

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi berharga serta menjadi pondasi yang kokoh untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan adalah bentuk organisasi yang menjalankan fungsi manajemen untuk mengelola dan mengarahkan individu agar tercapainya tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2016) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang mengkoordinasikan hubungan dengan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Dalam menjalankan produktivitas bisnis, setiap perusahaan menerapkan berbagai cara terstruktur untuk mengembangkan dan meningkatkan bisnisnya. Fokusnya adalah mampu meningkatkan kinerja karyawan guna menghasilkan karyawan yang berkualitas, mencapai bentuk perusahaan yang diinginkan, dan lebih mengembangkan perusahaan dalam persaingan global (Surjosuseno, 2015).

Perusahaan besar maupun kecil dituntut untuk memiliki sistem tata usaha yang lancar serta dapat menjalankan kegiatan operasional dengan cara menaikkan daya guna perusahaan Meningkatkan kualitas SDM agar lebih berdaya saing demi kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan senada dengan (Rahmawati, Swasto & Yohana 2014). Manusia adalah sumber daya yang paling potensial dengan keterampilan dan kemampuannya menjalankan roda perusahaan. Peran sumber daya manusia yang cukup dominan membuat pimpinan perusahaan terus

berupaya menciptakan dan meningkatkan kinerja para karyawan agar menjadi SDM yang berkualitas.

Kinerja karyawan adalah elemen terpenting yang harus perusahaan miliki dan diharapkan memberi kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaan. Bahkan sebuah perusahaan menjadikan kinerja karyawan sebagai tolak ukur bahwa perusahaan tersebut mengalami peningkatan atau penurunan. Menurut (Mangkunegara 2011), Hasil yang dicapai saat melakukan tugas akan menjadi Kuantitas dan kualitas mereka sesuai dengan apa yang menjadi sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Kinerja sangat penting karena merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan saat melakukan tugas tertentu. Hasil juga terkait dengan proses kerja, manajemen, pengembangan, dan penghargaan yang saling terkait dan dapat menjadi kombinasi yang sangat kuat. Namun menurut (Hanafi, 2017) Perusahaan sering mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh kemacetan dalam sistem manajemen karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki pemimpin yang kredibilitas sehingga mampu membawa karyawannya mempunyai kinerja dan performa yang baik.

Setiap perusahaan memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk berinteraksi dan menghadapi karyawannya. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya seorang pemimpin menghadapi karyawannya. Menurut (Thoha, 2013), Kepemimpinan adalah seni yang mempengaruhi secara individual maupun sebagai kelompok. Pemimpin harus mampu mempengaruhi perilaku karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja

karyawan dan menciptakan situasi yang efektif untuk menjalankan tugas yang diberikan dengan sangat baik.

Pemimpin harus mampu memberikan sikap perilaku, keinginan dan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawannya sehingga dengan adanya perhatian tersebut karyawan akan tetap terjaga dalam hal kinerjanya. Sebuah organisasi atau perusahaan seorang manager atau pimpinan yang ideal adalah sosok yang bisa memberdayakan yang dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya serta mampu memberikan orientasi kedepan. Yang dapat dijadikan agen perubahan sekaligus pembinaan (Setyawan, 2020).

Seorang pemimpin dalam Islam harus mempunyai empat elemen pokok dalam dirinya, elemen itu adalah sifat yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, yaitu diantaranya: *tabligh* (menyampaikan), *Shidiq* (Jujur), *Amanah* (Dapat dipercaya), *Fathonah* (Cerdas, Bijaksana). Dimana seorang pemimpin harus bijaksana dalam bersikap dan cerdas sertai pandai dalam menangani masalah yang ada, kemudian pemimpin juga harus jujur sehingga ucapan dan apa yang disampaikan dapat dipercaya oleh para karyawan.

Perusahaan pasti menerapkan sistem aturan yang berisi etika dalam mengatur tingkah laku dan perilaku karyawannya didalam lingkungan tempat kerja. Berjalannya suatu etika akan berkembang sesuai dengan kondisi dan karakteristik dari dalam perusahaan masing-masing. Etika ini dilahirkan untuk memberikan aturan-aturan agar karyawan mampu dan dapat menggapai cita-cita yang sudah dibangun perusahaan. Menurut (Sirajjudin, 2016), Seseorang yang selalu

menerapkan etika dalam bekerja akan memiliki rasa komitmen yang tinggi dan professional.

Islam mengatur semua kehidupan di alam semesta, termasuk sikap dan tingkah laku manusia. Seorang pemimpin mukmin juga harus menerapkan islam pada etika kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Islam mengajarkan umatnya untuk selalu berpedoman dan memiliki etika kerja yang kuat dan baik yang senantiasa dapat menciptakan produktivitas dan berprogres dalam segala hal bidang. Etika kerja Islam merupakan faktor lainnya yang memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan (Utama & Putro, 2018).

