

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. SDM merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi.¹ Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.²

Semua pihak menyadari betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa terkecuali. Maka dari itu agar suatu perusahaan dapat mendapatkan hasil yang maksimal diperlukan perhatian terhadap faktor sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Gomes juga menyatakan bahwa unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya.³

Kontribusi karyawan terhadap perusahaan diukur dengan kinerja, seberapa baik karyawan melaksanakan tugas yang diberikan ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Kinerja juga merupakan kriteria yang sangat penting yang mempengaruhi hasil dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja atau prestasi

¹ Wirawan, *MSDM Indonesia :Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 64.

² Darmawati, A., & Indartono, S, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), (2015). 49-64.

³ Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2000), 167.

⁴ Abdulah, M. Ma'ruf, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 83.

kerja yang baik sehingga dapat mencapai output perusahaan yang optimal.⁵

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Taryaman dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu: 1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin. 2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur. 3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.⁶ Penelitian terdahulu menemukan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan secara signifikan oleh faktor kepemimpinan. Selain itu kepemimpinan merupakan persoalan yang sangat penting dalam Islam karena kepemimpinan berkaitan dengan kemaslahatan umat seperti keadilan, kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan.⁷

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Jumaning mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan Islami, *person organization fit* dan komunikasi juga menjadi isu penting dalam meningkatkan kinerja yang akan memiliki dampak pada sikap dan perilaku.⁸ Beberapa penelitian empiris menemukan bahwa kepemimpinan Islami, *person organization fit* dan komunikasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menemukan bahwa kepemimpinan Islami, *person organization fit* dan komunikasi

⁵ Indartono, S & Chen, C., V, Moderation of Gender on the Relationship Between Task Characteristics and Performance. *The International Journal of Organizational Innovation* vol 2 no 2, (2010), 195-222

⁶ Taryaman, Emed, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 167.

⁷ Aswadi, M., Suparman, L., & Abidin, Z, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Islami Pegawai dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Moderating Variabel (Studi pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram)*, JMM Unram-Master of Management Journal, (2017), 6(3).

⁸ Jumaing, B., Haming, M., Siring, B., & Dani, I, The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM)*, (2017), 119-128.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya Zahrah et al.⁹

Beberapa waktu terakhir banyak bermunculan perusahaan yang menerapkan nilai-nilai keagamaan dan komunikasi dalam kegiatan usahanya. Contohnya di Kabupaten Kudus terdapat beberapa perusahaan diantaranya; Jenang Mubarak Food, Ayam geprek Sa'i, Baston Food dan lain-lain. Perusahaan ini disebut juga *Spiritual Company*. *Spiritual Company* dikembangkan untuk perusahaan yang berkepentingan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai universal yang umum dari berbagai agama, seperti kejujuran, ketulusan, kerendahan hati, penghormatan terhadap martabat manusia, manfaat untuk semua, kesediaan berkorban untuk orang lain, dan lain-lain.¹⁰

Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus adalah sebuah usaha pembuatan rokok berkelas *home industry* yang berada di Desa Ngembalrejo Kecamatan Bae Kabupaten Kudus. Usaha ini didirikan oleh Bapak Sutris pada 20 Agustus 2000. Kini Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus memiliki karyawan berjumlah 50 orang dengan latar belakang yang berbeda-beda. Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus adalah salah satu contoh perusahaan yang menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam kegiatan bisnisnya atau disebut juga *Spiritual Company* dan juga nilai-nilai keluhuran perseorangan (*person organization fit*) serta komunikasi karyawan.¹¹

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Humas, yaitu Bapak Fitrah Zein Fadilah di ketahui adanya penerapan kebijakan perusahaan yang bernafaskan Islam, diantaranya yaitu kegiatan kajian rutin keagamaan, bakti sosial, pembelajaran Al-Qur'an, seragam kerja yang menutup aurat (*syar'i*), pemberhentian rapat atau kegiatan saat waktu sholat tiba dan pemberian hadiah berangkat umroh bagi karyawan. Selain itu dalam *person organization fit* pihak perusahaan membuat kebijakan dalam SOP harus bisa menyesuaikan situasi dan kondisi lingkungan kerja termasuk diwajibkan kepada

⁹ Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M, The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance. *Global Business and Management Research*, 9(1s), (2017). 271.

¹⁰ Mulawarman, A. D, Elimination of riba through Tazkiyah (Purification) of the cash flow concept: a study from the Indonesian Islamic business habitus. In *Proceeding of The 9th Annual International Conference on Accounting*, (2011), 4-27.

¹¹ Hasil Observasi di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus Pada Tanggal 12 Novembbber 2020

seluruh karyawan untuk menjaga komunikasi antara sesama karyawan perusahaan.¹²

Dapat disimpulkan bahwa Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus merupakan perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam, *person organization fit* dan komunikasi dalam kegiatan usahanya. Sebagai perusahaan yang menerapkan nilai-nilai keagamaan dan komunikasi, sejauh ini belum ada yang meneliti ada tidaknya pengaruh kepemimpinan Islami dan *person organization fit* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus. Oleh karena itu, layak untuk diteliti lebih lanjut mengenai variabel tersebut di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus. Perusahaan Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus sangat bergantung kepada kinerja karyawannya, karena karyawan yang menjaga kualitas produk dan yang bertatap muka langsung dengan produksi rokok.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³ Indikator kinerja menurut Blicke et al. terdiri dari: 1) Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik. 2) Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menengani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. 3) Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.¹⁴

Kinerja tugas di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus dianggap sudah jelas dalam pembagian tugas dan tanggungjawab bahkan sejak perusahaan dirintis, sehingga tidak ada yang bekerja secara asal atau serabutan. Meskipun begitu jika ada karyawan lain yang membutuhkan bantuan maka karyawan harus siap untuk membantu. Saat *training* karyawan juga diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus, selain itu juga dibekali dengan nilai-nilai yang dipegang oleh Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus atau disebut juga nilai *person organization fit*. Karyawan sudah diarahkan menggunakan prosedur,

¹² Hasil Wawancara dengan Bapak Seksi Humas Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus, yaitu Bapak Fitrah Zein Fadilah Pada Tanggal 14 November 2020.

