

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi maupun perusahaan yang dibutuhkan pada masa globalisasi saat ini dapat beradaptasi dengan kemajuan yang terjadi pada saat ini, sehingga perusahaan siap untuk mempertahankan organisasi dan konsistensinya. Setiap perusahaan dihadapkan pada berbagai rintangan dan hambatan. Hambatan dan rintangan ini berdampak pada pembangunan negara. Perkembangan globalisasi ekonomi saat ini mengakibatkan adanya peluang bisnis dan persaingan bebas diantara tiap organisasi maupun perusahaan untuk melaksanakan kegiatan bisnis, dalam artiannya yaitu setiap organisasi memiliki peluang dan persaingan yang sama dalam lingkungan bisnis maupun usaha yang di hadapi saat ini. Peluang bisnis yang timbul menjadi rintangan yang serius bagi setiap pemimpin organisasi agar mampu mengatur organisasi dengan baik agar dapat menyesuaikan diri dalam menuntut perubahan, perbaikan diri sendiri maupun dalam organisasi, meningkatkan bakat diberbagai bidang antara lain peningkatan mutu kerja pegawai maupun (SDM) sumber daya manusia dalam era perkembangan zaman saat ini.¹

Sumber daya manusia atau disebut juga sumber daya insani salah satu faktor yang paling penting, dari mencapai kinerja terbaik pada setiap individu atau kelompok, karena sumber daya insani salah satu variabel terpenting dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan mengungguli kinerja sebelumnya. Organisasi sedang mencari karyawan yang dapat menyelesaikan tugas mereka lebih cepat dan, tentu saja, lebih efektif, oleh karena itu tenaga kerja dengan prestasi kerja yang baik sangat dibutuhkan. Keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi dapat

¹ Azizil Bana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari)," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3 no. 1 (2016)

dianalisis dengan melakukan proses penilaian kinerjameningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan publik yang baik. Perusahaan bukan hanya untuk mencari keuntungan atau laba, namun lebih mengutamakan pelayanan publik. Penilaian kinerja tidak hanya digunakan dalam organisasi publik sebagai alat untuk menilai kinerja sebelumnya dan berfungsi untuk perencanaan yang akan datang dimasa depan yang lebih baik lagi. Kinerja yaitu secara kuantitas dan kualitas hasil kerja yang telah diperoleh setiap individu di dalam perusahaan tersebut dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan dan dilaksanakan secara baik atau sebaliknya sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Kinerja karyawan secara umum, berkaitan dengan apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan karyawan untuk memengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada agensi dan organisasi, termasuk kualitas layanan yang mereka berikan.

Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan evaluasi kinerja, sehingga suatu organisasi harus melakukan evaluasi kinerja pegawai sesuai dengan Peraturan No. 6 Tahun 2011. Evaluasi kinerja adalah proses individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mengukur atau mengevaluasi hasil kinerja pegawai. Dalam arti lain, penilaian kinerja didasarkan pada hasil kegiatan sumber daya insani berupa kriteria kinerja yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh suatu bisnis. Adapun faktor penting yang akan menentukan kinerja sumber daya insani atau disebut juga pegawai dan adanya kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan yaitu kepemimpinan (*leadership*).²

Suatu perusahaan mendapatkan keuntungan yang berkelanjutan dari pelanggan jika sumber daya insan memberikan kualitas layanan yang maksimal kepada

²Suprianto, Jalaludin Rum, Miswar Rohansyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara," *Sigma: Journal Of Economic and Business* 1, no. 1 (2018): 51-52

pelanggan sehingga timbul hubungan baik antara pelanggan dan perusahaan. Hanya personel yang memenuhi syarat yang berkinerja efektif dan memiliki empati terhadap perusahaan yang dapat memberikan tingkat kualitas layanan tertinggi. Sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang penting terhadap kinerja suatu perusahaan.³

Gaya kepemimpinan transformasional mengacu kepada sikap yang ditunjukkan seseorang atau kumpulan individu yang berkolaborasi untuk mengejar tujuan bersama. Secara khusus, kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing suatu kegiatan bagi setiap individu kelompok individu guna mencapai tujuan dan hasil tertentu dalam kondisi tertentu.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional sangat kompeten dalam rangka menjaga daya saing perusahaan dalam iklim yang semakin ketat, membuat orang-orang yang terus berkembang, dan mengarahkan organisasi yang lebih baik dari menghadapi dunia di mana pesaingnya semakin ketat.

