

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) secara mendasar menjadi faktor sentral untuk mengelola sebuah organisasi. Organisasi dalam menjalankan proses untuk meraih tujuannya akan membutuhkan keberadaan SDM untuk mengelola sistemnya. SDM yang berkompentensi baik serta mempunyai kinerja tinggi bisa menyokong kesuksesan organisasi. Kebalikannya SDM yang tak berkompenten serta mempunyai kinerja rendah akan menjadi permasalahan yang kompetitif serta bisa memmmposisikan organisasi dalam keadaan yang buruk. Pencapaian tujuan dari sebuah organisasi akan membutuhkan SDM selaku pihak yang akan mengelola sistem. Supaya sistem tersebut berlangsung dengan baik dalam hal pengelolaannya, maka perlu diperhatikan sejumlah aspek krusial selayaknya Kepemimpinan Islam, motivasi, lingkungan kerja, kinerja, maupun beragam aspek lain. Kondisi ini kemudian membuat manajemen SDM menjadi indikator yang juga krusial untuk pencapaiannya tujuan organisasi.

Kinerja akan menjadi penentu dari berhasil maupun tidak terwujudnya tujuan dari organisasi. Kinerja dari karyawan termasuk sebagai hal yang sifatnya individual, sebab masing-masing dari mereka memiliki beragam kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Kinerja dari karyawan sendiri bisa dikembangkan melalui pemberian contoh yang positif dari pimpinan, memotivasi, serta selalu memperhatikannya ketika bekerja. Kepemimpinan Islam pun menjadi proses yang mampu memberikan pengaruh pada upaya untuk meraih tujuan organisasi, misalny melalui pemberian contoh dari pemimpin. Selaku sebuah proses maka Kepemimpinan Islam terfokus dengan hal apakah yang para pemimpin laksanakan, yakni proses dimana pemimpin mempergunakan pengaruh mereka dalam memperjelas tujuannya organisasi ke bawahan, memberi motivasi demi meraih tujuan tersebut, serta memberikan bantuan untuk membentuk budaya yang produktif pada organisasi.<sup>1</sup>

Handoko mengutarakan bahwasanya Kepemimpinan Islam yakni kapabilitas yang individu miliki dalam memberikan

---

<sup>1</sup> Aurelia Potu, "Kepemimpinan Islam, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado". *Jurnal Emba* (2013): 1209.

pengaruh ke individu lainnya supaya bekerja untuk meraih sasaran maupun tujuan. Melalui sebuah gaya Kepemimpinan Islam yang tepat, mampu memotivasi karyawan, serta mendekati diri terhadap karyawan guna memahami bagaimanakah keluhan serta tingkat kerja dalam menjalankan tugas, maka pemimpin bisa membuat bawahan/karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja, sehingga kemudian diharap mampu menaikkan kinerja dari para karyawan tersebut.<sup>2</sup>

Motivasi kerja menjadi sebuah keadaan yang memberi pengaruh untuk memelihara serta mengarahkan perilaku yang berkaitan pada lingkungan pekerjaan. Motivasi disajikan selaku usaha untuk menjaga semangat kerjanya individu, sehingga ia bisa dengan optimal menjalankan pekerjaan. Motivasi juga menjadi faktor penentu yang sangat berpengaruh untuk bagaimanakah karyawan menjalankan pekerjaan. Motivasi akan menjadi respons dari karyawan untuk pernyataan tentang seluruh usaha yang muncul dari karyawan untuk menumbuhkan dorongan untuk menjalankan pekerjaan demi meraih tujuan.<sup>3</sup>

Lingkungan kerja bisa didefinisikan selaku suatu kekuatan yang memberi pengaruh untuk kinerjanya organisasi baik langsung maupun tidak. Kenyamanannya sebuah lingkungan juga perlu organisasi perhatikan demi mendongkrak produktivitas kerja. Misalnya yang berkaitan dengan kebisingan, penerangan, kebersihan, maupun pertukaran udara, ataupun bisa dinyatakan selaku usaha untuk mewujudkan keadaan lingkungan kerja yang selaras pada kebutuhan maupun keinginan karyawan. Sebuah lingkungan kerja bisa dinyatakan baik bila tenang, aman, terang, bersih, tidak bising, serta terbebas dengan penghambat bagi kinerjanya karyawan.

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruhnya Kepemimpinan Islam, motivasi, serta lingkungan kerja untuk kinerja karyawan dari KSPPS Pringgodani Kota Demak. Berkenaan pada kelebihan dari KSPPS Pringgodani yang membuatnya meraih KSP terbaik nasional 2018, mempunyai aspek organisasi, manajemen, serta tata laksana. Kemudian aspek produktivitas, dampak dan manfaatnya, juga aspek untuk

---

<sup>2</sup>Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: BPEE, 2011), 294.

<sup>3</sup>Novika Ratmayani dan R. Djoko Setyo Hartono, "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV. Mitra Abadi)", *Jurnal Unimus* (2017): 134.

mengembangkan daya saing.<sup>4</sup> Peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam suatu kebijakan untuk mengembangkan semangat, memberikan suatu ruang gerak dan peran penting suatu organisasi. Dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi ada beberapa faktor yaitu Kepemimpinan Islam, motivasi, serta lingkungan kerja.

Kinerja yakni sebuah kemajuan ataupun hasil kerja yang karyawan raih dari bidang pekerjaannya. Kinerja mempunyai arti yang serupa terhadap performance ataupun prestasi kerja. Kinerja akan menjadi penanda untuk kesuksesannya organisasi. Kinerja dipergunakan bila karyawan melaksanakan proses ataupun tugas melalui keterampilan yang sejalan pada ketentuan maupun prosedur yang ada.<sup>5</sup> Oleh karena itu keberhasilan perusahaan tidak lepas dari kinerja SDM atau karyawan. SDM sangatlah penting dalam kegiatan perusahaan dalam menciptakan suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian karyawan seberapa jauh dan seberapa mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan Islam yakni proses untuk memberi motivasi ke individu lain sehingga rela untuk bekerja demi meraih tujuan yang sudah ditentukan.<sup>6</sup> Pemimpin dalam perusahaan menjadi yang paling utama disorot. Perilaku Kepemimpinan Islam diperlihatkan dari peranan yang pemimpin mainkan demi meraih kinerja dengan efektifitas tinggi dalam menuntun karyawan. Kepemimpinan Islam dengan efektifitas tinggi mampu memastikan karyawan guna meraih kinerja yang serupa. Pimpinan bisa dinyatakan efektif bila mempunyai keterampilan yang cekatan dalam hal manajerial untuk menentukan keputusan, membentuk perencanaan berbasis data, mengorganisasikan pekerjaan dengan baik, mengelola biaya tepat sasaran, memecahkan dan menyelesaikan berbagai masalah manajerial dan permasalahan organisasi dengan pandangan jauh kedepan menjadi manajer yang baik, produktif, adaptif, dan berkualitas.<sup>7</sup> Pemimpin yang baik dan

---

<sup>4</sup> Ssj, KSP Pringgodani Mandiri Raih Penghargaan Terbaik Nasional, diakses dari <https://wawasan.co/news/detail/5167/ksp-pringgodani-mandiri-raih-penghargaan-terbaik-nasional> pada 23 Oktober 2021.

<sup>5</sup> Marsam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam kompetensi dan komitmen Terhadap Kinerja Pegawai*, (Pasuruan: Qiara Media, 2020), 44.

<sup>6</sup> Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Islam Dalam Prespektif Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 1.

<sup>7</sup> Syaiful Sagala, *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 64.

bijaksana bisa memberikan optimisme wawasan untuk karyawannya supaya mereka menjalankan tugasnya secara optimal. Seseorang pemimpin diharuskan mempunyai sifat mampu memotivasi individu lain sehingga rela melaksanakan suatu tujuan yang sama, karena pemimpin sangat mempengaruhi karyawan. Jika seorang pemimpin mempunyai sifat yang tepat akan mempengaruhi karyawan untuk berprestasi.

Organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi. Motivasi yakni sebuah langkah dimana individu mendapatkan energi, arah, serta dengan berkesinambungan mengarah pada pencapaian sasaran. Motivasi termasuk sebagai suatu hal yang penting sebab melalui motivasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias serta lebih keras sehingga kemudian menciptakan produktivitas tinggi dalam bekerja.<sup>8</sup> Karyawan dengan motivasi tinggi relatif akan menjalankan pekerjaan dengan lebih optimal, untuk itu sangatlah penting dalam mendorong motivasi demi memicu peningkatannya semangat karyawan dalam kerja. Motivasi juga kerap didefinisikan selaku pendorong individu untuk melakukan sebuah tindakan demi mendapatkan hasil yang paling baik. Sehingga sangatlah penting motivasi dari seorang pemimpin atau manajer untuk karyawan agar selalu bekerja dengan giat dan baik.

Selain Kepemimpinan Islam maupun motivasi, terdapat pula faktor lainnya berupa lingkungan kerja yang juga turut memberi pengaruh untuk kinerjanya para karyawan. Lingkungan kerja bisa didefinisikan selaku lingkup dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka setiap harinya. Sebuah lingkungan yang kondusif dalam bekerja akan menyajikan keamanan untuk karyawan sehingga membuatnya bisa melaksanakan pekerjaan dengan lebih maksimal. Sejumlah faktor dari lingkungan kerja dengan pengaruh untuk kinerjanya para karyawan yakni perilaku pemimpin, kebersihan, penerangan dan keamanan. Kemudian lingkungan kerja pun bisa memberi pengaruh untuk emosinya karyawan, contohnya bila karyawan sedang dengan lingkungannya dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan membuatnya lebih betah, mampu mempergunakan waktu pekerjaan dengan efektif, serta mampu mendorong

---

<sup>8</sup> Kasdin Sihotang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 22.

prestasi kerjanya.<sup>9</sup> Berlandaskan penjabaran sebelumnya, peneliti ingin melaksanakan penelitian lebih mendalam melalui judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di KSPPS Pringgodani Kota Demak)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu dari latar belakang sebelumnya, ditentukan sejumlah rumusan yang diantaranya:

1. Apakah ada pengaruh signifikan diantara Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Kota Demak ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan diantara motivasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Kota Demak ?
3. Apakah ada pengaruh signifikan diantara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Pringgodani Kota Demak ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu dari rumusan sebelumnya, bisa ditentukan tujuan untuk pelaksanaan penelitian ini berupa untuk:

1. Mengetahui pengaruhnya Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan KSPPS Pringgodani Kota Demak.
2. Mengetahui pengaruhnya motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS Pringgodani Kota Demak.
3. Mengetahui pengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Pringgodani Kota Demak.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Kegunaan Praktis**

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharap bisa dipergunakan menjadi referensi pada dunia praktis untuk membentuk kebijakan terkait pengaruhnya Kepemimpinan Islam, motivasi, serta lingkungan kerja untuk kinerja karyawan, dengan harapan membawa pihak terkait menuju arah lebih baik.

### **2. Kegunaan Teoritis**

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharap bisa memberi kontribusi untuk perkembangannya ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian mendatang yang mempunyai

---

<sup>9</sup> Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2018), 47.

kaitan pada pengaruhnya Kepemimpinan Islam, motivasi, serta lingkungan kerja untuk kinerja karyawan.

**E. Sistematika Penulisan Proposal**

Sistematika dari penelitian ini peneliti susun dengan:

1. Bagian awal

Berisikan judul, lembar pengesahan, lembar persetujuan penguji, lembar keaslian karya skripsi, abstrak, kata pengantar, daftar isi, tabel, gambar, serta lampiran.

2. Bagian isi

Bagian ini mencakup:

**BAB I PENDAHULUAN**

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat dari penelitian.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Diskripsi teori, penelitian sebelumnya, kerangka pikir, serta hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Jenis serta pendekatannya penelitian, setting tempat, sampel serta populasi, desain serta definisi operasional variabel, pengujian validitas serta reliabilitas instrumen, tehnik untuk mengumpulkan serta menganalisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

Hasil dari penelitian dengan mengacu pada analisis data, gambaran objek, dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Mencakup apapun yang diterapkan sebagai kesimpulan serta saran.

3. Bagian akhir

Mencakup daftar pustaka, informasi tentang penulis, juga beragam lampiran.