

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era kompetisi, para pelaku usaha dituntut untuk berpikir secara strategis serta komitmen dalam berkompetisi, hal ini agar dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi para pesaing bisnis.<sup>1</sup> Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan mengatur berbagai sumber daya dengan cara memperhatikan faktor sumber daya manusia yang mampu memenangkan persaingan secara cepat serta adaptif.<sup>2</sup> Sumber daya manusia diharapkan dapat memiliki kemampuan dalam bertindak, berfikir, terampil serta aktif dan giat untuk menghadapi persaingan di dunia bisnis.<sup>3</sup> Manusia merupakan salah satu kunci dasar dalam mempertahankan bisnis, hal ini dikarenakan manusia dapat menggerakkan, mengelola, serta melaksanakan proses jalannya organisasi ataupun bisnis agar tercapai tujuan yang ingin dicapai.<sup>4</sup>

Terdapat tiga pengertian mengenai Sumber daya manusia (SDM) yakni: SDM merupakan manusia yang melakukan aktivitas atau pekerjaan di lingkup organisasi ataupun yang terlibat dalam suatu bisnis seperti tenaga kerja, personil, karyawan maupun pegawai; SDM juga digunakan sebagai aset yang berharga, sehingga peranan SDM sebagai penggerak aktivitas yang memberikan kerja, kreativitas, semangat dalam suatu organisasi atau bisnis digunakan sebagai salah satu indikator untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien; dan SDM juga senantiasa harus dapat memfokuskan terkait dengan visi, misi, tujuan serta target suatu organisasi maupun bisnis yang ada di dalamnya.<sup>5</sup>

Atas dasar pentingnya SDM maka dalam dunia bisnis diperlukan adanya pengelolaan SDM atau dikenal dengan istilah

---

<sup>1</sup> Aramia Fahriyah dan Rochland Yoseph, "Keunggulan Kompetitif Spesial Sebagai Strategi Keberlanjutan UKM Di Era New Normal," in *Prosiding Seminar Stiarni* 7, no.2 (2020): 108.

<sup>2</sup> Imam Tahyudin, dkk, *Technopreneurship* (Purwokerto: CV ZT Corpora, 2022), 199.

<sup>3</sup> Darmawan and Sandra Febrycco, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah" (2014): 2, [http://eprints.dinus.ac.id/17159/1/jurnal\\_15631.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/17159/1/jurnal_15631.pdf).

<sup>4</sup> Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 2.

<sup>5</sup> Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008).

manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat diartikan sebagai suatu proses yang berupa tindakan dalam memperoleh, melatih, mengembangkan, menilai, memotivasi serta melakukan evaluasi secara keseluruhan terhadap SDM untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>6</sup> MSDM harus diperhatikan karena proses ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi para karyawan perusahaan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pada produktivitas perusahaan yang bersangkutan.<sup>7</sup>

MSDM dapat membantu organisasi maupun perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang terampil, berkomitmen dan termotivasi secara baik.<sup>8</sup> Perlu diketahui bahwasanya mempertahankan keberadaan karyawan merupakan hal penting dalam bisnis, karena dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu bisnis. Dalam dunia nyata, seringkali terjadi peremehan aspek tersebut, kurangnya pemahaman manajemen sumber daya manusia membuat sebuah bisnis tidak bisa berkembang atau kalah saing dengan bisnis lainnya dan berdampak pada karyawannya yang tidak merasa puas untuk melakukan aktivitas di tempat kerja ataupun kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawannya.<sup>9</sup>

Karyawan merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik serta diperhatikan oleh para pimpinan sehingga keberhasilan suatu bisnis dapat dicapai melalui faktor manusianya atau karyawannya.<sup>10</sup> Dalam mencapai keberhasilan bisnis perlu adanya peranan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi, memiliki kesamaan tujuan dengan karyawan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.<sup>11</sup> Kepemimpinan dapat diartikan sebagai faktor terpenting dalam

---

<sup>6</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, cetakan 1 (Malang: UB Press, 2016), 5.

<sup>7</sup> Azhar Affandi, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2018), 4.

<sup>8</sup> Radhika Kapur, "Human Resource Management – Structure and Roles" (January 4, 2020).

<sup>9</sup> Etha Yulian Restanti, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro," *Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online)* 4, no. 5 (2020): 733.

