

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan termasuk aspek dalam mencapai keberhasilan. Kualitas kinerja yang tinggi seharusnya dilakukan seorang karyawan sebagai penggerak suksesnya perusahaan. Tingginya kinerja didukung oleh akhlak para karyawannya dan dapat berdasarkan nilai yang berbasis Islami sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penanaman nilai-nilai Islam ini melalui motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut.<sup>1</sup>

Peran sumber daya manusia dalam perkembangan dunia usaha yang amat penting itu telah diketengahkan sejak awal, antara lain dengan menyatakan bahwa investasi dan semua aset yang dimiliki berapapun banyaknya, tidak akan ada artinya jika dikelola oleh sumber daya yang tidak memiliki ketrampilan dan keahlian dalam bidang bisnis yang telah dipilih.<sup>2</sup>

Peranan itu bahkan mengandung makna bahwa sumber daya manusia harus mampu menggerakkan dirinya sendiri agar berfungsi secara efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber daya lainnya dalam melaksanakan aktivitas bisnis sebuah organisasi atau perusahaan. Ketertkaitan atau hubungan antara karyawan dan manajemen ini mampu menghasilkan *output*, yaitu kualitas kinerja karyawan yang baik dan tentunya akan menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang dengan baik.<sup>3</sup>

Diantara aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh perusahaan ialah bagaimana karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien. Diantara tugas yang harus bisa dilakukan seorang manajer adalah memastikan bahwa

---

<sup>1</sup> Bertha Silvia Sutejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Keunggulan Kompetitif Manusia*, Vol 3, 2004, 37.

<sup>2</sup> Tri Bodroastuti, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*, No 2. (2018) : 130.

<sup>3</sup> Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), 108-110.

perintah kerja yang diberikan pada karyawan dikerjakan sesuai apa yang diperintahkan. Agar dapat menciptakan semangat kerja pada para karyawan para manajer harus selalu bisa memberikan memotivasi.<sup>4</sup>

Motivasi kerja sangat diperlukan karyawan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Tanpa disadari motivasi kerja juga dapat dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, karena karyawan merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja yang baik. Apabila memiliki kerja yang tinggi dimiliki seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan bersungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah, karyawan tersebut hanya melakukan sesuai apa yang dia bisa. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dengan perilaku tertentu yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016), Motivasi kerja merupakan dorongan karyawan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Tanpa disadari motivasi kerja juga membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, karena karyawan merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja yang baik. Komitmen organisasi adalah tekad dari pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan dan faktor ikatan emosional. Komitmen karyawan yang tinggi menunjukkan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi dengan

---

<sup>4</sup>Komang Ardana, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), 29.

<sup>5</sup> Tri Bodroastuti, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*, No 2. (2018) : 130.

baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.<sup>6</sup>

Peningkatan kualitas kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan kinerja optimal sehingga mampu memberikan kontribusi berarti pada organisasi. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi maka ia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan upaya yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga para pekerja tetap terikat untuk tinggal dalam suatu perusahaan tersebut.<sup>7</sup>

Komitmen merupakan tekad dari pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Komitmen karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor ikatan emosional. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Diantara faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan adalah komitmen organisasi dan motivasi. Kedua faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan *reward* dan *punishment*. Karyawan yang memiliki kinerja bagus akan merasa lebih puas apabila mendapatkan penghargaan yang baik, sedangkan adanya sistem *punishment* akan memberikan efek jera kepada karyawan sehingga setiap karyawan akan dapat lebih disiplin lagi dalam bekerja. Komitmen dan motivasi saling berhubungan satu sama lain. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan upaya yang maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sehingga

---

<sup>6</sup>Edison, Emron Anwar, Komariyas Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. (Bandung:2016).139

<sup>7</sup>Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta : Rajawali, 2013), 117.

<sup>8</sup>Tri Bodroastuti, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, no 2 (2018): 131-132.

karyawan tersebut akan senantiasa berkomitmen untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut.<sup>9</sup>

Senantiasa bekerja keras dan tidak mudah putus asa untuk mencapai kesuksesan sangat diajarkan oleh Islam. Motivasi atau mengarahkan karyawannya untuk menjaga kualitas kinerja demi mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan harus selalu diarahkan oleh seorang pemimpin. Hal ini menggambarkan bahwa bekerja tersebut sesuai pada niat masing-masing, usaha tersebut akan dipengaruhi kesungguhan melaksanakan dan niatnya. Sesuai firman Allah SWT dalam Q.S An-Najm: 39, yaitu :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۙ ٣٩

Artinya : “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya” (An-Najm: 39).<sup>10</sup>

Motivasi, dan komitmen organisasi merupakan variabel yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Secara empiris beberapa hasil penelitian berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.<sup>11</sup>

Selain motivasi dan komitmen organisasi, faktor lain yang mempengaruhi terhadap kualitas kinerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengajarkan dan menciptakan nilai-nilai yang baik akan mendorong karyawan untuk terus berinovasi, menjaga kualitas, bekerja sesuai target, memberikan kontribusi yang terbaik untuk pelanggan dan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis,

---

<sup>9</sup> Edison, Emron Anwar, Komariyas Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* (Bandung:2016),130.

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2002), 526.

<sup>11</sup> Tri Bodroastuti, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, no 2 (2018): 129.

serta dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien.<sup>12</sup>

Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut Robert (1992) James et al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat sikap, yang diterapkan pemimpin dalam mempengaruhi kinerja bawahannya.<sup>13</sup>

Pada masa kepemimpinan Nabi Muhammad SAW mengutamakan kualitas kepemimpinan pemerintahan dalam penunjukkan pembantunya. Misalnya pada masa kepemimpinan beliau ialah dengan turun langsung ke lapangan menunjukkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia, pemimpin harus objektif, mampu memberikan contoh dan teladan. Diantaranya dengan memberikan motivasi yang positif bagi masyarakat maupun para karyawannya.<sup>14</sup>

Seorang pemimpin seharusnya memiliki kemampuan memotivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja sehingga dapat tercapai iklim wirausaha yang kondusif. UKM Citra Legowo merupakan Industri kerajinan tenun milik Bp. Syaifuddin. Beliau memotivasi karyawannya dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan telah mengerjakan pekerjaan melebihi hasil yang ditentukan sehingga perusahaan memberikan nilai tambah pada karyawan tersebut.

---

<sup>12</sup> Edison, Emron Anwar, Komariyas Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* (Bandung:2016),139.

<sup>13</sup> Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Kinerja Islami.* Vol.1 No 2,(Jogja:2017), 135.

<sup>14</sup> Abdurrahman MPB (ed.), *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*,(Jakarta: Gramedia, 2014), 91.

UKM Tenun Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi kain tenun, yang memasarkan produknya diseluruh pulau Jawa. Tingkat persaingan yang ketat diindustri tersebut menjadikan perusahaan dituntut untuk selalu menghasilkan produk yang berkualitas, dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. Perusahaan memiliki dua bagian didalamnya yaitu bagian produksi dan bagian distribusi yang senantiasa terus berupaya untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan agar tetap bertahan bersaing.<sup>15</sup>

Seiring berjalannya waktu perusahaan mengalami persaingan bisnis dengan perusahaan dalam bidang yang sejenis sehingga peranan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan keberlangsungan usaha serta diperlukan peningkatan akan kualitas pada pada produksi kain tenun di UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara, oleh karena itu perlu diterapkan peningkatan motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Endah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami pada Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah (KJKS) *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Beringharjo Yogyakarta” dengan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Desi Nurdiana yang ber judul “Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan PT.Indomarco

---

<sup>15</sup> Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Kinerja Islami*. Vol.1 No 2,( Jogja:2017), 130.

<sup>16</sup>Endah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami pada Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah (KJKS) *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Beringharjo Yogyakarta”, *Jurnal Upajiwa Dewantara*, Vol. 1, NO 1, 20017, 134-135.

Prismatama Cabang Malang” bahwa hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup>

Permasalahan yang dialami oleh UKM Tenun Citra Legowo Troso adalah kinerja karyawan bagian produksi yang kurang maksimal sehingga dapat menyebabkan iklim kerja yang tidak sehat yang pada akhirnya berpengaruh terhadap operasional perusahaan.

Oleh karena itu peneliti melakukan pengamatan, penelitian, pendalaman informasi terkait adanya kurangnya menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan, gaya kepemimpinan dan motivasi yang tinggi karena tidak semua UKM tenun menerapkan motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berbasis nilai Islami. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Sehingga, dapat dipahami bahwa usaha tenun diperlukan suatu ketrampilan yang baik untuk mendapatkan hasil yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai : **Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Tenun (Studi Pada UKM Tenun Citra Legowo Desa Troso Kec. Pecangaan Kab. Jepara).**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi yang berbasis nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan tenun Citra Legowo Troso.
2. Apakah komitmen organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan tenun Citra Legowo Troso.
3. Apakah gaya kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan tenun Citra Legowo Troso.

---

<sup>17</sup>Desi Nurdiana, *Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (2016), 111.

4. Apakah motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan tenun Citra Legowo Troso.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berbasis nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan tenun pada UKM Citra Legowo Troso.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berbasis nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan tenun pada UKM Citra Legowo Troso.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan tenun pada UKM Citra Legowo Troso.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan tenun UKM Citra Legowo Troso.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

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

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi ilmu pengetahuan yang akan datang dan menambah kepustakaan dalam pendidikan khususnya Prodi Manajemen Bisnis Syariah.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi dan kajian bagi masyarakat mengenai peningkatan motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islami untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.



b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para manajer agar lebih mengetahui dan mengidentifikasi secara mendalam mengenai peningkatan motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam untuk menambah kualitas kerja karyawan tenun.

c. Bagi Peneliti

Dijadikan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dan sebagai penerapan teori yang didapatkan selama perkuliahan serta memperdalam pengetahuan juga dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

## E. Sistematika Penulisan

### 1. Bagian Awal

Dalam pembagian ini terdiri dari halaman judul, pengesahan majelis penguji ujian munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

### 2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu :

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

Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

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

Bab ini berisi tentang pengertian motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami, kualitas kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

**BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan dan hasil analisis data sesuai dengan metode analisis yang digunakan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

