

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu unsur dari suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan operasi organisasi. Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Sudah menjadi pemahaman bersama bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan kinerja (*performance*) yang optimal, supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan perusahaan (Sidin & Della, 2021).

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Menurut (Simanjuntak, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok (Hasibuan, 2013).

Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja. (Hasibuan, 2013), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu

untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk matrealistik dan sangat termotivasi oleh kebutuhannya saja, akan tetapi seharusnya motivasi diterapkan juga dalam motivasi kerja Islam menurut Al-qur'an. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Dalam Islam bahkan dalam berinteraksi ada salah satu bentuk yang dinamakan kausalitas artinya untuk memberitahukan kepada manusia bahwa apa yang dia usahakan pasti akan kembali kepadanya. Hukum sebab akibat ini mengindikasikan gerakan untuk berbuat dengan kesungguhan. Sedangkan bentuk makna memberikan pemahaman secara mendalam bahwa bekerja itu adalah konsekuensi logis dari motif individual dan sosial lingkungan (Hasibuan, 2013). Didalam agama islam diaarkan bahwa setiap kegiatan manusia baik dalam berfikir, bersikap bahkan bermuamalah, diperintahkan untuk melakukannya dalam rangka beribadah kepada Allah. Di manapun dan dalam keadaan apapun, setiap muslim hendaknya ber Islam (Rusdiyanto, 2019). Berikut surat QS. At-Taubah Ayat 105:

وَأَعْلَمُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ عَمَّا يُشْرِكُونَ وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنَجْتَنِبُ عَنْهُمُ الشَّرَّ الَّذِي كَانُوا يُعْمَلُونَ وَإِنِّي لَأَعْلَمُ الْغَوَّابَ

Artinya:

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Lingkungan kerja tak terlepas dari peran manusia oleh karena itu aturan Islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya. Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya. Allah telah menurunkan aturan syari'at sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia (Sidin & Della, 2021). Berikut QS. Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَئِ الْآلَةَ الدَّارِ الْآخِرَةَ وَابْتَئِ الْآلَةَ الدَّارِ الْأُولَىٰ وَاصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ إِنَّكَ أَنتَ عِنْدَ عَيْنِ رَبِّكَ تُنظَرُ

سورة القصص
٤٧٧

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Penilaian kinerja karyawan salah satunya dapat diukur melalui gaya kepemimpinan Islami. Berdasarkan pada konsep kepemimpinan tradisional menjadi konsep kepemimpinan kontemporer yaitu kepemimpinan islami. Dalam rangka untuk mengikuti kemajuan industri halal, pemimpin-pemimpin Muslim harus menunjukkan kemampuan kepemimpinan islami yang berkualitas untuk bertahan dalam persaingan pasar saat ini. Di era saat ini, untuk memenuhi tantangan dinamika kepemimpinan dalam sebuah industri, pemimpin yang tidak kompeten dalam sebuah organisasi harus bersedia untuk meningkatkan kemampuan mereka. Hal ini penting karena industri halal melibatkan manajemen organisasi islami yang didasarkan pada pengetahuan dan keluaran dari kepercayaan dan praktik Islam (Dewi & Harjojo, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja di antaranya adalah faktor gaya kepemimpinan Islami. Pemimpin merupakan orang yang dapat memberikan visi dan misi dalam suatu organisasi. Selain itu, pemimpin juga merupakan faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi. Seorang pemimpin dikatakan sukses ketika mampu mengelola instansinya untuk mengantisipasi dan sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan terbaik adalah model kepemimpinan yang dicontohkan dalam agama Islam. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* contohnya adalah manusia teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW. Kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi didapatkan berdasarkan sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah. Berikut Surah An-Nahl ayat 90:

وَلَا تُؤْتُوا عَيْنَ اللَّهِ حَشًا ۖ إِنَّكُمْ لَأُولُوا لِعَيْنِهِ لَاحِقُونَ ۚ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

Penelitian Wahyu Agung Adji Purnomo (2021) menunjukkan bahwa Penerapan nilai islam, gaya kepemimpinan, dan organisasi budaya berpengaruh positif terhadap kinerja seven dream Syariah hotel dan karyawan resto, dan Nadipah (2016) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga. Sedangkan Adi Putranto (2019) menunjukkan bahwa Motivasi, Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja Islami Dan Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan. Syamsuryat (2019) menunjukkan bahwa Efektivitas Penggunaan Lingkungan Kerja Islami Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Davina Inn Kabupaten Majene. Penelitian Daulay & Septiani (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Islami dan Dakwah Strategi Lingkungan Kerja Islami berpengaruh terhadap Penguatan Wawasan keislaman Remaja.

Pada penelitian ini dilakukan beberapa metode penelitian, salah satunya adalah metode pengujian hipotesis uji t. Hasil dari pengujian hipotesis uji t yang digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya setiap variabel. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf

signifikan, taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Pada penelitian ini hasil dari pengujian yang telah dilakukan peneliti yakni, uji t dari setiap indikator pengaruh motifasi kerja islami, lingkungan kerja islami, dan kepemimpinan islami pada kinerja karyawan adalah dibawah 0,05 yang mengartikan bahwa setiap variabel signifikan mempengaruhi indikator kinerja karyawan.

Peneliti mengambil objek pada Toko Basmalah Kabupaten Jember yang merupakan salah satu badan usaha milik Pondok Pesantren Sidogiri. Pada awal berdirinya Toko Basmalah bernama Kopontren Sidogiri. Dulu, Kopontren Sidogiri hanya berbentuk toko kelontong yang hanya menjual kebutuhan pangan santri namun sekarang sudah menjadi toko ritel yang memiliki banyak cabang di berbagai daerah khususnya Jawa Timur. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat memberikan motifasi kerja islami, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta memimpin dengan kepemimpinan islami. Berikut ini adalah data kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Toko Data Penilaian Kinerja Karyawan Basmalah Kabupaten Jember Tahun 2018-2022

No	Tahun	Absensi				Ketepatan Waktu				Hasil Kerja			
		SB	B	C	K	SB	B	C	K	SB	B	C	K
1	2018	63	7			40	35			48	28		
2	2019	65	10			56	19			71	4		
3	2020	45	25	5		48	27			45	23	7	
4	2021	50	20	5		39	25	8	3	70	2	2	1
5	2022	45	30			47	22	6		57	15	3	

Sumber: Toko Basmalah Kabupaten Jember Jember 2015-2020

Keterangan

SB : Sangat Baik

B : Baik

C : Cukup

K : Kurang

Sesuai penilaian kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember dari tabel 1.2 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada Toko Basmalah Kabupaten Jember selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam katagori baik bahkan ada beberapa dalam katagori kurang. Hal ini jika dibiarkan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dari tahun 2018 cenderung baik. Tahun 2018 48 karyawan kinerjanya sangat baik dan 28 kinerjanya baik. Tahun 2019 71 karyawan kinerjanya sangat baik dan 4 karyawan kinerjanya baik. Tahun 2020 45 karyawan kinerjanya sangat baik, 23 karyawan kinerjanya baik, 7 karyawan kinerjanya cukup. Tahun 2021 70 karyawan kinerjanya sangat baik, 2 karyawan kinerjanya baik, 2 karyawan kinerjanya cukup dan 1 karyawan kinerjanya kurang. Tahun 2022

57 karyawan kinerjanya sangat baik, 15 karyawan kinerjanya baik, dan 3 karyawan kinerjanya cukup. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2021 dengan katagori cukup sebanyak 2 orang dan kurang baik sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti menemukan permasalahan terkait dengan motivasi kerja islami menunjukkan bahwa terdapat karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember kurang bersungguh dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan kurang disiplinnya beberapa karyawan tersebut misalnya datang terlambat sehingga hal ini bertentangan dengan salah prinsip motivasi kerja islami yakni melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah. Kemudian masih ada karyawan yang bersifat individu dan tidak semua karyawan mampu menerapkan nilai-nilai Islam dengan baik misal bekerja dengan jujur, dimana masih sering terjadi kehilangan beberapa barang di toko yang tidak terpantau CCTV. Jika karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember niat berkerja karena ibadah kepada Allah tentunya mereka tidak akan melakukan pelanggaran tersebut, seharusnya karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember bersungguh-sungguh dalam bekerja karena mengharapkan ridho dan pahala. kemudian pengamatan selanjutnya peneliti menemukan permasalahan terkait dengan kepemimpinan islami menunjukkan bahwa terdapat kepala Toko Basmalah Kabupaten Jember tidak maksimal memberikan pengawasan kerja terhadap para karyawan sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal. Selain itu pimpinan toko juga tidak bersikap ramah terhadap karyawan dan terkadang terjadi missskomunikasi pada penyampaia kebijakan baru terhadap karyawan Toko Basmalah Cabang Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber pada hasil-hasil penelitian terdahulu, ditemukan sejumlah rujukan yang mengarah pada pentingnya mengangkat topik penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja islami, lingkungan kerja Islami dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember . Fenomena yang sudah diteliti dari tahun 201 – 2022 yaitu menemukan permasalahan terkait dengan motivasi kerja islami menunjukkan bahwa terdapat karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember kurang bersungguh dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan kurang disiplinnya beberapa karyawan tersebut misalnya datang terlambat sehingga hal ini bertentangan dengan salah prinsip motivasi kerja islami yakni melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember ?
3. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan Toko Basmalah Kabupaten Jember .

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian bisa dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak-pihak yang berkaitan:

1. Bagi Toko Basmalah Kabupaten Jember
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan bagi Toko Basmalah Cabang Jember untuk menetapkan kebijakan strategi kinerja karyawan Toko Basmalah Cabang Jember yang optimal.
2. Bagi Pengembangan Ilmu pengetahuan
Sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan informasi dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan.

