

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Didalam era globalisasi banyak sekali perubahan global yang terjadi, dengan dampak yang positif maupun negatif. Salah satu pengaruh dari globalisasi yaitu adanya kemajuan dan peningkatan sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia semakin terampil dan berkualitas sehingga menjadikan negara berkembang lebih baik. Yang kedua memacu produktifitas, dari berbagai produk yang hanya dijual didalam negeri sekarang ini dapat dipasarkan sampai di berbagai negara, sehingga sangat terlihat banyak pengusaha yang berlomba lomba agar meningkatkan produknya kembali. Agar mampu bertahan di era globalisasi, organisasi sangat perlu untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya. Meskipun organisasi sudah memiliki teknologi yang canggih serta memiliki berbagai sistem yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai, maka seluruh proses tersebut tidak akan bisa untuk menunjang tujuan organisasi. Oleh sebab itu Salah satu hal paling penting yang perlu diperhatikan dalam berorganisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat dikatakan komponen yang sangat penting, karena sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan organisasi.

Oleh sebab itu, organisasi perlu membangun sebuah budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, mempunyai sumber daya yang cukup kompeten dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam mengelola UKM. Salah satunya aspek pengelolaan SDM. Untuk mengetahui sejauh mana peningkatan UKM di kota Pekalongan berikut tabel 1.1.

Tabel 1.1. Jumlah Unit Usaha, Jumlah Tenaga Kerja UKM Batik di Kelurahan Pekalongan

No	Sentra Batik	Jumlah Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah produksi	
				Kodi	Yard
2019/2020					
1.	Jenggot	317	1278	344.589	1.718.975
2	Kauman	113	1120	26.311	125.000
3	Banyuurip	232	1569	1.119188	124.800

(Sumber: DINDAGKOP-UKM, Kota Pekalongan 2019/2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa di kelurahan Kauman pada tahun 2019/2020 jumlah unit usaha dan tenaga kerja rendah, dibandingkan di kelurahan sentra batik kelurahan Jenggot dan Banyuurip. Kualitas produk yang dihasilkan pada usaha kecil menengah sangat ditentukan oleh produktivitas tenaganya. Jika pada tingkat produktivitas tenaga kerjanya rendah maka dapat mengakibatkan menurunnya jumlah produksi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah unit usaha kauman yaitu dengan jumlah 113 sentra batik dan tenaga kerja 1120 SDM, dengan jumlah produksi yang cenderung rendah dibandingkan jumlah produksi pada kelurahan sentra batik di jenggot dan Banyuurip. Hal ini dapat disebabkan adanya beberapa faktor antara lain Kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja serta kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami, motivasi kerja, dengan kepuasan kerja dengan kasus pada UKM batik di kota Pekalongan. dari tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah unit usaha dan tenaga kerja di kelurahan Kauman menunjukkan rendahnya usaha batik di sentra batik di

kelurahan Kauman. Untuk meningkatkan produksi dan Produktifitas tenaga kerja UKM Batik di kelurahan Kauman Kota Pekalongan perlu adanya peningkatan kinerja SDM, baik individu maupun kelompok. Serta adanya dukungan kepemimpinan islami yang berlandaskan syariat syariat islam dan pemberian motivasi kepada SDM yang dapat memberikan kepuasan kepada sumber daya manusiannya. Sehingga UKM batik di kelurahan Kauman dapat berkembang seperti Sentra sentra batik dikelurahan lainnya.

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veizal Rivai 2004 : 309). Kinerja yang bagus akan menghasilkan pencapaian yang baik dalam perkembangan organisasi, dan sebaliknya jika kinerja yang buruk akan berdampak buruk juga pada organisasi. Banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, oleh sebab itu organisasi di tuntut untuk memperhatikan faktor faktor agar kinerja terpenuhi secara maksimal. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, system kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya (martoyo, 2000: 15) .

Oleh sebab itu untuk mengelola kinerja SDM maka perlu melalui beberapa proses kinerja manajemen, mulai dari perencanaan, jadi merencanakan sebuah kinerja yang akan diharapkan atau dicapai organisasi, dan untuk mencapai apa yang diinginkan organisasi juga perlu adanya dukungan, mulai dari dukungan kemampuan SDM, alat bantu kerja misalnya teknologi, patner kerja dan lain sebagainya. Memberikan feedback, jadi kita memantau hasil dari kinerja SDM, jika menghasilkan kinerja yang baik kita perlu mengakuinya dan memberikan sebuah feedback, agar SDM ini mengulangi kinerjanya yang baik.

Kepemimpinan islami yaitu dia yang mampu berbuat dan melaksanakan segala tindakannya agar tidak melanggar aturan aturan yang telah ditetapkan oleh Tuhannya yaitu Allah SWT. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang baik atau positif kepada kinerja sumber daya manusianya. Kepemimpinan islami dapat

dikatakan salah satu factor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena pemimpin adalah penentu, penentu dari berhasil atau tidaknya organisasi. Pentingnya seorang pemimpin untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan SDM agar mencapai kinerja yang lebih baik untuk organisasinya.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh A'rysy fahrullah (2018) yang berjudul "pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi, kinerja, serta kesejahteraan islami" menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja SDM. Kemudian penelitian yang mendukung di dapati pada penelitian Desy Nur Aini (2016) yang berjudul "Analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi waroeng steak and shake cabang Semarang)" membuktikan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berbeda yang dilakukan oleh peneliti lain yaitu miftachul Jannah, suwardi, setia iriyanti (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan islam tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (sardiman;2006;73) penggerak dalam artian tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya sesuai tujuan yang diperintahkan oleh seorang pemimpin. Dengan memberikan motivasi kepada tenaga kerja akan membantu mendorong usaha menjadi lebih baik. SDM yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan (Lutfi, 2014: 2).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2018) yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai medan" menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai medan. Lain dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Desy Nur Aini (2016) dengan judul

“Analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan” yang membuktikan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh negative atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan .

kepuasan kerja yaitu untuk mengembangkan sumber daya manusia, organisasi perlu menciptakan kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Robbins dan Judge, 2007). Kepuasan kerja sangatlah penting, contoh ketika seorang karyawan mendapatkan hal yang puas terhadap pekerjaannya dia akan berbicara hal yang positif terhadap teman temannya, dan sebaliknya apabila dia tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya dia akan berbicara hal yang negatif tentang hal yang bersangkutan organisasi, dan itu dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dari SDM. Kepuasan kerja harus dimiliki oleh seorang karyawan, dimana dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat melakukan interaksi dengan baik terhadap lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai pemilik UKM (Widjojo: 2013).

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang berjudul “Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan” membuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia. Dan pada peneliti Oxy Rindiantika Sari (2018) yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening” membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil dari uraian diatas, penulis mengadakan sebuah penelitian tentang kinerja SDM, kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap pelaku UKM Batik di Kota Pekalongan. Dari uraian

diatas yang telah dipaparkan, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Maka bagaimana meningkatkan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan, sehingga pertanyaannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadapkepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Sumber daya manusia pada UKM Batikdi Kabupaten Pekalongan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah dari berbagai rumusan masalah yang diatas:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islamiterhadap kinerja SDM pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Sumber daya manusia pada UKM Batik di Kabupaten Pekalongan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja pada UKM batik di Kabupaten Pekalongan

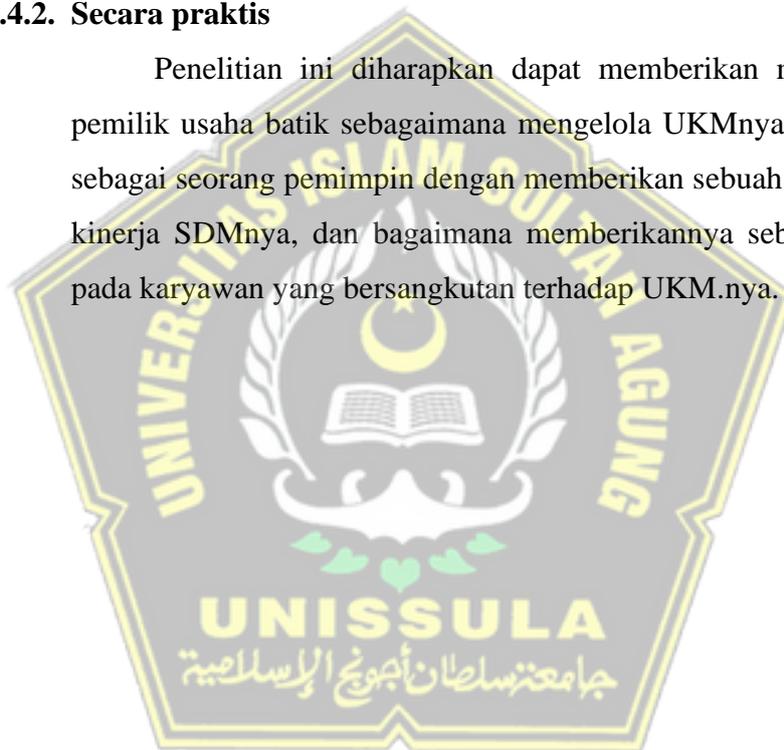
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan sebuah model penelitian tentang peningkatan kinerja SDM berbasis kepemimpinan islami dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan objek yang lebih luas lagi.

1.4.2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pemilik usaha batik sebagaimana mengelola UKMnya dari sikapnya sebagai seorang pemimpin dengan memberikan sebuah motivasi pada kinerja SDMnya, dan bagaimana memberikannya sebuah kepuasan pada karyawan yang bersangkutan terhadap UKM.nya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja SDM

Dalam era perubahan ini persaingan semakin ketat, oleh sebab itu setiap organisasi perlu melakukan manajemen kinerja. Kinerja adalah hasil dari kemampuan kerja seorang SDM dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Dari hasil kinerja tersebutlah yang akan menjadikan sebuah penilain baik atau buruk SDM tersebut. Apakah kinerja yang telah dia lakukan baik atau justru sebaliknya.

Kinerja merupakan factor pendorong penting dalam kelangsungan hidup organisasi, apabila kinerja yang dilakukan SDM menurun maka organisasi akan terkena dampak yang tidak baik. Oleh sebab itu penting untuk memonitoring setiap kinerja SDM. Melihat setiap development kinerja SDM dari pengembangan individu apakah bisa mengerjakan sesuai target, melihat potensi SDM bisa berkembang sampai mana, memberikan tugas atau tanggung jawab yang lebih, atau mungkin perlu diberikan pelatihan. Apabila dapat memahami SDM mengenai apa yang diharapkan dan mendapatkan dukungan yang di butuhkan maka kinerja SDM akan meningkat. Berikut ada beberapa definisi dari para ahli :

Kinerja adalah tentang mengarahkan dan mendorong pekerja untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi (Walters, 1995).

Schwartz (1999:vii) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun