi Setiawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen Magistra, Vol. 1 No. 1, (2015): 38. (diakses pada tanggal 22 Desember 2019)

Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar” dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.¹⁸ Sedangkan dalam penelitian Setyaningsih Sri Utami yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karang Anyar” dengan hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karang Anyar.¹⁹ Dari 2 jurnal ini terdapat gap/kesenjangan hasil, sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan variabel komunikasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar” dengan hasil bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar.²⁰ Sedangkan dalam penelitian Amilin yang berjudul “Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stress Kerja, dan Kinerja Akuntan Pada Industri Keuangan Islam di Indonesia” dengan hasil bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan.²¹

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk menggabungkan 3 variabel independen yang berfokus pada **“Peningkatan Kinerja**

¹⁸ Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi, *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7,(2017): 3565. (diakses pada tanggal 5 Januari 2020)

¹⁹ Setyaningsih Sri Utami, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karang Anyar*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No. 1, (2010): 66. (diakses pada tanggal 5 Januari 2020)

²⁰ Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar*, 125.

²¹ Amilin, *Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stress Kerja, dan Kinerja Akuntan Pada Industri Keuangan Islam di Indonesia*, Jurnal Iqtishadia Vol. 9, No. 2, (2016):319. (diakses pada tanggal 17 juli 2020)

Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Etos Kerja Islami (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Lombok Idjo Kudus)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menyimpulkan pokok-pokok permasalahan yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Lombok Idjo Kudus?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Lombok Idjo Kudus?
3. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Lombok Idjo Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Lombok Idjo Kudus
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan Rumah Makan Lombok Idjo Kudus.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, berupa manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan etos kerja Islami.

2. Manfaat Praktis

- a. Rumah Makan

Diharapkan penelitian ini memberikan masukan kepada rumah makan, khususnya bagi Rumah Makan Lombok Idjo Kudus untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional,

komunikasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

b. Karyawan

Secara praktis penelitian ini dapat difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam menjaga hubungan dan komunikasi dengan sesama individu yang baik.

c. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi masyarakat untuk dapat memahami kualitas antar sesama.

E. Sistematika Penulisan

Dalam memudahkan pembaca untuk memahami isi dan penelitian ini, penulis telah menyusun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian muka

Pada bagian muka terdiri: halaman judul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, halaman pernyataan, motto persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan abstrak.

2. Bagian isi

Pada bagian ini terdiri dari lima bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini mendeskripsikan tentang teori gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, etos kerja islami dan kinerja karyawan. Selain itu menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan metode penelitian, jenis dan sumber data, populasi, dan sampel, variabel penelitian, devinsi realibilitas instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data serta pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini meliputi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