Etos kerja Islami ialah upaya yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan mengerahkan semua pikiran, dan zikirnya. Dapat diartikan bahwa hanya dengan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menekuninya seseorang akan memuliakan dirinya sendiri. Ketika kita bekerja sama, seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya dan menjadi bagian dari masyarakat.⁴

Kepemimpinan yang menawarkan kekuatan dalam ambisi, Semangatnya tinggi, dan kekuatan moralnya kreatif dan inovatif yang dapat menginspirasi setiap pekerja untuk mencapai kesuksesan adalah semua aspek yang bisa mengubah sumber daya insani menjadi sumber

³ Sutono, Fuad Ali Budiman, "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang," *Analisis Manajemen* 4, no. 1 (2013): 12

⁴ Putri Mauliza, Ruli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh", *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2 no.2 (2016): 191-192

daya yang mampu mencapai kesuksesan. Namun, tidak semua pemimpin mampu mencapai keberhasilan organisasi dan individu untuk staf mereka. Peran yang paling penting dalam menghasilkan kinerja seorang karyawan ditemukan oleh karyawan itu sendiri, karena tidak ada orang lain yang memiliki kekuatan untuk membentuk kepribadian dan sikapnya.

Untuk dapat memberikan dorongan dan pengaruh positif terhadap lingkungan sekitar, Hal ini diperlukan untuk memiliki sikap positif dan etos kerja yang kuat. Seorang muslim tidak hanya akan bekerja demi bekerja saja dan tidak dibayar, tetapi juga akan bekerja untuk menjaga citra agar tidak dicap sebagai pengangguran. Oleh sebab itu, karakter atau sikap kepribadian seorang muslim merupakan kesadaran seorang muslim yang bekerja secara produktif dan memiliki etos kerja yang tinggi. “Tangan di atas lebih mulia daripada tangan di bawah,” ajaran Sunnah.

Etos kerja Islami sangat penting untuk keberhasilan maksimal setiap individu, baik dalam hal kesadaran diri atau cita-cita budaya yang dia ikuti. Dalam membangun ekonomi perusahaan, etos kerja sangatlah berperan penting dan yang akan menentukan langkah-langkah perilaku seseorang.

Etos kerja telah menjadi topik pembicaraan yang sangat penting dalam masyarakat atau perusahaan saat ini. Mengingat telah meluas dan mencakup tidak hanya manajemen, teknologi manufaktur, dan perluasan pasar, tetapi juga etika dan karisma moral, yang kini menopang kinerja seseorang. Semakin efektif dan baik seseorang akan siap bersaing untuk memenangkan persaingan dunia yang berkembang semakin ketat di era globalisasi saat ini.⁵

Hasil penelitian tersebut relevan dengan beberapa penelitian yang telah melakukan penelitian lebih lanjut mengenai etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian

⁵ Sutono, Fuad Ali Budiman,” Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang,” *Analisis Manajemen* 4 no. 1 (2009): 13

pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putri Mauliza, Rusli Yusuf T. Roli Ilhamsyah (2016) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh” menyatakan bahwa peneliti menggambarkan temuan penelitian bahwa etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja pegawai WH di Banda Aceh berdasarkan data tertentu yang telah dikumpulkan dan diolah.⁶ Selanjutnya penelitian yang kedua yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiningsih (2015) yang judulnya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madinun” Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja seseorang, dengan variabel kepercayaan dan kepuasan kerja pemimpin sebagai variabel media.⁷

Selanjutnya penelitian oleh Harjoni Desky yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Ayam Lepas Lhokseumawe” hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi

⁶ Putri Mauliza, Ruli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh”, *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2 no.2 (2016): 185

⁷ Murtiningsih, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 17 no. 2 (2015): 54

terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.⁸

Penelitian lainnya ternyata menunjukkan hal yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif, dan Suharjono yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember” berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹ Hal yang sama juga terjadi pada penelitian Sutono dan Fuad Ali Budiman yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang” Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Penulis tertarik untuk meneliti subjek lebih lengkap karena konteks yang diberikan di atas, sehingga ia memilih judul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai CV. Alief Jaya di Jepara”.

Manajemen sumber daya manusia sudah didefinisikan dan telah dijelaskan di atas. Tetapi hal penting lainnya yang muncul hampir semua menemukan masalahnya. Intinya manajemen sumber daya insani merupakan proses untuk membantu suatu kelompok dalam menjalankan upaya-upaya tersebut.

⁸ Harjony Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 8 no. 2 (2014): 475

⁹ Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif, Suharjono, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember”, *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11 no. 2 (2014): 1

¹⁰ Sutono, Fuad Ali Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang”, *Analisis Manajemen* 4 No. 1 (2009): 11

Sumber daya insani secara umum memiliki tujuan antara lain yaitu memaksimalkan produktivitas semua pegawai dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Rasio output barang atau jasa perusahaan terhadap biaya masuknya dikenal sebagai produktivitas (tenaga kerja, modal, bahan baku, energi).