<sup>10</sup> Imdad Ali dan Sher Ali, "The Effect of Corporate Social Responsibility on Employee Satisfaction, Employee Engagement and Employee Retention," *SME Review and Analysis* 1, no. 1 (December 8, 2022): 6.

<sup>11</sup> Dimitrios Belias and Athanasios Koustelios, "The Impact of Leadership and Change Management Strategy on Organizational Culture," *European Scientific Journal* 10, no. 7 (March 1, 2014): 458.

menunjang kepuasan kerja karyawan, banyak perusahaan yang tidak mencapai kepuasan kerja dikarenakan oleh faktor kepemimpinannya.<sup>12</sup>

Kepuasan kerja termasuk masalah yang cukup menarik sekaligus penting pada sebuah perusahaan maupun bisnis, hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari karyawan yang ditimbulkan akibat situasi pekerjaan atau hubungan antara karyawan dengan pekerjaan berupa sebuah dorongan, keinginan, tuntutan serta harapan apapun dari dalam diri karyawan berupa sikap senang atau tidak senang, perasaan puas akan aktivitas kerjanya, atupun sebaliknya.<sup>13</sup>

Kepuasan kerja merupakan evaluasi keseluruhan dari seorang karyawan atas pekerjaannya yang mencerminkan perilaku puas atau tidak puas.<sup>14</sup> Selain itu kepuasan kerja diartikan sebagai sikap yang ditunjukkan karyawan atau individu terhadap pekerjaannya, sikap yang positif dapat ditunjukkan dengan seseorang memiliki kepuasan yang tinggi, begitu sebaliknya sikap yang negatif dapat ditunjukkan bahwa seseorang tersebut merasa tidak puas atas pekerjaannya.<sup>15</sup>

Kepuasan kerja selalu mengacu pada sikap karyawan, konsep kepuasan kerja karyawan yakni mengenai pekerjaan yang membutuhkan interaksi atau hubungan antar sesama rekan kerja, pimpinan, mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan kebijakan perusahaan, berbagai lingkungan kerja atas pekerjaannya yang dapat dijadikan tolak ukur penilaian puas atau tidaknya karyawan.<sup>16</sup> Terdapat banyak faktor yang menyebabkan karyawan merasa putus asa sehingga timbul ketidakpuasan yakni adanya stress kerja, komunikasi yang buruk, kurangnya pengakuan, tidak adanya kesempatan dalam perbaikan karir, karakteristik dan keamanan kerja, gaji, hubungan sosial.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> Siska Puspitasari, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 20, no. 1 (2019): 73.

<sup>13</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009), 74.

<sup>14</sup> Laurenz Meier and Paul Spector, "Job Satisfaction" 5, no. 6 (January 21, 2013): 1.

<sup>15</sup> Yuli Wiliandri, "Kepuasan Kerja Karyawan," *journal Society*, October (2015) 83.

<sup>16</sup> Yuli Wiliandri, "Kepuasan Kerja Karyawan," 83.

<sup>17</sup> Ong Hee dkk., "Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 8, no. 6 (June 22, 2018): 333.

Perlu diketahui peran pemimpin dalam mencapai kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting, sesuai dengan definisinya kepemimpinan ialah suatu sikap yang dapat mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu aktivitas dengan cara mengkoordinir serta memberikan motivasi agar dapat mencapai tujuan yang efektif serta efisien.<sup>18</sup> Kepemimpinan ialah suatu kemampuan dalam mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>19</sup>

Penelitian mengenai kepemimpinan telah banyak dilakukan, tetapi kepemimpinan yang mendalam mengenai kepemimpinan spiritual belum banyak dikaji secara mendalam yang bahwasanya kepemimpinan model seperti ini sangat penting untuk dapat diterapkan di dalam organisasi maupun perusahaan.<sup>20</sup> Menurut pengertian spiritual dalam islam kepemimpinan merupakan kemampuan dalam melaksanakan perintah Allah SWT dan meninggalkan larangan Allah SWT. Dalam perspektif islam kepemimpinan ialah amanah sekaligus tanggung jawab dari seorang pemimpin yang tidak hanya dipertanggung-jawabkan kepada para anggotanya tetapi dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.<sup>21</sup> Firman Allah dalam surah Al-mu'minun ayat 8-11 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُءُوفُونَ (٨) وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَتِهِمْ يُحَافِظُونَ (٩) أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ (١٠) الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفَرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ (١١)

Artinya: “Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. mereka kekal di dalamnya”.<sup>22</sup>

Dalam praktek di dunia usaha, banyak kasus yang melanggar aturan agama, praktek bisnis yang tidak terpuji pun menjadi perbincangan di masyarakat dan semua ini tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya. Maka dari itu, kepemimpinan spiritual perlu diimplementasikan di dunia usaha. Selain

<sup>18</sup> Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi* (Medan: LPPPI, 2017), 121.

