

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan Islam

a. Pengertian Kepemimpinan Islam

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela/sukacita. Kepemimpinan juga di katakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- 3) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹⁶

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rosulullah Saw wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan amir atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia di sebut pemimpin formal.¹⁷ Selain kata khalifah disebutkan juga Ulil Amri.¹⁸ Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa' (4) ayat 59 :

¹⁶ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 3.

¹⁷ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 6.

¹⁸ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 7.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
 الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman ! taatilah Allah dan taatilah Rosul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rosul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (An-Nisa’(4);59)¹⁹

Berdasarkan ayat Al-Qur’an dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di ridhai Allah Swt.²⁰

b. Dasar Konseptual Kepemimpinan Perspektif Islam

Untuk memahami dasar konseptual dalam perspektif Islam paling tidak harus digunakan tiga pendekatan, yaitu:

1) Pendekatan Normatif

Dasar konseptual kepemimpinan Islam secara normatif bersumber pada Al-Qur’an dan Hadits yang terbagi atas empat prinsip pokok, yaitu:

a) Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Di dalam Islam telah digariskan setiap pemimpin ia dituntut untuk bertanggung jawab. Untuk memahami makna tanggung jawab adalah substansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak sia-siakan.

b) Prinsip etika tauhid

Kepemimpinan Islam dikembangkan di atas prinsip-prinsip etika tauhid.²¹ Persyaratan

¹⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan, 145.

²⁰ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 9.

²¹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 15-16.

utama seorang pemimpin yang telah digariskan oleh Allah Swt pada firmanNya dalam surat Ali Imran (3) ayat 118:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَتَّخِذُوْا بِيْطٰنَةً مِّنْ دُوْنِكُمْ لَا يَأْلُوْنَكُمْ
حِبَالًا وَّ دُوًّا مَّا عٰنَيْتُمْ قَدْ بَدَتِ الْبَغْصَاءُ مِنْ اَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِي
صُدُوْرُهُمْ اَكْبَرُ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمْ اٰلٰتِنَا اِنَّ كُنْتُمْ تَعْقِلُوْنَ ﴿١١٨﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! janganlah kamu menjadikan teman orang-orang di luar kalanganmu (seagama) sebagai teman kepercayaanmu, (karena) mereka tidak henti-hentinya menyusahkan kamu. Mereka mengharapkan kehancuranmu. Sungguh, telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang di sembunyikan oleh hati mereka lebih jahat. Sungguh telah Kami terangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu mengerti”. (Ali Imron(3):118)²²

c) Prinsip keadilan

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar dijaga agar tidak muncul stigma- stigma ketidakadilan.

d) Prinsip kesederhanaan

Rosululloh Saw menegaskan bahwa seorang pemimpin itu harus melayani dan tidak meminta untuk dilayani.

2) Pendekatan Historis

Al-quran begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran dan bahan perenungan bagi umat yang akan datang. Dengan pendekatan historis ini diharapkan akan lahir pemimpin-pemimpin Islam yang memiliki sifat sidiq, amanah, fathonah dan tabliq sebagai syarat keberhasilannya dalam memimpin.²³ Sidiq adalah sifat Nabi

²² Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan, 113.

²³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 16-18.

Muhammad Saw artinya benar dan jujur. Jika seorang pemimpin, ia senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi dan misi dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan.²⁴

Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang di sengaja antar ucapan dan perbuatan. Oleh karena itulah, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *sidiq* dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang *sidiq*.²⁵ Sebagai firman Allah Swt dalam surat At-Taubah ayat 119 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kepada Allah dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar”. (Q.S At- Taubah (9):119)²⁶

Kemudian tentang amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Diantara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya amanah. Ia juga merupakan salah satu moral keimanan. Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.²⁷ Amanah dapat ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran dan

²⁴ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (Bandung : Pt Mizan Pustaka, 2006), 121

²⁵ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, 123.

²⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* Edisi yang disempurnakan, 224.