Untuk mencapai tujuan perusahaan CV. Alief Jaya harus mempunyai individu-individu dengan kompetensi unggul. Seperti individu yang memiliki etos kerja Islami dan memiliki pemimpin yang bersifat transformasional sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.¹¹ Setiap perusahaan, khususnya perusahaan menginginkan semua karyawannya memiliki etos kerja Islami yang kuat CV. Alief Jaya adalah sebuah lingkungan di Jepara, Indonesia. Dalam tugas dan tanggung jawab sehari-hari, setiap karyawan harus menerapkan etos kerja Islami. Mereka sukses baik dalam bisnis maupun dalam kehidupan pribadi mereka. Karena Islam mengajarkan bahwa setiap melakukan pekerjaan harus dengankesabaran, keikhlasan, kehandalan, dan istiqomah. Di zaman sekarang jarang sekali pegawai bekerja dengan menggunakan sistem etos kerja Islami.¹²

Selain masalah etos kerja Islami, aspek gaya kepemimpinan transformasional juga dapat menjadi masalah di CV. Alief Jaya Jeparayang akan berpengaruh pada kinerja mereka. Pemimpin harus proaktif dalam menghadapi kesulitan yang mempengaruhi seluruh organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan contoh positif bagi kinerja dan sikap pengikutnya.¹³

¹¹ Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke dua", Bandung, *Penerbit Alfabeta* (2016) : 2-4

¹² Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah, " Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahatul Hisbah Kota Banda Aceh" *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2, No. 2 (2016) : 188

¹³ Amirus Sodik, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan" *Bisnis* 6, No. 1 (2018) : 120

Tabel 1.1
Data Penjualan CV. Alief Jaya Jepara Tahun 2020

Bulan	Omset Penjualan
Januari	Rp. 2. 100.000.000
Februari	Rp. 2. 100.000.000
Maret	Rp. 2. 400.000.000
April	Rp. 2. 500.000.000
Mei	Rp. 1. 800.000.000
Juni	Rp. 2. 000.000.000
Juli	Rp. 2. 100.000.000
Agustus	Rp. 1. 900.000.000
September	Rp. 1. 800.000.000
Oktober	Rp. 1. 700.000.000
November	Rp. 2. 200.000.000
Desember	Rp. 2. 200.000.000
Januari	Rp. 2. 300.000.000
Februari	Rp. 2. 200.000.000

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa omset penjualan dari bulan per bulan naik turun tidak stabil. Dari hasil penelitian tersebut terdapat pelayanan yang kurang baik terhadap beberapa pelanggan. Semua pelanggan berharap pelayanan yang baik dari barang yang dibeli, baik dari pelayanan yang diperoleh langsung diperusahaan tersebut, ataupun karyawan yang bertugas melayani pelanggan di pasar. Kedisiplinan pegawai juga dapat menjadi permasalahan di dalam perusahaan CV. Alief Jaya Jepara. Karena jika pegawai sering tidak masuk kerja ini sangat berpengaruh kepada produktivitas perusahaan. Jika produktivitas terganggu maka perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Etos kerja yang kurang baik dan pemimpin yang kurang memberikan arahan terhadap bawahan berpengaruh sangat penting terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan didalam latar belakang tersebut dan terdapat hasil penelitian terdahulu hingga penulis hendak meneliti lebih dalam yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya**

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Alief Jaya Jepara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah etos kerja Islami mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai CV. Alief Jaya di Jepara?
2. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai CV. Alief Jaya di Jepara?

C. Tujuan Masalah

Dari rumusan masalah diatas, Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai CV. Alief Jaya di Jepara.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai CV. Alief Jaya di Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

- 1) Manfaat Teoritis :
 - a. Sebagai sarana untuk berlatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada kedisiplinan serta ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai tambahan wawasan pemikiran, pengetahuan dalam pemikiran yang cukup berpengaruh sebagai pustaka acuan yang dapat dijadikan bahan bacaan atau akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Penelitian ini akan menjadi sumber pendidikan, referensi, dan pengetahuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian pengembangan lebih lanjut.

2) Manfaat Praktis :

a. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk lebih memahami dampak etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia..

b. Bagi Perusahaan

CV. Alief Jaya khususnya, untuk menentukan etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada keberhasilan yang diharapkan perusahaan, dan menggunakan temuan tersebut untuk mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi masyarakat

Bagi masyarakat, apa yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi mengenai etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada CV. Alief Jaya.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian sistem ini dirancang untuk membantu pembahasan atau memberikan gambaran secara keseluruhan. Maka rancangan penulisan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal terdiri dari: halaman judul, halaman nota, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman pernyataan, halaman nota, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, daftar table, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi:

Bagian isi yaitu memuat garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah,

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Hal yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka adalah pemahaman tentang etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai. Selain itu mencakup tentang kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang sumber data, demografi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, pengujian asumsi klasik, dan analisis data semuanya tercantup dalam bab ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran profil CV. Alief Jaya, gambaran umum responden, deskripsi data penelitian, hasil uji validitas dan realibilitas, hasil uji asumsi klasik, analisis data, pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup

3. Bagian Akhir:

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran.