

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi menjadikan perusahaan untuk bisa lebih bersaing secara efektif dan efisien serta lebih adaptatif. Persaingan global menyebabkan perusahaan agar lebih meningkatkan kreatifitas, inovasi dan keunggulan demi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan suatu organisasi berkumpulnya orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai untuk menjalankan roda kegiatan perusahaan seperti rumah tangga produksi perusahaan. Semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan dan meningkatkan nilai bagi perusahaan, dan tentunya juga untuk meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* dan pegawai.

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam menentukan hidup matinya suatu perusahaan. Karenanya diperlukan pegawai yang mumpuni dan sesuai dengan kriteria dalam perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawainya, dengan harapan meningkatnya kinerja dan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal.

Kinerja merupakan parameter kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah kunci sukses bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga kinerja pegawai harus menjadi perhatianbagipimpinan perusahaan.

Selain itu juga harus memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki, agar bisa menjadi yang terbaik yaitu generasi *khairu ummah* (Laode M. Kamaluddin & Mujib El Shirazy, 2011: 17). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, yaitu : kepemimpinan islami, manajemen spiritual, dan lingkungan kerja islami.

Kinerja bisa dikatakan sebagai kunci kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Pegawai dapat melaksanakan tugas dan bekerja secara optimal jika mempunyai dedikasi dan kinerja yang baik sehingga dapat memberikan sesuatu yang terbaik bagi perusahaan. Kinerja pegawai bisa menjadi parameter kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang diinginkan. Sehingga jika kinerja pegawai menurun maka kinerja perusahaan juga bisa menurun yang berimbas pada tersendatnya tujuan perusahaan.

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan islami. Rezy Azis (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan islami merupakan nilai-nilai substansial Islam yang dipraktikkan dalam memimpin atau mengelola sesuatu termasuk organisasi dan perusahaan, oleh sebab itu kepemimpinan islami dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Pemimpin yang sudah mempunyai sifat kepemimpinan islam yang baik, maka perusahaan akan membaik sehingga bisa memberi manfaat bagi kesejahteraan pegawai dan lingkungan sekitar serta *stakeholder*. Dalam PDAM Tirta Panguripan Kabupaten Kendal, kepemimpinan islami sudah cukup baik, tapi

masih perlu ditingkatkan terus agar bisa berkembang menjadi PDAM terbaik nasional.

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja adalah manajemen spiritual. Menurut AA Gym (2002), menyebutkan bahwa manajemen spiritual meletakkan hubungan antar manusia dalam proses bisnis atau kerja, tidak lepas kaitannya dengan dengan hubungan manusia dengan Tuhannya. Implementasi yang paling mudah dilakukan dalam bekerja adalah kepedulian terhadap sesama manusia dan lingkungan alam semesta. Dalam manajemen spiritual ini, PDAM Tirta Panguripan Kabupaten Kendal sudah cukup baik, seperti bantuan dan santunan kepada yayasan yatim piatu, pemberian hewan qurban, dll. Namun perlu ditingkatkan terus agar menjadi lebih baik seperti mengadakan Jumat beramal dan Senin berbagi untuk seluruh pegawai.

Variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja islami. Mega Susilowati (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja islami sebagai perilaku, etika, dan perasaan yang dimiliki oleh para pegawai dalam perusahaan. Selain itu, keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin). Lingkungan kerja islami di PDAM Tirta Panguripan Kendal perlu ditingkatkan, seperti kesadaran pegawai bahwa bekerja adalah ibadah. Sehingga bisa lebih mengoptimalkan segala kemampuan dan kinerja. Masih tidak sedikit pegawai yang hanya datang

absen lalu entah pergi kemana kemudian sore datang lagi untuk absen sehingga seperti makan “gaji buta”.

Dalam dinamika perjalanannya PDAM Tirta Panguripan Kabupaten Kendal merupakan BUMD terbesar di Kabupaten Kendal, baik dilihat dari jumlah pegawainya yang mencapai 248 orang maupun jumlah pelanggannya yang sampai awal tahun 2017 sudah mencapai lebih dari 70.000 sambungan rumah (SR).

PDAM Tirta Panguripan Kabupaten Kendal selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawainya agar bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggannya. Peningkatan kinerja ini bisa melalui beberapa hal, seperti pemberangkatan umroh, *training and development*, *outbound*, pengajian dan ceramah rohani, acara bersama yang bersifat hiburan, wisata, dsb. Selain itu bisa dilihat dari Straitegi Perusahaan, yaitu: (1) Meningkatkan cakupan pelayanan, (2) Meningkatkan kontinuitas dan kuantitas sampai ke pelanggan, (3) Meningkatkan kualitas air, (4) Menurunkan tingkat kebocoran, (5) Mencapai full cost recovery, (6) Pembuatan pedoman penilaian kinerja, (7) Meningkatkan kualitas pegawai. Pelayanan kepada pelanggan juga sudah 24 jam, jadi sewaktu-waktu pelanggan minta bantuan saat itu juga harus siap melayani. Selain itu juga jika terjadi kebocoran pipa sewaktu-waktu, meskipun malam hari atau hari libur, langsung sesegera mungkin diperbaiki tanpa menunggu lama. Semua itu karena PDAM Tirta Panguripan Kabupaten Kendal mempunyai motto “Air Langgeng, Pelanggan Seneng, PDAM Anteng”. Adapun jumlah

peningkatan jumlah pelanggan PDAM Tirta Panguripan Kabupaten Kendal sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Perkembangan Pelanggan Tahun 2012 – Juli 2017

Tahun	Jumlah
2012	52.249
2013	55.636
2014	58.929
2015	63.461
2016	67.484
2017 (Juli)	70.699

Sumber: PDAM Tirta Tirta Panguripan Kabupaten Kendal, 2017

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Peran Kepemimpinan Islami, Manajemen Spiritual, dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Di PDAM Tirta Panguripan Kabupaten Kendal”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja?
2. Bagaimana pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja?

2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja?
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilihat dari dua aspek antara lain:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, antara lain dapat mengetahui peran kepemimpinan islami, manajemen spiritual, dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja SDM dan bisa diterapkan bagi mahasiswa dalam berorganisasi atau berwirausaha baik di kampus maupun di umum.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja maupun bisnis dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Bagi Perusahaan

1. Sebagai masukan agar lebih bisa kinerja SDM mendekati nilai sempurna.
2. Sebagai masukan agar kinerja sumber daya manusianya menjadi lebih spiritualis dan lebih bermanfaat bagi seluruh alam.

c. Bagi Universitas

Sebagai masukan khususnya bagi civitas akademika agar dapat lebih meningkatkan kinerja guna bisa menerapkan Budaya Akademik Islami (BUDAI) dan mendukung terwujudnya Generasi *Khoiru Ummah*

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan obyek penelitian selanjutnya dan dijadikan referensi kajian pustaka.