<sup>19</sup> Siska Puspitasari, *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi*, 73.

<sup>20</sup> Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islam* (Semarang: Unissula Press, 2007), 9.

<sup>21</sup> Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islam*, 45.

<sup>22</sup> Alqur'an Almu'minun ayat 8-11, *Alqur'an Terjemahnya* (Depok: Alhuda Kelompok Gema Islami, 2015) 343.

kepemimpinan islam ada faktor lain untuk mencapai kepuasan kerja yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.<sup>23</sup>

Motivasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen.<sup>24</sup> Motivasi merupakan suatu kekuatan yang terdapat dalam diri seorang manusia yang berguna untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu tindakan.<sup>25</sup> Motivasi kerja penting bagi SDM pada setiap organisasi maupun perusahaan, seorang pemimpin selayaknya harus mampu dalam memotivasi diri sendiri dan juga karyawan atau bawahannya, apabila seorang pemimpin berhasil dalam menggerakkan bawahannya maka tujuan dan standard kerja akan tercapai.<sup>26</sup> Motivasi tidak terlepas dari keterlibatan seorang pemimpin.<sup>27</sup> Selain motivasi dari atasan, keluarga, dan rekan kerja seorang pekerja juga harus mampu memotivasi diri sendiri, tanpa adanya motivasi perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya.<sup>28</sup> Maka dari itu, motivasi kerja sangat penting bagi para pekerja dalam membangun diri atau antusias para pekerja, dengan hal ini adanya keinginan para pekerja untuk selalu semangat menjalankan pekerjaan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Selain kepemimpinan islam dan motivasi kerja terdapat faktor lain yang mendukung adanya kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sebagaimana tempat kerja yang baik adalah tempat kerja yang mendukung fasilitas fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan kenyamanan, menyenangkan, aman tenang, perasaan kerasan yang timbul dari dalam diri karyawan.<sup>29</sup>

Lingkungan kerja baik itu fisik maupun nonfisik tidak dapat dipisahkan antara keduanya, terdapat 7 faktor dalam lingkungan kerja fisik; tata ruang, penerangan tempat, warna, kelembaban udara, musik, tingkat kebisingan, Lingkungan kerja nonfisik di antaranya budaya

---

<sup>23</sup> Siska Puspitasari, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang)," 74.

<sup>24</sup> Yeti Kuswati, "The Effect of Motivation on Employee Performance," *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3, no. 2 (May 8, 2020): 996.

<sup>25</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), 187.

<sup>26</sup> Yeti Kuswati, "The Effect of Motivation on Employee Performance." 996.

<sup>27</sup> Yeti Kuswati, "The Effect of Motivation on Employee Performance.", 1000.

<sup>28</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sleman: Cv Budi Utama, 2020), 39.

<sup>29</sup> Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Umpo Press, 2015), 10.

kerja, kebiasaan, *behavior based safety* (BBS), ketersediaan sarana prasarana.<sup>30</sup> Lingkungan kerja fisik maupun nonfisik digolongkan sebagai faktor penentu kepuasan kerja karyawan, semangat yang ditimbulkan oleh karyawan dapat berdampak pada kepuasan kerja. Banyak perusahaan yang mengabaikan hal ini, seperti tersedianya musik yang dapat menimbulkan semangat kerja, meskipun fasilitas ini dianggap remeh tetapi ini dapat berpengaruh pada efektif dan efisiensi tugas sertadapat mengurangi kelelahan para pekerja.<sup>31</sup>

Peneliti melakukan observasi mengenai kepuasan kerja dengan objek pada UMKM konveksi Sinar Jaya Kudus. Konveksi Sinar Jaya Kudus merupakan usaha industri yang berdiri sejak tahun 2014 sampai sekarang, beralamat di desa Padurenan, kecamatan Gebog, kabupaten Kudus. Konveksi Sinar Jaya memiliki karyawan sebanyak 32 orang yang terdiri dari karyawan harian, karyawan borongan, serta admin. Konveksi ini dirintis oleh 2 orang kakak beradik yakni bapak Muhammad Salim dan bapak Muhammad Salman Alfarisi. Selain merintis usaha konveksi mereka juga mendirikan sebuah pondok pesantren putri yang sudah berjalan sekitar 2 tahun.<sup>32</sup>

Pra survei yang telah dilakukan peneliti, terdapat beberapa fenomena yang muncul pada konveksi Sinar Jaya Kudus yakni dalam hal sifat kepemimpinannya, pemilik konveksi ini terkenal dengan kealimannya sehingga menekankan kepada seluruh karyawan untuk bekerja sekaligus beribadah. Hal tersebut dikarenakan mereka mempunyai prinsip bahwa "*Berbisnis tidak hanya sebagai urusan dunia tetapi juga sebagai ibadah*". Pihak konveksi Sinar Jaya selalu mengembalikan segala sesuatu kepada Allah SWT. Para karyawan konveksi ini, selalu diperingatkan pimpinan untuk selalu berdoa dalam mengawali dan mengakhiri setiap pekerjaan, tidak ada aktivitas pekerjaan ketika adzan berkumandang dan diharuskan untuk mengikuti sholat berjamaah, menganjurkan kepada karyawannya untuk mengikuti pengajian kitab di masjid Alun-alun Kudus.

Karyawan yang bekerja di tempat produksi adalah laki-laki sebagian berstatus karyawan harian, sebagian berstatus karyawan borong. Sedangkan karyawan perempuan berstatus karyawan borong. Bagi karyawan perempuan yang berstatus karyawan borong dianjurkan untuk mengerjakan pekerjaannya di rumah, tidak di tempat

---

<sup>30</sup> Vivi Indriani, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Tindakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di PT. Mitra Bumi," *SEHATI: Jurnal Kesehatan* 1, no. 2 (August 31, 2021): 47–48.

<sup>31</sup> Umi Farida and Hartono, *Manjemen Sumber Daya Manusia II*, 10.

<sup>32</sup> Muhammad Salman Alfarisi, *Wawancara Oleh Penulis*, 28 Oktober, 2022, wawancara 1, transkrip.

produksi kecuali ada hal mendesak yang mengharuskan untuk bekerja di tempat produksi. Hal ini diterapkan atas dasar untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. Seluruh karyawan yang terikat dengan konveksi ini, mendapatkan haknya berupa upah yang tergolong tinggi dikarenakan pemilik mempunyai prinsip untuk selalu mensejahterakan karyawan.<sup>33</sup>

**Tabel 1.1**  
**Karyawan Konveksi Sinar Jaya Kudus**

Jenis Kelamin				
Laki-laki		Perempuan		
Harian	Borong	Harian	Borong	Admin
6	14	-	11	1

Sumber: wawancara oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jumlah karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus sebanyak 32 orang. Karyawan Laki-laki yang berstatus karyawan harian sebanyak 6 orang, sedangkan yang berstatus karyawan borong sebanyak 14 orang. Karyawan perempuan yang berstatus karyawan borong sebanyak 11 orang, tetapi tidak ada karyawan perempuan yang berstatus karyawan harian. Karyawan perempuan yang berstatus sebagai admin konveksi sebanyak 1 orang.<sup>34</sup>

**Tabel 1.2**  
**Lama Bekerja Karyawan Konveksi Sinar Jaya Kudus**

No	Waktu	Jumlah	Persentase
1.	<1 tahun	1 karyawan	3%
2.	1-2 Tahun	10 karyawan	31%
3.	>2 tahun	21 karyawan	66%
Total		32 karyawan	100%

Sumber: wawancara oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan dari total 32 karyawan, terdapat karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3% atau 1 orang, sedangkan dengan lama bekerja selama 1-2 tahun sebesar 31% atau 10 orang, dan dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun sebesar 66% atau 21 orang.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Muhammad Salim, *Wawancara Oleh Penulis*, 2 November, 2022, wawancara 1, transkrip.

<sup>34</sup> Muhammad Salim, *Wawancara oleh penulis*.

<sup>35</sup> Muhammad Salim, *Wawancara Oleh Penulis*.

Menurut pimpinan konveksi Sinar Jaya, mencari karyawan atau penjahit tidak mudah karena banyaknya persaingan usaha konveksi, hal ini membuat pimpinan konveksi Sinar Jaya harus mempunyai strategi dalam mengelola karyawannya. Kondisi ini mengakibatkan bahwa pihak konveksi Sinar Jaya harus dapat mempertahankan para karyawannya dengan berusaha menciptakan kenyamanan, mendorong karyawannya agar selalu ikhlas dan tidak menjadikan beban atas pekerjaannya melalui motivasi-motivasi yang dapat menumbuhkan rasa semangat dan perasaan kerasan atau betah dalam bekerja.<sup>36</sup>

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, terdapat masalah dalam penerapan gaya kepemimpinan islam ini terutama pada sebagian karyawan konveksi yang berstatus karyawan borong. Bagi karyawan borong yang ada di konveksi sebagian dari mereka kurang merasa senang atas tuntutan dari seorang pemimpin mengenai diterapkannya aturan-aturan tersebut hal ini dikarenakan bagi karyawan mereka tentu akan rugi, pada misalnya jika waktu adzan berkumandang diharuskan semua pekerjaan harus berhenti dan dianjurkan untuk mengikuti sholat berjamaah. Mereka berfikir bahwasanya waktu sholat berjamaah cenderung lama, dan waktu tersebut bisa dimanfaatkan untuk bisa menyelesaikan target, dan sebagian dari mereka lebih memilih sholat sendiri. Selain itu, pada karyawan perempuan yang berstatus borong dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan di rumah, tentunya sebagian dari mereka menginginkan untuk bisa fokus kerja jika bisa di tempat produksi, berbeda dengan bekerja di rumah sambil mengurus pekerjaan ibu rumah tangga. Bukan hanya pada karyawan borong, tetapi dari sebagian karyawan lain juga mengikuti sholat berjamaah dan sebagian memilih sholat sendiri, hal ini dimungkinkan karena sikap dari karyawan yang belum ada keinginan untuk mengikuti jamaah sholat atau aturan lainnya seperti mengikuti kajian rutin.

Fenomena lain mengenai motivasi kerja karyawan yang diberikan oleh seorang pimpinan, dalam hal ini ditemukan permasalahan dari pesanan yang banyak dan deadline yang singkat membutuhkan semangat kerja serta produktivitas karyawan yang tinggi, dan mungkin saja keterlambatan pengiriman pesanan mungkin saja bisa terjadi.<sup>37</sup> Kondisi ini mengakibatkan pesanan dalam jumlah banyak belum bisa terselesaikan tepat waktu. Atas kasus ini kepuasan yang dialami oleh para karyawan cenderung tidak stabil sehingga kinerja dari para karyawan juga menurun. Penerapan motivasi kerja

---

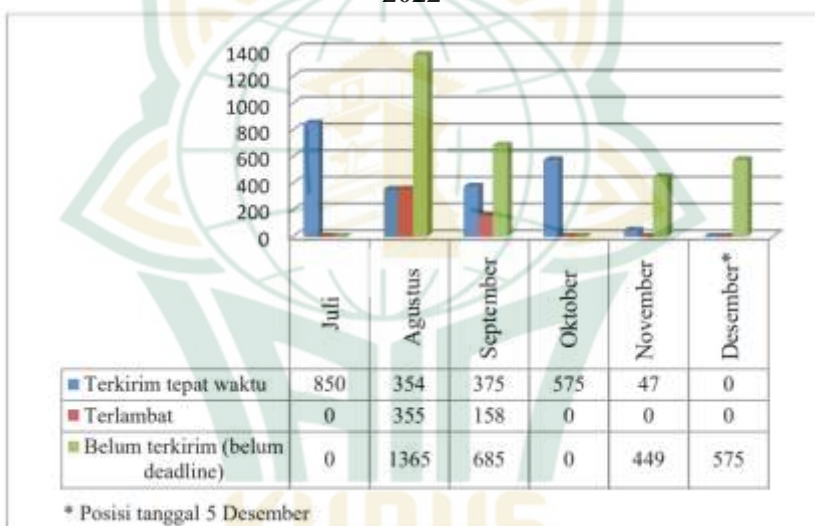
<sup>36</sup> Muhammad Salim, *Wawancara Oleh Penulis*.

<sup>37</sup> Muhammad Salim, *wawancara oleh penulis*.



oleh pimpinan akan berdampak pada karyawan yang akan memunculkan sikap kepuasan kerja dan berdampak positif pada pekerjaannya.<sup>38</sup> Banyaknya pesanan produk konveksi Sinar Jaya dituntut untuk selalu bisa produktif dalam bekerja, semangat kerja harus ditingkatkan, hal ini dapat mendorong karyawan untuk bisa menyelesaikan pesanan secara tepat waktu tanpa ada keterlambatan pengiriman. Hal ini didukung dengan data pesanan produk konveksi Sinar Jaya pada semester II tahun 2022.

**Gambar 1.1**  
**Pesanan Produk Konveksi Sinar Jaya Pada Semester II Tahun 2022**



Sumber: wawancara oleh peneliti

Grafik di atas merupakan jumlah pesanan produk dalam partai banyak, terlihat bahwa bulan Juli terdapat pesanan sebanyak 850 pcs, pesanan tersebut dapat terkirim tepat waktu sehingga tidak ada keterlambatan pengiriman pada bulan ini. Pada bulan Agustus pesanan produk mengalami kenaikan menjadi 2.074 pcs di antaranya sebanyak 354 pcs terkirim tepat waktu dan terlambat pengiriman sebanyak 355 pcs serta sebanyak 1.365 pcs masih dalam proses dalam artian pesanan tersebut belum *deadline*. Pada bulan September mempunyai pesanan sebanyak 1.218 pcs di antaranya sebanyak 375 pcs terkirim

<sup>38</sup> Siska Puspitasari, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang)," 74.

tepat waktu, tetapi sebanyak 158 pcs mengalami keterlambatan pengiriman dan 685 pcs masih dalam proses (belum *deadline*). Pada bulan Oktober terdapat pesanan sebanyak 575 pcs dapat terkirim tepat waktu. Pada bulan November terdapat pesanan masuk sebanyak 496 pcs di antaranya 47 pcs dapat terkirim tepat waktu, dan 449 pcs masih dalam proses (belum *deadline*). Posisi tanggal 5 Desember terdapat pesanan masuk sebanyak 575 pcs yang masih dalam proses.<sup>39</sup>

Terkait keterlambatan pengiriman pesanan produk konveksi Sinar Jaya disebabkan oleh beberapa faktor yakni terdapat pesanan dalam jumlah banyak tetapi *deadline* yang singkat, kondisi ini mengakibatkan para karyawan terutama yang berstatus karyawan borong harus bisa kejar target, tetapi bagi karyawan borong yang bekerja di rumah juga kesulitan dalam menyelesaikan target yang diberikan pimpinan karena selain menyelesaikan pekerjaan konveksi juga mempunyai tanggungjawab mengurus pekerjaan rumah terutama pada karyawan perempuan berstatus borong. Kemudian, naik turunnya semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, faktor ini cenderung terjadi pada masing-masing karyawan dan bisa menjadi hal yang wajar, maka pimpinan konveksi harus dapat mengatasi hal tersebut agar para karyawan bisa maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan observasi peneliti, kondisi lingkungan kerja di konveksi baik fisik maupun non-fisik masih terdapat kekurangannya, lingkungan kerja fisik meliputi keadaan yang ada di tempat kerja masih kurang mendukung, dalam hal ini yakni banyak tumpukan-tumpukan kain yang kurang dirapikan oleh karyawan atau pihak konveksi sehingga menimbulkan ketidakrapihan tempat kerja. Namun, jika disangkutkkan dengan kegiatannya memang banyak konveksi yang kurang akan hal ini, hal ini dimungkinkan banyaknya pesanan yang harus diselesaikan tepat waktu dan setiap harinya harus selalu mengejar target. Lingkungan kerja fisik lainnya mungkin sudah mendukung seperti alat produksi yang cukup lengkap, tersedianya kipas angin agar suasana tempat kerja tidak panas, tersedianya cahaya yang mendukung, adanya setelan musik sehingga menambah semangat para pekerja dan tidak menimbulkan rasa jenuh di tempat kerja.

Berdasarkan observasi peneliti, kondisi lingkungan nonfisik pada konveksi ini terdapat hubungan baik antar rekan kerja, dan antar pemimpin dengan karyawan. Bahkan banyak dari karyawan merasakan adanya hubungan kekeluargaan dengan para rekan kerja hal ini tidak saja dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di tempat

---

<sup>39</sup> Muhammad Salim, *wawancara oleh penulis*.

produksi tetapi juga pada karyawan borong lainnya yang bekerja di rumah.