²⁷ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 18.

pelayanan yang optimal kepada pegawai.²⁸ Allah berfirman dalam surat An-Nisa' ayat 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
الْأَناسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh Allah sebaik-baik memberi pengajaran kepadamu. sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat”. (QS. Al-Nisa' (4);58)²⁹

Sedangkan fathonah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Pemimpin yang fathonah artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathonah dapat di pandang sebagai strategi hidup setiap muslim, karena untuk mencapai sang pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan oleh-Nya. Potensi yang paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas).³⁰

Yang terakhir adalah tablig artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat tablig, akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat. Jika merupakan seorang pemimpin dalam dunia bisnis, ia haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar

²⁸ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketin*, 125

²⁹ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketin*, 126.

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* Edisi yang disempurnakan, 195.

kepada pegawai.³¹ Allah berfirman dalam surat Al-Ahzab ayat 70-71 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَقُولُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا ﴿٧٠﴾ يُصْلِحْ لَكُمْ
 اَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوْبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللّٰهَ وَرَسُوْلَهُ فَقَدْ فَازَ
 فَوْزًا عَظِيْمًا ﴿٧١﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar, niscaya Allah memperbaiki bagimu amal-amalmu dan mengampuni dosa-dosamu. Dan barang siapa mentaati Allah dan Rosul-Nya, maka sungguh dia menang dengan kemenangan yang agung”.(QS. Al-Ahzab(33);70-71)³²

3) Pendekatan Teoritis

Ideologi Islam adalah ideologi yang terbuka. Hal ini mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada di dalam bangunan ideologi Islam sendiri sudah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan mengkomunikasikan ide-ide dan pemikiran-pemikiran dari luar Islam selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan Sunnah Rosululloh.

Pengembangan ilmu pengetahuan, kerangka manajemen Islam selama berada dalam koridor ilmiah tentunya sangat dianjurkan mengingat kompleksitas permasalahan dari zaman ke zaman akan selalu bertambah dan sejarah Islam pun mencatat dalam setiap zaman akan lahir pembaru-pembaru pemikiran Islam yang membangun dasar-dasar konseptual yang relevan dengan zamannya.³³

³¹ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketin*, 128.

³² Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketin*, 132.

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* Edisi yang disempurnakan, 46.

c. Pemimpin yang Efektif

Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan yang Maha Esa
- 2) Dapat di percaya dan mampu mempercayai orang lain
- 3) Mampu bekerja sama dengan orang lain
- 4) Ahli dibidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai.
- 5) Senang bergaul, ramah tamah dan suka menolong
- 6) Memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain
- 7) Memiliki semangat untuk maju
- 8) Penuh pengabdian dan memiliki kesetiaan yang tinggi
- 9) Kreatif dan penuh inisiatif
- 10) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan
- 11) Berdisiplin dan bijaksana.³⁴

d. Indikator Kepemimpinan Islam

Menurut Susanto dan Himawan Wijarnako, *Kepemimpinan Islam* memiliki empat Indikator yang di sebutkan sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan/Integritas (*trust/integrity*)
Seseorang yang berintegritas artinya dia menunjukkan keutuhan kata dan laku. Konsistensi antara apa yang dikatakan dan manifestasi dalam sikap dan perilaku. Dia tidak saja menunjukkan konsistensi terhadap nilai-nilai yang dianut dalam kondisi dan situasi apapun, tetapi juga mantap untuk berkomitmen terhadap nilai yang dianutnya.
- 2) Orieantasi karyawan (*employee orientation*)
menyediakan karyawan baru informasi-informasi yang secara ideal harus diketahui oleh karyawan, terutama latar belakang perusahaan, yang dapat membantu menumbuhkan engagement karyawan baru pada perusahaan
- 3) Muhasabah/ Intropeksi diri (*self introspection*)
jiwa manusia senantiasa memPERTURUT hawa nafsu dan tidak dapat dipungkiri mengarah kepada keburukan. Muhasabah akan memunculkan rasa takut

³⁴ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 18.

kepada Allah Swt sehingga dapat menjauhkan kita dari perbuatan maksiat yang disebabkan oleh hawa nafsu tersebut. Maka dari itu sungguh sangat merugi seseorang yang mengabaikan muhasabah melainkan menuruti hawa nafsunya.

