BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mengelola sebuah organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki para pegawai yang berpengetahuan dan mempunyai ketrampilan yang tinggi serta memperhatikan situasi dan kondisi yang mendorong para pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin yang nantinya bisa meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal. Jadi kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja.

Dalam organisasi kepemimpinan memegang peranan sangat penting, seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan yang memperjuangkan perubahan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.[2] Sedangkan kepemimpinan yang akan di teliti di sini adalah kepemimpinan Islam. Kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di ridhai Alloh Swt. Sehingga pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar, ia harus

[2] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Peilaku Organisasi*, (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2003), hal. 2-3

mempertanggungjawabkan organisasinya selain itu ia juga bertanggung jawab dihadapan Alloh kelak atas apa yang telah ia perbuat. Maka ia harus mengarahkan, membimbing para pegawainya dengan jelas dan benar menurut syariat Islam. Kemudian ia juga harus memperhatikan para pegawainya. Karena perhatian seorang pemimpin dapat membangkitkan semangat kerja para pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya.

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang bijaksana, pegawai juga harus mempunyai etos kerja yang tinggi. Maka etos kerja tinggi yang dimiliki seseorang tidak hanya ditunjukkan keseriusannya, namun semuanya dilakukan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.[3] Langkah awal menuju etos kerja terbaik adalah dengan cara ia harus lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Namun tidak cukup bila hanya semangat saja, tetapi ia harus memikirkan orientasi kedepan dan diimbangi dengan kerja keras.

Kinerja yang meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan etos kerja saja melainkan harus memperhatikan lingkungan kerjanya. Dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh pekerjaanya.[4] Sedangkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja.

---

[3] Kerja dan Ketenagakerjaan, *Tafsir Al-Qur'an Tematik*, (Jakarta: Aku Bisa, 2012), hal. 139

[4] Sukanto Reksoha diprojo dan Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Produksi*, (Yogyakarta: BPFE,1991), hal. 153

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi antara kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja saling berhubungan terhadap kinerja pegawai, karena apabila pemimpin mengarahkan dan membimbing dengan cara yang dianjurkan oleh syariat Islam pasti pegawai dalam bekerjanya akan lebih bagus, kemudian para pegawai harus semangat dan sadar akan pentingnya bekerja sehingga mempunyai etos kerja yang tinggi. Selain itu dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat para pegawai menjadi tenang sehingga bisa menciptakan kinerja yang meningkat.

Hadirnya UPT Pelatihan Kerja bukanlah hal yang baru melainkan ia ada sudah lama. UPT Pelatihan Kerja merupakan salah satu anak lembaga dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung merupakan lembaga yang dipercaya untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kerja yang berkantor di Kabupaten Tulungagung. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung ini secara teknis melaksanakan program pelatihan meliputi Kab. Tulungagung, Trenggalek dan Kab/Kota Blitar. Lokasi UPT Pelatihan Kerja juga mudah untuk diakses baik menggunakan kendaraan pribadi maupun dengan kendaraan umum.

Dengan berjalannya waktu, perkembangan data pelatihan yang dapat dilihat dari Provinsi Jawa Timur ini meningkat dan ada pula yang mengalami penurunan, yaitu bardasarkan data yang diperoleh dari UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data UPT Pelatihan Kerja Provinsi Jawa Timur

No	UPT	Tahun 2014		Tahun 2015(s.d Agustus)	
		Pelatihan	Penempatan	Pelatihan	Penempatan
1	UPT PK Surabaya	447	241	96	35
2	UPT PK Mojokerto	528	249	320	121
3	UPT PK Jombang	718	282	192	143
4	UPT PK Nganjuk	352	152	370	119
5	UPT PK Madiun	896	252	98	45
6	UPT PK Ponorogo	416	72	160	27
7	UPT PK Bojonegoro	640	223	208	156
8	UPT PK Tuban	685	260	606	87
9	UPT PK Sumenep	479	279	112	0
10	UPT PK Kediri	507	147	304	65
11	UPT PK T. Agung	359	180	48	0
12	UPT PK Pasuruan	128	106	208	88
13	UPT PK Situbondo	416	110	48	18
14	UPT PK Jember	448	194	128	21
15	UPT PK Singosari	256	187	160	112
16	UPT PK PPTKLN Wonojati	430	39	192	79
Jumlah		7705	2974	3250	1116[5]

Keberadaan UPT Pelatihan Kerja ini berguna untuk mencerdaskan anak bangsa melalui program pelatihan yang berbasis kompetensi, kebutuhan pasar kerja, serta membangun generasi yang memiliki kemampuan entrepreneur yang tangguh dan handal. UPT Pelatihan Kerja di samping memberikan pelatihan juga memberikan sertifikasi dan penempatan kerja. Sehingga bisa mengurangi sebuah pengangguran. Di UPT Pelatihan Kerja terdapat 52 pegawai yang mana ada kepala UPT Pelatihan Kerja, kepala sub bagian tata usaha, kasi pelatihan dan sertifikasi, kasi pengembangan dan pemasaran dan para pegawai lainnya

[5] Optimalisasi Pendayagunaan 16 UPT Pelatihan Kerja (BLK) Disnakertranduk Prov,Jatim tahun 2006, hal. 8

Pada UPT Pelatihan Kerja ada 14 kejuruan yang masing-masing kejuruan masih mempunyai banyak sub kejuruan. Dengan adanya banyak sub kejuruan tersebut bisa membantu masyarakat untuk mengikuti pelatihan yang ia inginkan. Selain UPT Pelatihan kerja mempunyai banyak sub kejuruan, ia juga mempunyai TUK. TUK merupakan sarana untuk melaksanakan uji kompetensi bagi tenaga kerja maupun masyarakat umum untuk mendapatkan pengakuan profesi pekerjaan berdasarkan dengan bukti sertifikasi kompetensi. Sehingga memudahkan masyarakat untuk memiliki pengakuan profesinya. Dari uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung".

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi masalah

   Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu identifikasi agar memudahkan pembahasan dengan jelas. Pada penelitian ini ada empat variabel, yaitu:

   a) Variabel kepemimpinan Islam (X1)

      Variabel kepemimpinan Islam (X1) merupakan variabel bebas (independen)

   b) Variabel etos kerja (X2)

      Variabel etos kerja (X2) merupakan variabel bebas (independen)

c) Variabel lingkungan kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja (X3) merupakan variabel bebas (independen)

d) Variabel kinerja pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat (dependen)

2. Pembatasan masalah

Pada kepemimpinan Islam di sini ditekankan pada pemimpin yang mempunyai bawahan bukan pemimpin untuk dirinya sendiri. Sedangkan sampelnya adalah sama dengan populasinya yaitu semua pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang berjumlah 52 orang.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?
4. Apakah kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kepemimpinan Islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.
2. Untuk menganalisis etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung
4. Untuk menganalisis kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenaran di dalam kenyataan, percobaan, atau praktik. Maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. H_0 = ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

   H_1 = ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung
2. H_0 = ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

   H_1 = ada pengaruh dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

3. H_0 = ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

   H_1 = ada pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

4. H_0 = ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

   H_1 = ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

F. Kegunaan Penelitian.

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan ekonomi syariah terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

   a. Bagi penyusun

      Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

   b. Bagi lembaga

      Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dimasa mendatang terutama dalam mengelola sumber daya manusia.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a. Kepemimpinan Islam

Istilah kepemimpinan juga dapat diartikan secara etimologi (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata "pimpin". Dengan mendapat awalan me- menjadi "memimpin" maka mempunyai arti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Kata memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakannya disebut sebagai pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa penambahan awalan ke- dan akhiran –an pada kata pemimpin. Kata kepemimpinan berarti cara memimpin.[6] Jadi kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di ridhai Alloh Swt.

b. Etos Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial.[7] Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

---

[6] Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Kashiko, 2006), hal. 535

[7] *Ibid*, hal 223

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.[8]

d. Kinerja Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja mengandung arti sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja, prestasi kerja yang di perlihatkan.[9] Sedangkan pegawai adalah orang yang bekerja disuatu instansi dan mendapatkan upah.[10] Jadi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penegasan Operasional

Dari definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah untuk mengetahui pengaruh pemimpin yang mengarahkan para pegawainya dengan cara yang di anjurkan oleh syariat Islam serta menciptakan para pegawainya untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan dengan memperhatikan lingkungan kerjanya yang dilihat dari nyaman tidaknya

[8] Diana Khairani Sofyan, *"Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA"* dalam *ft.unimal.ac.id>index.php>volume-1*, diakses 15 Februari 2016

[9] Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia…,* hal. 381

[10] *Ibid,* hal. 517

pegawai saat melakukan aktivitas sehingga kinerja pegawai. menjadi lebih baik dari sebelumnya.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori ini berisikan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang di dapat akan menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari peneliti ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat antara lain: rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, kisi-kisi instrumen, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi data dan pengujian hipotesis

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan rumusan masalah I, pembahasan rumusan masalah II, pembahasan rumusan masalah III dan pembahasan rumusan masalah IV

BAB VI

Bab ini berisi tentang dua hal pokok yaitu: kesimpulan dan saran.