

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini , yang terlebih ketika kita dihadapkan pada era revolusi 4.0. Pada era revolusi 4.0, persaingan antar industri semakin tinggi baik industri yang berorientasi pada profit maupun yang berorientasi pada non profit dan meningkatnya digitalisasi. Peningkatan kinerja SDM islami menjadi salah satu yang terpenting yang bertujuan supaya suatu bisnis dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat serta tuntutan dari konsumen yang semakin tinggi. Sumber daya insane merupakan hal yang terpenting dalam suatu bisnis, sehingga perlu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan pada suatu bisnis. Suatu bisnis dituntut agar memiliki sumber daya manusia islami yang berkompeten agar menjadi kekuatan sebuah bisnis untuk dapat bersaing ditengah arus perubahan yang semakin dinamis.

Sumber daya manusia islami bisa dikatakan sebagai kunci keberhasilan sebuah bisnis dan merupakan kekayaan atau bahkan asset yang harus dikembangkan, dihargai bukan hanya sekedar dieksploitasi agar keberadaanya dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan sebuah bisnis. Suatu peningkatan kinerja karyawan bisa membawa kemajuan bagi suatu bisnis untuk dapat bertahan dalam kondisi persaingan lingkungan bisnis yang tidak

stabil. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja sumber daya islami digunakan untuk melihat seberapa besar produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut dan tetap berpegang teguh pada Al-quran dan Hadist. Kinerja karyawan merupakan suatu tingkatan keahlian atau kemajuan seseorang karyawan atas apa yang telah ia kerjakan serta dapat memberikan kontribusi yang baik dan berkualitas bagi perusahaan (Harahap, 2016). Suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang didapat dari seseorang karyawan dalam bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah atasan berikan kepadanya disebut sebagai kinerja (Ithri & Cahyono, 2018).

Kepemimpinan islami ialah kepemimpinan yang dipraktekkan oleh Nabi Muhammad SAW yang sesuai dengan Al-quran dan Sunnah (Elfani, 2019). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Apabila perilaku seorang pemimpin yang positif dan sesuai dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas apabila mereka diperlakukan secara adil dan penuh perhatian, serta diberikan contoh dan arahan yang jelas serta teladan yang baik. Sebaliknya, jika perilaku seorang pemimpin yang kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elfani, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan di Bank BNI Syariah di Surabaya. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karyawan merupakan suatu proses persiapan individu-individu untuk dapat memikul tanggung jawab yang berbeda atau bahkan tanggung jawab yang lebih tinggi didalam suatu bisnis, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penyiapan seorang individu memenuhi tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam sebuah organisasi (Simamora, 2006: 273). Pengembangan karyawan disebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin secara baik dan benar, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin tidak berjalan sesuai dengan harapan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Program yang dirancang khusus untuk suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan, serta memperbaiki perilakunya disebut pengembangan sumber daya manusia (Isa & Irawan, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murtani, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan islami dikatakan sebagai model kepemimpinan terbaik sepanjang sejarah teori kepemimpinan karena dicontohkan dalam agama islam. Kepemimpinan islami yang ada didalam suatu organisasi didapatkan berdasarkan sumber-sumber islam yaitu Al-quran dan Sunnah yang kemudian diimplementasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara islami. Kepemimpinan islami juga dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena seorang pemimpin dikatakan sebagai salah satu faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi, didalam organisasi yang sukses pasti terhadap kinerja karyawan yang selalu meningkat. Kepemimpinan islam diartikan sebagai suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mengarahkan serta memotivasi perilaku orang lain, dan ada usaha seperti kerja sama yang berpegang pada Al-quran dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Harahap, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ithri & Cahyono, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thamrin et al., 2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang.

Pengembangan karyawan disebut sebagai proses yang efektif untuk menghadapi suatu tantangan yang akan dialami saat bisnis akan berkembang dan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang suatu bisnis. Pengembangan karyawan juga dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin secara baik dan benar, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin tidak berjalan sesuai dengan harapan, maka kinerja sumber daya manusia akan menurun. Program pengembangan dikatakan dapat mengajarkan berbagai macam keterampilan yang baru kepada para karyawan dengan tujuan agar mereka dapat memenuhi tercapainya sebuah karir (Rachmawati, 2008: 15).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto & Nurhajati, 2017) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara

parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Isa & Irawan, 2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Jombang.

Kepuasan kerja disebut sebagai sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh nilai moral, kedisiplinan, serta prestasi saat bekerja. Kepuasan kerja dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia karena apabila seorang karyawan merasa senang saat bekerja maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak menyenangkan maka kinerja karyawan tersebut juga rendah. Sikap positif dosen terhadap pekerjaannya yang muncul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja disebut kepuasan kerja (Sunarno, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Jombang. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sunarno, 2019) yang menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Islam As-syafi'iyah. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah. Batik merupakan salah satu warisan atau iconic Indonesia yang diakui oleh UNESCO pada tanggal 2 Oktober 2009 sebagai warisan dunia, sehingga kesenian batik harus dilestarikan. Perkembangan globalisasi yang pesat juga terdapat dampak positif dan negatifnya, dampak positifnya yaitu semakin majunya aspek di segala bidang yang dapat membuat seseorang semakin kreatif dan inovatif dalam mengikuti perkembangan zaman. Akan tetapi, perkembangan globalisasi juga terdapat dampak negatifnya yaitu terjadinya kompetisi antar individu ataupun kelompok.

Alasan pemilihan objek penelitian didasarkan atas kondisi yang terjadi pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Grobogan menyatakan bahwa salah satu UKM yang harus mendapatkan perhatian lebih adalah UKM yang bergerak di industri kerajinan batik. Batik Grobogan yang mulai diperkenalkan pada tahun 2004 sering mengalami ketidakstabilan produksi. Ketidakstabilan produksi ini dikarenakan faktor permintaan yang masih tidak stabil, serta faktor manajemen sumber daya yang kurang memadai yang tampak pada tabel berikut :

Tabel 1. 1
Data Persentase Kenaikan dan Penurunan Produksi di UKM Batik Kabupaten Grobogan

Tahun	Persentase kenaikan dan penurunan produksi
2013	18,48%
2014	-17,54%
2015	12,55%
2016	2,6%
2017	2,9%
2018	5,1%
2019	5,5%

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Grobogan

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa UKM Batik mengalami kenaikan produksi pada tahun 2013 dan 2015 serta di tahun 2016, 2017, 2018, 2019 juga mengalami kenaikan tapi tidak begitu signifikan dibanding tahun sebelumnya sedangkan di tahun 2014 produksi batik mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia sudah banyak diteliti namun didapati berbagai macam kesimpulan yang belum konsisten. Hasil penelitian (Harahap, 2016) dan (Ithri & Cahyono, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thamrin et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, (Krisdianto & Nurhajati,

2017) dan (Isa & Irawan, 2019) menyatakan bahwa pengembangan kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2017) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya maka diperlukan Kepuasan Kerja yang dapat menjembatani Kepemimpinan Islami, Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja sumber daya manusia pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan. Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* tersebut peneliti mengangkat topic **“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Islami melalui Kepemimpinan Islami dan Pengembangan Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Bagaimana meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan) melalui kepemimpinan islami dan pengembangan karyawan serta kepuasan kerja?

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?

2. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?
4. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Sumber Daya Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Sumber Daya Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Islami (Studi Kasus Pada UKM Batik di Kabupaten Grobogan)

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pengembangan Ilmu Ekonomi, khususnya Manajemen tentang Peningkatan Kinerja SDM Islami melalui Kepemimpinan Islami dan Pengembangan Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja sumber daya islami dan mengaplikasikannya dengan kepemimpinan islami dan perkembangan karyawan terhadap kepuasan kerja.