4) Kesabaran (*patient*)

menahan diri dari segala bentuk kesulitan dan kesedihan atau menahan diri dalam menghadapi sesuatu yang tidak kita sukai, sabar dalam menghadapi masalah, sabar menghadapi karyawan, dan sabar dalam proses atau operasional.³⁵

2. *Person Organization Fit*

a. *Pengertian Person Organization Fit*

Person organization Fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai.³⁶ Pada penelitian tentang seleksi karyawan, P-O fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi. P-O fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi.³⁷

Menurut (McShane dan Von Glinow 2010) berpendapat bahwa nilai-nilai adalah keyakinan yang stabil dan evaluative yang menunjukkan preferensi kita untuk hasil atau tindakan dalam berbagai situasi. Merupakan persepsi tentang apa yang baik atau burrुक, benar atau salah. Nilai-nilai berfungsi sebagai sebagai pedoman moral yang mengarah ke motivasi, keputusan dan tindakan kita.³⁸ Sedangkan dari sisi organisasi, system nilai menyediakan pembenaran yang rumit dan umum baik untuk perilaku anggota yang sesuai maupun untuk kegiatan dan fungsi

³⁵ Susanto dan Himawan Wijarnako, *Power Branding Membangun Merek Unggul dan Organisasi Pendukungnya*, (Jakarta: Quantum Bisns dan Manajemen, 2004), 130

³⁶ Kristof, A. L., Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1996, 1-49.

³⁷ Judge, T. A., & Bretz, R. D., Jr, Effects of work values on job choicedecisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, (1992), 261-271.

³⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisas*, 36.

system organisasi (Enz 1998, Katz Khan 1978 dalam Chatman 1989).³⁹

Dalam Sekiguchi (2004) berpendapat bahwa P-O fit adalah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen yang diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat (Brown, Ledford *e a* 1991). Sekiguchi menyatakan bahwa penelitian person-organization fit berawal dari kerangka kerja (*framework*) ASA (*Attraction-Selection-Attrition*) milik Schneider yaitu *attraction* (daya tarik), *selection* (seleksi) dan *attrition*. Schneider 1987 menyatakan bahwa individu tidak secara acak menerima sebuah kondisi melainkan melihat kondisi yang menarik bagi individu. Individu yang dipilih untuk menjadi bagian dalam suatu kondisi akan tetap bertahan dan membantu lingkungannya. Schneider menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi.⁴⁰

b. Indikator Person Organization Fit

Menurut Kristof, *Person-Organization* Fit (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat Indikator yaitu:

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja.
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.

³⁹Jennifer A. Chatman, "Improving Interactional Organizational Research: A Model Of Person-Organizational Fit", *Journal Of Management Review*, 14, no.3(1989); 339.

⁴⁰Tomoki Sekoguchi." Person-Organization Fit And Person-Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Literature," *Jurnal Osaka Keidai Ronshu* 54, no.6 (2004);182.

- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi

Sedangkan menurut Autry & Daugherty dimensionalitas dari *Person-Organization Fit* (P-O Fit) adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervision.⁴¹

Sekiguchi, mengenai kesesuaian P-O Fit mengidentifikasi empat Indikator yang digunakan, yaitu:

- 1) Ukuran yang pertama adalah keselarasan/kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi.
- 2) Ukuran yang kedua adalah keselarasan dengan para pemimpin organisasi atau rekan-rekan
- 3) Ukuran yang ketiga, kesesuaian P-O Fit merupakan perbandingan antara preferensi individu atau kebutuhan dengan system dan struktur organisasi.
- 4) Ukuran yang keempat, perbandingan antara karakteristik antara personaliti individual dan iklim organisasi.⁴²

3. Komunikasi

Menurut beberapa pakar komunikasi diantaranya adalah Harold Lasswell (Pakar Ilmu Komunikasi) menyatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi adalah dengan cara menjawab pertanyaan sebagai berikut: “*Who Says What In Which Channel To Whom What Effect*” (Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu). Carl I. Hovland (Psikologi Eksperimen, seorang pelopor komunikasi Amerika) menyatakan: “*Communication is the process to modify the behavior of other individuals*” (Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain).⁴³

⁴¹ , A. L, Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, 31-34.

⁴² Sekiguchi, Tomoki, Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. Osaka Keidai Ronshu, Vol. 54 No. 6, 2004, 179-196.

⁴³ Umar, Husain, “*Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 10.

Dr. Everett Kleinjan dari East West Center Hawaii, komunikasi sudah merupakan bagian kekal dari kehidupan manusia seperti halnya bernafas, jadi sepanjang manusia ingin hidup maka ia perlu berkomunikasi.⁴⁴ Para ahli komunikasi mendefinisikan komunikasi interpersonal secara berbeda-beda, dan berikut ini adalah tiga sudut pandang definisi utama, diungkapkan oleh :

a. Berdasarkan Komponen

Komunikasi interpersonal didefinisikan dengan mengamati komponen-komponen utamanya, yaitu mulai dari penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampak hingga peluang untuk memberikan umpan balik.

b. Berdasarkan Hubungan Diadik

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung diantara dua orang yang mempunyai hubungan yang mantap dan jelas. Definisi ini juga disebut dengan definisi diadik, yang menjelaskan bahwa selalu ada hubungan tertentu yang terjadi antara dua orang tertentu.

c. Berdasarkan Pengembangan

Komunikasi interpersonal dilihat sebagai akhir dari perkembangan dari komunikasi yang bersifat tak pribadi (impersonal) menjadi komunikasi pribadi yang lebih intim. Komunikasi Organisasi tidak mungkin ada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya. Pimpinan tidak dapat menerima informasi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi untuk itu komunikasi organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat-menyurat saja. Menurut Muhammad komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

⁴⁴ Dessler, Gary, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Indeks 2010, Ed10), 2.

Disamping komunikasi pimpinan juga perlu meningkatkan aspek motivasi.⁴⁵

Interaksi yang harmonis di antara para karyawan suatu organisasi, baik dalam hubungannya secara timbal balik maupun secara horizontal di antara para karyawan secara timbal balik pula, disebabkan oleh komunikasi. Sehingga keharmonisan tersebut mampu membuat karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan lingkungannya, sedangkan Robbins dan Judges menyebutkan bahwa komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.⁴⁶

Menurut Emery, Ault & Agee, 1963 dalam buku filsafat ilmu komunikasi yang ditulis Elvinaro & Bambang komunikasi diantara manusia adalah seni menyampaikan informasi, ide dan tingkah laku dari satu orang ke orang lain. Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang saling berhadapan atau tatap muka (*face to face*).⁴⁷ Thoha mengatakan komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang yang diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Muhammad mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.⁴⁸

Menurut Devito bahwa komunikasi interpersonal terdiri atas:

- a. *Openess* (keterbukaan)
- b. *Empathy* (Empati)
- c. *Supportiveness* (Dukungan)
- d. *Positiveness* (Besikap positif)
- e. *Equality* (kesetaraan).⁴⁹

⁴⁵ Furqon, Chairul, "*Hakikat Komunikasi Organisasi*", Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia, 2004, 231.

⁴⁶ Umar, Husain, "*Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*", 146.

⁴⁷ Furqon, Chairul, "*Hakikat Komunikasi Organisasi*", 192.

⁴⁸ Furqon, Chairul, "*Hakikat Komunikasi Organisasi*", 190.

⁴⁹ Furqon, Chairul, "*Hakikat Komunikasi Organisasi*", 259.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengetian Kinerja karyawan

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.⁵⁰ Dengan pengertian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur melalui kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung pencapaian standar kinerja harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik dan sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.⁵¹

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang prestasi kerjanya baik maka akan mendapatkan kompensasi yang baik.⁵²

1) Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:⁵³

a) Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

b) Pengukuran

Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

⁵⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 182.

⁵¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 182.

⁵² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 252.

⁵³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 186-187.

c) Manajemen

Proses ini merupakan hasil tindak lanjut dari hasil kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

b. Indikator kinerja karyawan

Standar kerja harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui.⁵⁴

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerja tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pada pekerjaan bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

⁵⁴ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama,” 40.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Dasar atau Acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat sebagai data pendukung. Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan islam, *person organization fit* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Sarita Permata Dewi	Pengaruh pengendalian internal dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.	Independen: - Pengendalian internal - Kepemimpinan Islam Dependen: - Kinerja karyawan	- Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Pengendalian internal dan kepemimpinan Islam secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
2.	Yuli Suwati	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: - <i>Person Organization Fit</i> Dependen: - Komunikasi - Kinerja karyawan	- Variabel <i>Person Organization Fit</i> secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadaip kinerja karyawan - Variabel komunikasi secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Variabel <i>Person Organization Fit</i> dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Tria Mondiani	Pengaruh kepemimpinan Islami dan komunikasi terhadap	Independen: - Kepemimpinan Islami - Komunikasi Dependen:	- Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif

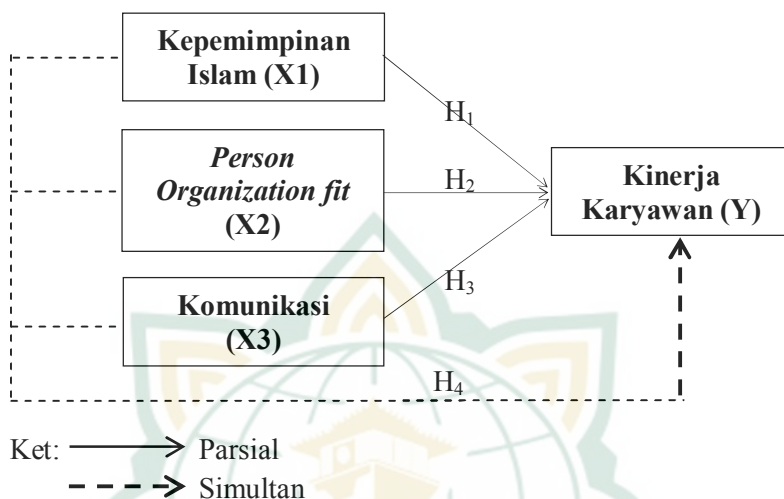
		kinerja karyawan	- Kinerja karyawan	<p>terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Secara simultan kepemimpinan Islami dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Dwi Yuniarti dan Erlian Supriantoro	Pengaruh kepemimpinan Islami dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan Islami - Tingkat pendidikan <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Secara bersama-sama kepemimpinan Islami dan tingkat pendidikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan - Kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan - Tingkat pendidikan mempunyai

				pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan.
5.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani	Pengaruh Kepimpinan Islami, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	Independen: - Kepimpinan Islam - Motivasi - Komunikasi Dependen: - Kinerja karyawan	- Kepimpinan Islam, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan alur berfikir yang digunakan penelitian ini, yang di gambarkan secara menyeluruh dan sistematis setelah mempunyai teori yang mendukung dalam penelitian ini. Untuk mengarahkan penelitian agar sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang di tetapkan, maka perlu disusun kerangka pemikiran dalam melaksanakan penelitian ;

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Islam itu sifat mempengaruhi orang lain dengan melalui komunikasi untuk mencapai suatu tujuan dengan baik. Cara mempengaruhi orang lain dengan prtunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan untuk bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Salah satu indikatornya menjunjung tinggi nilai moral dan kejujuran utama dalam melaksanakan tugas dan kewajiban usaha. impinan yang mengajak karyawan untuk menjadi pribadi yang lebih baik serta menyediakan fasilitas untuk hal tersebut, pemimpin perusahaan yang menyadari bahwa kepemimpinan kelak akan dipertanggungjawabkan, dan sikap yang bijak dalam mengambil keputusan. Berdasarkan hasil Oleh sebab itu, kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PR Wadzik Jaya Kudus.

2. Komitmen organisasional didefinisikan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi. Para individu dengan derajat P-O Fit yang tinggi akan memberikan ide-ide baru dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Serta kesesuaian yang dekat antara individu yang dipilih dengan budaya organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kecenderungan untuk bertahan. Oleh sebab itu, P-O Fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: P-O Fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PR Wadzik Jaya Kudus.

3. interaksi yang harmonis di antara para karyawan suatu organisasi, baik dalam hubungannya secara timbal balik maupun secara horizontal di antara para karyawan secara timbal balik pula, disebabkan oleh komunikasi. Sehingga keharmonisan tersebut mampu membuat karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan lingkungannya. Oleh sebab itu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PR Wadzik Jaya Kudus.

4. Semua tenaga kerja ingin mendapatkan pekerjaan yang baik dan layak. baik dari gaji, atasan dan lain sebagainya. Dengan adanya pemimpin yang bijak dan Islami maka akan berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan, kepemimpinan yang baik akan mampu memahami apa yang dibutuhkan oleh bawahannya. Oleh karena itu kepemimpinan islam, *Person Organization Fit* dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi Secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.