Terdapat *research gap* pada penelitian sebelumnya yang mempunyai perbedaan hasil yakni yang diteliti oleh Nukie Arantika Putri dan Rohwiyati yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Work Ethics*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Harum Sari Karanganyar” menunjukkan hasil bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>40</sup> Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, Tia Fitriani yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan” menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>41</sup> Dari 2 jurnal tersebut terdapat kesenjangan hasil, sehingga peneliti akan melakukan penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan islam.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Vivy Kristinae yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangkaraya” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>42</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Etha, Mei, Muninghar yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro” menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>43</sup> Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nur Qomariah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menunjukkan

---

<sup>40</sup> Nukie Arantika Putri dan Rohwiyati, “Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Work Ethics*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Harum Sari Karanganyar,” *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah* 18, no. 4 (2020): 349.

<sup>41</sup> Rachmatullaily Tinakartika Rinda, dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* 11, no. 1 (2022): 150.

<sup>42</sup> Vivy Kristinae, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya ),” *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (2018): 91.

<sup>43</sup> Etha Yulian Restanti, dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.” 743.

adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.<sup>44</sup> Penelitian lain dari Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari” menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>45</sup> Namun penelitian yang dilakukan Mapparing dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makasar” menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.<sup>46</sup> Dari beberapa jurnal tersebut terdapat kesenjangan hasil dengan jurnal lainnya, sehingga peneliti melakukan penelitian dengan variabel motivasi kerja.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivy kristinae menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>47</sup> Penelitian lain yang diteliti oleh Nur Qomariah menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>48</sup> Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>49</sup> Dari beberapa jurnal tersebut terdapat kesenjangan hasil dengan jurnal lainnya,

---

<sup>44</sup> Nur Qomariah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jamswap; Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 3, no. 2 (2018): 31, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/797/811>.

<sup>45</sup> Widya Parimita, dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari,” *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 9, no. 1 (2018): 141.

<sup>46</sup> Mappamiring, “Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 10, no. 2 (2020): 91.

<sup>47</sup> Vivy Kristinae, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya ). 91”

<sup>48</sup> Nur Qomariah, “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” 30.

<sup>49</sup> Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo,” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4, no. 3 (2021): 698.

sehingga peneliti melakukan penelitian dengan variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan pada objek yang akan diteliti, dan juga kesenjangan hasil antar penelitian terdahulu oleh masing-masing variabel, maka penelitian yang akan diangkat oleh peneliti yakni pengaruh gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja serta lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian berkaitan dengan hal di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Konveksi Sinar Jaya Kudus”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian:

1. Apakah gaya kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar Jaya Kudus.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi ilmu pengetahuan serta mengembangkan teori-

teori mengenai gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai infomarsi serta kajian bagi masyarakat mengenai peningkatan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan islam, motivasi kerja serta lingkungan kerja.

### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan kepada para pemilik usaha guna meningkatkan kualitas kepemimpinannya, serta memberikan motivasi lebih kepada para karyawannya, dan memperbaiki lingkungan kerja guna kepuasan kerja keryawan semakin tinggi.

### c. Bagi Peneliti

Dijadikan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir, serta dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan agar dapat bermanfaat. Selain itu dijadikan sebagai salah satu referensi peneliti selanjutnya yang mengangkat penelitian dengan topik yang sama.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini atau skripsi ini dimaksudkan guna mendapatkan inti atau garis-garis besar dari setiap bagian atau yang saling berhubungan, sehingga dapat diperoleh penelitian yang sistematis serta ilmiah.

### 1. Bagian Awal

Pada bagian ini, terdiri dari: halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan asli, abstrak, halaman moto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar singkatan, daftar tabel, dan daftar gambar atau grafik.

### 2. Bagian Isi

Dalam bagian ini, terdiri dari 5 (lima) bab dan setiap bab terdiri beberapa sub bab antara lain:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, peneliti membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

#### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini, peneliti membahas mengenai pengaruh daya kepemimpinan islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan konveksi Sinar

Jaya Kudus. Kajian teori ini mencakup mengenai deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, peneliti membahas mengenai jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, peneliti membahas mengenai gambaran objek penelitian, analisis data, serta pembahasan analisisnya.

### **BAB V: PENUTUP**

Dalam bab ini, peneliti membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan, saran-saran, dan penutup.

#### 3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