Etika kerja Islami sebanding dengan nilai-nilai Aqidah yang berkaitan dengan pekerjaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah.. Dengan adanya etika kerja Islam, karyawan dapat selalu menanamkan karakter diri yang bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan didasari perbuatan ketulusan serta kewajiban di tempat kerja atau perusahaan. Bagi mukmin dalam melakukan sesuatu aktivitas seperti bekerja pasti akan mengikuti aturan-aturan syariah yang ada (Harmoko & Sunaryo, 2017).

CV Ratitas adalah sebuah perusahaan yang membuat bahan baku makanan asing, jenis makanan yang dibikin adalah *Flour Tortilla* dan *Corn Tortilla*. Perusahaan ini berada di jalan Ciparay Hilir Komplek Cibogo Indah kecamatan Dayeuh kolot kabupaten Bandung yang berdiri ada sejak tahun 2008 dan memiliki karyawan sebanyak 41 orang secara keseluruhan.

Perusahaan CV Ratitas menerapkan beberapa gaya kepemimpinan yang cocok untuk mengatur perusahaannya terutama kepada para karyawan. Fokus utamanya

adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan sistem Etika Kerja Islam karna menurut hasil wawancara yang saya lakukan dengan pihak manajer di perusahaan ini Islam adalah sebaik-baiknya system dalam mengatur dan menata sebuah kehidupan maupun sebuah organisasi dan perusahaan untuk mejadi lebih baik, adil dan mempunyai nilai positif dalam kinerja. Dimana system ini sangat baik dan mempunyai norma-norma kemanusiaan yang cocok untuk para karyawan di perusahaan sebagaimana yang perusahaan CV Ratitas gunakan.

Perusahaan CV. Ratitas memperkerjakan 41 karyawan dengan mayoritas beraga Islam, namun tidak membatasi karyawannya dalam hal beragama, oleh karena itu banyak pekerja yang bukan seorang mukmin pun bekerja disini. Namun perusahaan tetap menggunakan etika kerja dalam islam dalam sistem kerjanya yang dimana karyawan non-islam pun tidak keberatan dengan adanya aturan ini, karna di dalam aturan tersebut pun tidak membatasi hak dan tidak merugikan pihak lainnya. Namun ada pula beberapa karyawan yang beraga islam yang sedikit keberatan dengan menerapkan system etika kerja ini yang memaksa karyawan untuk tepat waktu dalam hal beribadah dalam mendapatkan reward nya. Pihak manajer berasumsi bahwa tidak sepenuhnya karyawan mengerti dengan esensi yang di terapkan etika kerja dalam islam.

Peneliti menemukan beberapa kejanggalan dalam kinerja karyawan tersebut seperti kurangnya disiplin kerja, kurangnya kejujuran dan kurangnya kesadaran dalam menjalankan etika kerja islam yang mempengaruhi kinerja dan performa dalam perusahaan ini.

Berdasarkan penjelasan yang telah di paparkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti serta mengkajinya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada CV Ratitas Kab. Bandung).

## **B. Identifikasi Maslah dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dengan latar belakang di atas, penulis dapat menyebutkan masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Para karyawan belum seluruhnya merealisasikan etika kerja islam dalam kesehariannya melaksanakan tugas
- b. Gaya kepemimpinan eksekutif belum sepenuhnya diterapkan untuk memenuhi harapan karyawan
- c. Para karyawan belum sepenuhnya sadar dan mengerti akan hal etika kinerja yang di terapkan.

### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Ratitas?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan di CV. Ratitas?
- c. Apakah etika kerja islam memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Ratitas?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV.

Ratitas

2. Mengetahui pengaruh positif etika kerja islam terhadap karyawan di CV.

Ratitas

3. Mengetahui pengaruh moderasi etika kerja islam terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di CV. Ratitas

### **D. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap penulisan ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, baik yang terlibat dalam penelitian ini maupun yang tidak terlibat dalam penelitian ini, serta bagi pihak lain yang membutuhkan.

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan dan menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya khususnya untuk mengkaji pembahasan-pembahasan terkait dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini..

- b. Bagi penulis

Studi ini menunjukkan bagaimana ilmu perguruan tinggi penulis dapat diterapkan, khususnya di bidang sumber daya manusia, terutama gaya kepemimpinan, etos kerja Islami, dan kinerja karyawan perusahaan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Gunakan etika kerja Islami sebagai variabel moderasi untuk memberikan bukti empiris tentang dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

### b. Bagi Pihak Perusahaan

Menyediakan sumber informasi serta mempunyai masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan sebuah keputusan CV. Ratis lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan etika kerja islami.