¹³ Handoko, Hani T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2014), 121.

¹⁴ Blicke, G., Meurs, J.A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R, Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, (2008), 72(3), 377-387

peralatan, perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan dengan baik karena ada standar yang ditetapkan oleh Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus untuk produk rokok yang berkualitas.

Indikator selanjutnya yaitu kinerja adaptif. Semenjak tahun 2015 Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus melakukan perubahan yang sangat berpengaruh terhadap kegiatan usahanya, yaitu menjadi perusahaan berorientasi spiritual atau *spiritual company*. Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan kebijakan dari pimpinan Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus. Misalnya biasanya karyawan hanya diwajibkan berangkat bekerja, namun kini juga diwajibkan mengikuti kajian atau *briefing spiritual* setiap seminggu sekali pada jam kerja. Selain itu dalam menyikapi adanya permasalahan, karyawan selalu berkonsultasi dengan atasan agar tidak salah dalam bertindak.

Kinerja kontekstual di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus dianggap sudah baik. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dituntut selalu berkoordinasi, baik antar karyawan dalam satu outlet maupun dengan kantor pusat. Hubungan karyawan antar bagian dinilai baik, dibuktikan dengan kekeluargaan yang kuat, saling senyum menyapa, peduli dan perhatian antara satu karyawan dengan yang lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu staff Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus menggunakan indikator kepuasan kerja ditemukan hal-hal berikut ini; Karyawan merasa puas dan bangga dengan pekerjaannya. Gaji dianggap sudah sesuai, untuk karyawan produksi rokok minimal sesuai Upah Minimum Regional (UMR), sedangkan karyawan manajemen lebih dari UMR. Atasan dinilai lebih berpengalaman dalam bidangnya karena proses yang dilalui menuju jabatannya sekarang membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu dalam promosi bukan hanya kemampuan yang menjadi pertimbangan, tapi juga dedikasi dan loyalitas dalam bekerja di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus. Karyawan merasa nyaman karena nilai-nilai kepemimpinan islami dan *person organization fit* serta komunikasi yang dianggap ideal, lingkungan kerja yang mendukung dan membuat termotivasi untuk memperbaiki diri. Dapat disimpulkan bahwa ada indikasi kepuasan kerja di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kondisi di Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus adalah kepemimpinan islami, *person organization fit* serta komunikasi.¹⁵

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Seksi Humas Pabrik Rokok Wadzik Jaya Kudus, yaitu Bapak Fitrah Zein Fadilah Pada Tanggal 14 November 2020.

Berdasarkan latar belakang teori, penelitian terdahulu dan fenomena diatas, peneliti mengambil tiga variabel yaitu kepemimpinan Islami dan *person organization fit* serta komunikasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja. Maka dari itu penting untuk di lakukan penelitian yang berjudul :“**Pengaruh Kepimpinan Islam, *Person Organization Fit* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PR Wadzik Jaya Kudus)**”.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus?
4. Apakah kepemimpinan islam, *person organization fit*, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus.
2. Untuk mengetahui *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus.
3. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan islam, *person organization fit*, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PR Wadzik Jaya Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan Ilmu pengetahuan, sehingga yang terjadi dilapangan dapat menjadi acuan yang relevan dan dapat memberikan kontribusi ilmu dari segi manajemen sumber daya manusia terkait dengan

kepimpinan islam, *person organization fit*, komunikasi, maupun kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih tersendiri bagi dunia pendidikan dan diharapkan mampu memberikan kontribusi dan referensi. Bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya, dan untuk tempat penelitian yakni PR Wadzik Jaya Kudus diharapkan dapat menjadi bahan informasi serta menjadi bahan pertimbangan ataupun evaluasi dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan menelaah pokok permasalahan sehingga didapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian yang saling berhubungan. Dengan sistematika penulisan proposal skripsi nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut merupakan sistematika penulisan proposal skripsi yang akan disusun oleh penulis:

1. Bagian awal

Bagian awal dalam penelitian ini berisikan halaman judul, pengesahan majlis penguji ujian munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, moto, persembahan, pedoman transliterasi arab latin, kata pengantar, daftar isi, daftar table dan daftar gambar.

2. Bagian isi

Pada bagian isi memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dan bab lainnya saling berhubungan dikarenakan kelima bab tersebut merupakan satu kesatuan yang utuh. Adapun lima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan, setting penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, identifikasi

variabel, uji asumsi klasik, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian yang berupa gambaran obyek penelitian dan analisis data, selain itu pada bab ini juga berisikan pembahasan (komparasi analisis data dengan teori atau penelitian lain).

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran penelitian.

3. Bagian akhir

Bagian akhir ini berisikan daftar pustaka beserta lampiran-lampiran yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam penulisan skripsi.

