

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor penting pada abad 21 ini mencapai keefektifan manajemen karir manajerial dalam mengidentifikasi dan mentransfer pengetahuan sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan perusahaan dengan menyelesaikannya tepat waktu serta memiliki pegawai yang kreatif dan inovatif membawa perusahaan berkinerja unggul. Keseimbangan antara teknologi dan sumber daya manusia yang berkompetensi untuk menjalankannya, sehingga dapat dibayangkan jika suatu perusahaan yang memiliki peralatan dan teknologi serba canggih, namun kompetensi sumber daya manusia tidak memadai dan tidak mampu maka dapat dipastikan akan berakibat fatal. Berbeda dengan peran sumber daya manusia masa lalu yang kurang aktif dan terkesan pasif, maka peran sumber daya manusia masa kini harus proaktif serta harus memiliki kepercayaan dari perusahaan sehingga perasaan dan perilaku dari sumber daya manusia yang baik membuat sikap kerja dalam perusahaan akan menjadi lebih nyaman dalam menjalankan proses organisasi sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* (Latief et al., 2019).

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting didalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi (Sunarsi et al., 2020).

Meningkatnya persaingan industri di era modern sekarang ini menjadi alasan mengapa sumber daya manusia itu sangatlah penting perannya dalam perkembangan sebuah perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan tersebut. Produktivitas yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh pegawainya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya **(Muhammad & Mariyono, 2020)**.

Dalam lingkungan perusahaan, kinerja pegawai merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Perusahaan yang sukses pasti mampu mengukur kinerja pegawai. Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai apa belum **(Sunarsi et al., 2020)**.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian pegawai adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun perusahaan. Sayangnya, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena tidak sedikit perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah demotivasi

kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Guna menghindari dampak-dampak negatif tersebut, tidak ada jalan lain, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang efektif. Agar penilaian adil, ada lima elemen yang harus diperhatikan: sasaran kinerja yang jelas, sasaran disepakati bersama, sasaran berkaitan dengan uraian jabatan, pertemuan tatap muka, diskusi **(Sunarsi et al., 2020)**.

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan dapat terlihat pada tercapainya tujuan dan target perusahaan, dapat dilihat berdasarkan laporan keuangan juga laporan non keuangan. Laporan non keuangan dapat dilihat pencapaian prestasi perusahaan yang dilihat dari penghargaan perusahaan, dalam mencapai penghargaan pasti diperlukan pengolahan sumber daya manusia yang berbeda, dalam hal ini pimpinan dan pegawai perusahaan. Kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan dan penurunan disebabkan oleh beberapa faktor. Sebagai umat muslim tentu kita akan mempertanggungjawabkan semua yang kita lakukan diakhirat kelak, sehingga sebagai umat islam kita dituntut untuk melaksanakan pekerjaan sesuai perintah Allah SWT, dalam hal kinerja kita dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan Islam untuk mencapai kinerja yang baik **(Hasibuan, 2019)**.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi

tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang pegawai dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya **(Jufrizen & Lubis, 2020)**.

Kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin mempunyai kemampuan, keterampilan dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi atau bawahannya secara ikhlas untuk kepentingan organisasi. Selama ini banyak yang menggunakan teori kepemimpinan yang lebih menomorsatukan pada aspek karakter maupun perilaku **(Puspitasari, 2019)**.

Hal ini diadakanya disebabkan karena selama ini hanya menggunakan stukturstruktur kepemimpinan yang ada masih berpedoman pada hakikat kepemimpinan merupakan aturan dari manusia dan bukan suatu amanat dari Tuhan dan juga manusia sehingga keduanya menjadi seimbang. Sehingga sangat perlulah kepemimpinan yang berbasis spiritual. Disinilah perlu pemahaman spiritualitas dalam pekerjaan. Spiritual merupakan inti sari dari hubungan individu secara ruh dan jiwa yang suci, sumber kebenaran, atau Tuhan yang dipercayai manusia dan bagaimana menerapkannya kepada semua orang **(Puspitasari, 2019)**.

Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control* **(Jufrizen & Lubis, 2020)**.

Locus of control terbagi menjadi dua kategori individual, yaitu *internal* dan *external*. Individu dengan *internal locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri

mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha (**Admiral et al., 2018**).

Sebagian masyarakat berpendapat bahwa usaha dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk meraih kesuksesannya, namun sebagian masyarakat lain juga memiliki *mindset* (pemikiran) bahwa faktor dari luar kontrol dirinya dapat membawa mereka menuju kesuksesan diantaranya meliputi faktor keberuntungan, kesempatan, nasib, dan takdir. Tidak asing juga kita mendengar kalimat di masyarakat bahwa “Orang pintar kalah dengan orang yang bernasib baik” (**Admiral et al., 2018**).

Penelitian yang dilakukan oleh (**Jufrizen & Lubis, 2020**), dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (**Admiral et al., 2018**), melakukan penelitian dengan hasil *internal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan *external locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membahas serta melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Islam dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bias Ponsel Kota Padang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Mayoritas masyarakat di Indonesia adalah Islam, tetapi nyatanya masih terdapat pegawai muslim yang tidak menerapkan sepenuhnya syariat Islam dalam bekerja.
2. Pegawai bersikap tidak jujur dan tidak obyektif menimbulkan kerugian terhadap masyarakat dan merusak reputasi mereka.
3. Kepentingan pribadi masih merupakan prioritas bagi pegawai dibandingkan kepentingan organisasi
4. Kurangnya kesadaran akan pentingnya penilaian dan evaluasi kinerja pegawai oleh organisasi
5. Adanya hubungan yang kurang harmonis antara pegawai dengan pemimpin organisasi

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Islam (X1) dan *Locus of Control* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Bias Ponsel Kota Padang

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan Batasan masalah yang telah ditentukan, maka dapat ditemukan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai PT. Bias Ponsel Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai PT. Bias Ponsel Kota Padang?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islam dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai PT. Bias Ponsel Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai PT. Bias Ponsel Padang.
2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai PT. Bias Ponsel Padang.
3. Pengaruh kepemimpinan Islam dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai PT. Bias Ponsel Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang terkait dengan Pengaruh Kepemimpinan Islam dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Akademisi

Bagi akademisi khususnya peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman Pengaruh Kepemimpinan Islam dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai dan dapat dijadikan referensi untuk melaksanakan penelitian sejenis atau penelitian di bidang yang sama.

3. Bagi PT. Bias Ponsel Kota Padang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Islam dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (**Siagian & Khair, 2018**). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai dalam proses kerja dan waktu kerja (**Adianto & Sugiyanto, 2019**). Menurut (**Siagian & Khair, 2018**), kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, pengertian kinerja pegawai adalah hasil (*output*) yang telah dicapai oleh pegawai dan menjadi tolak ukur untuk membandingkan hasil kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu.