

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan berbagai macam faktor pendukung untuk mendorong suksesnya organisasi atau perusahaan tersebut. Lahirnya banyak anak perusahaan atau organisasi baru memicu naiknya tingkat persaingan di dunia kerja sekaligus memberikan signal kepada organisasi atau perusahaan untuk terus berkembang dari para kompetitornya. Persaingan yang tinggi ini memicu pimpinan organisasi atau perusahaan untuk terus merekonstruksi kembali konsep serta gagasan yang ada, juga memperhatikan kualitas sumber daya manusianya agar turut mendorong perkembangan organisasi atau perusahaan ditengah tuntutan perubahan-perubahan yang ada.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi tidaklah mudah terlebih jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi faktor utama dalam berjalannya organisasi atau perusahaan tersebut. kualitas sumber daya manusia ini ditinjau dari kinerja yang memiliki peranan utuh demi berlangsungnya organisasi. Pandangan subjektif penilaian yang ada masih mengenyampingkan bahwa ada banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, organisasi atau perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki gaya

kepemimpinan yang baik secara keilmuan maupun mental, sebab seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam pembuatan kebijakan, pengambilan keputusan, mengatur, mengelola, mengarahkan, membimbing, memotivasi, menginspirasi dan mengontrol berjalannya roda organisasi. Maka dari itu pemimpin akan dipilih sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang dalam proses memilihnya sekaligus dapat memperhatikan karakter, softskill, pengalaman, serta gagasan yang dibangun untuk organisasi kedepannya. Besarnya tanggungjawab untuk semua proses pekerjaan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan merupakan representatif pemimpinnya, sehingga apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan islami yang baik, maka baik juga organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila pemimpin dapat menjadi contoh yang baik untuk karyawannya, maka dapat memudahkan pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sekaligus memberikan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Adanya komitmen karyawan dalam sebuah organisasi dapat memperkuat kondisi internal dalam organisasi tersebut, rasa kepemilikan dan keterlibatan kepada organisasi dapat menimbulkan antusiasme, kepedulian dan rasa tanggungjawab yang tinggi untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi, tentunya hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain dari pada gaya kepemimpinan islami dan komitmen organisasi, hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Adanya motivasi kerja yaitu merupakan dalam diri suatu dorongan dalam individu

memiliki keinginan mendorong semangat untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik, para karyawan tidak hanya sekedar bekerja saja, tetapi mereka akan bekerja dengan senang hati tidak ada hambatan dan mereka pun akan nyaman dan fokus terhadap komitmen awal tujuan mereka bekerja

Dari pemaparan diatas banyak faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya melalui pribadi masing-masing karyawan, anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pemaparan diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiaji, (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Staff Pt Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)” yang mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Para pemimpin yang islami lebih efektif karena mereka memiliki karakter kreatif dan inovatif, selain itu mereka mendorong para pengikutnya agar menjadi kreatif juga.

Menurut D. A. A. P. Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis et. al. (2017) kinerja merupakan suatu hal yang

dilakukan ataupun tidak dilakukan dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

Dalam penelitian ini mengambil gap atau fenomena tentang gaya kepemimpinan yang dikutip dari jurnal (Iman, Noor. et al., 2021) setelah melakukan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Maret 2021 kepada 7 orang karyawan yang bekerja sebagai barista, kasir, dan waiters pada beberapa coffee shop yang ada di Yogyakarta. Jika berkaitan dengan aspek vigor, didapatkan bahwa karyawan merasa banyak beban kerja yang harus dihadapi, sehingga mengakibatkan karyawan sering datang terlambat dan merasa kurang bersemangat dalam bekerja. Pada aspek dedication, karyawan menyebutkan bahwa masih sering mangkir saat jam kerja untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaannya sebagai karyawan. Kemudian pada aspek absorption saat bekerja karyawan merasa waktu berlalu sangat lambat selama bekerja dan ingin cepat pulang, ditambah lagi pada saat kondisi coffee shop sedang sepi pembeli akibat dampak dari pandemic. Selain itu, beberapa karyawan juga memberikan pernyataan bahwa salah satu alasan karyawan tetap bertahan berprofesi sebagai karyawan coffee shop karena untuk memenuhi kebutuhan dasar dan sulitnya mencari lapangan pekerjaan lain di masa pandemic sehingga mengharuskan karyawan untuk tetap bekerja sebagai karyawan coffee shop. Dari hasil wawancara 6 di atas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat 5 dari 7 karyawan mengalami masalah work engagement.

Selain itu peneliti juga mengutip fenomena dari penelitian (Mufliha, 2021) Dari hasil wawancara pra-riset penulis dengan Yogi Julianda selaku leader

Pandeka Coffee Shop Batusangkar yang dilakukan pada tanggal 30 Desember 2020, permasalahan yang terjadi selama peneliti melakukan praktik di lapangan adalah perlakuan seorang pimpinan yang terkadang dalam penyampaian pesan atau cara berkomunikasi, mengarahkan pekerjaan dan kehadiran saat kerja kepada para karyawan seperti karyawan tidak masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja, datang terlambat, dimana masih ada karyawan yang lewat dari jam kerja yang telah ditetapkan yaitu jam 08.00 WIB, libur sesuka hati, berhenti secara mendadak, tidak disiplin terhadap aturan berlaku, tidak adanya penghargaan ataupun apresiasi dari pimpinan. Banyaknya karyawan yang berhenti dan mengundurkan diri. Berdasarkan hal di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Pandeka Coffee Shop Batusangkar dari tahun 2018 sampai 2021 mengalami penurunan di tahun 2021 yaitu dari 5 orang menjadi 4 orang. Dari pengurangan tersebut dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 sampai 2021 tersebut karyawan yang bekerja di Pandeka Coffee Shop Batusangkar selalu berubah, dimana tidak ada karyawan yang masih tetap bekerja sampai tahun 2021 ini.

Kembali peneliti tegaskan bahwa gaya kepemimpinan islami, komitmen organisasi, dan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan, untuk mendukung hal tersebut peneliti memerlukan sebuah tempat yang dapat mendukung penjelasan yang telah dijabarkan. penjabaran diatas peneliti ingin mencari tahu apakah terdapat larangan yang sama seperti pemakaian hijab, waktu ibadah di *Coffee Shop* Bantul sebagai objek penelitian sehingga hal tersebut menarik untuk dijadikan tempat penelitian. Karena

dengan perbedaan tempat serta pemimpin sehingga menjadi daya tarik tersendiri untuk penulis untuk melakukan penelitian di berbagai tempat.

Gagasan penelitian ini diangkat dari penelitian sebelumnya dan dimodifikasi untuk diangkat penelitian terbaru. Peneliti memodifikasi yang dilakukan oleh (Aini, 2018) berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Waroeng Steak And Shake Cabang Semarang)”. Hasil penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Islami dan Religiusitas berpengaruh baik secara langsung terhadap kinerja dengan arah positif serta terdapat pengaruh hubungan negative yaitu motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Tetapi dalam penelitian ini variabel Religiusitas tidak diikuti sertakan dalam topik penelitian yang diambil penulis dengan diganti variabel komitmen organisasi dengan diganti variabel ini peneliti ingin melihat apakah ketiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja serta Komitmen Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan dari paparan didepan atau pengamatan secara langsung oleh penulis serta fenomena yang muncul pada objek tersebut, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi gaya kepemimpinan islami, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”**, yang bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah terjadi juga di objek penelitian ini.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kabupaten Bantul?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kabupaten Bantul?
3. Apakah Komitmen Organisasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kabupaten Bantul?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kabupaten Bantul.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kabupaten Bantul.
3. Untuk menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kabupaten Bantul.

C. MANFAAT PENELITIAN

1. Praktis

a) Bagi penulis

Penelitian ini diterapkan menjadi sarana untuk menambah pengetahuan penulis mengenai Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

b) Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini bertujuan untuk menginformasikan mengenai faktor-faktor Gaya Kepemimpinan Transofrmasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada *Coffee Shop* yang berada di wilayah Bantul.