

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam mengelola sebuah organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki para pegawai yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan yang tinggi serta memperhatikan situasi dan kondisi yang mendorong para pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) bagi lembaga adalah faktor pendukung yang penting bagi perkembangan UPT Pelatihan Kerja

Tulungagung. Jika SDM pada lembaga tersebut tidak bekerja yang sesuai dengan aturan dan bekerja tidak sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka lembaga tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Perkembangan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung akan tercapai dengan maksimal karena adanya kinerja dari karyawan dengan hasil yang baik dan kinerja yang maksimal. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan yang memperjuangkan perubahan. Menurut Robbins, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok.² Kepemimpinan adalah proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi. Salah satu elemen pokok yang menjadi perhatian setiap organisasi adalah bagaimana caranya untuk menarik, melatih, dan mempertahankan orang-orang yang akan menjadi pemimpin-pemimpin yang efektif. Seorang pemimpin harus mempertanggungjawabkan organisasinya, selain itu juga bertanggung jawab. Seorang pemimpin harus mengarahkan, membimbing para pegawainya dengan jelas dan benar, kemudian ia juga harus memperhatikan para pegawainya, karena perhatian seorang pemimpin dapat

² Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hal., 318

membangkitkan semangat kerja para pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam jalannya pencapaian tujuan. Kepemimpinan selain hal pokok dari hasil kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan pokok pengendalian dari organisasi tersebut. Pada suatu organisasi kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, jika pemimpin dalam organisasi tersebut selalu terbuka dengan segala permasalahan dan jika ada permasalahan mampu bekerja sama dengan karyawan dan tidak pilih pilih maka tujuan dalam lembaga tersebut bisa terlaksana. Dengan demikian kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik dengan adanya pemimpin yang mampu menyongkong kinerja karyawannya.

Pemimpin yang baik buat pencapaian tujuan adalah pemimpin yang bertanggung jawab dengan bawahannya dan mampu bertanggung jawab dengan tugas atau posisi yang ditempatinya. Pemimpin harus bisa menjadikan posisinya sebagai contoh untuk karyawannya. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam dunia kerja akan menjadi pandangan kedepannya dari organisasi atau perusahaan yang dipimpinnnya. Jika dalam dunia kerja atau lembaga tersebut pemimpin mampu bertanggung jawab maka kinerja dari karyawanpun akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan.

Kinerja pegawai yang meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan saja, melainkan harus memperhatikan lingkungan kerjanya. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah

satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja pegawai dapat dicapai dengan maksimal. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan, dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pegawai, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pegawai merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh pekerjaannya.³

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 gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja saling berhubungan terhadap kinerja pegawai, seorang pemimpin harus mengarahkan, membimbing para pegawainya dengan jelas dan benar. Selain itu, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat para pegawai menjadi tenang sehingga bisa meningkatkan kinerjanya.

Dalam skripsi Suwesty Yunia Pratiwi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang yang berjudul, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel*

³ Sukanto Reksoha Diprojo dan Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 1991), hal., 153

*Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*⁴.

Dilakukan pada tahun 2011. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 0,308 X_1 + 0,439 X_2 + 0,763$ dan $Y = 0,209 X_1 + 0,207 X_2 + 0,447 Y_1 + 0,682$. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R2*) sebesar 0,401 pada variabel terikat kepuasan kerja, berarti persentase pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,1%. Koefisien determinan sebesar 0,516 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%.

Sedangkan dalam skripsi Riska Fitriana, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang berjudul, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi*”⁵. Dilakukan pada tahun 2016. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y), gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

⁴Suwesty Yunia Pratiwi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011).

⁵Riska Fitriana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, (Ponorogo: Skripsi tidak Diterbitkan, 2016).

pegawai (Z), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z), motivasi (Y) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).

Dalam dua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian, yaitu dalam skripsi yang dilakukan oleh Suwesty Yunia Pratiwi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riska Fitriana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penelitian ini ingin menguji variabel-variabel tersebut dalam lembaga UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung merupakan salah satu anak lembaga dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) Provinsi Jawa Timur. Bersama dengan balai latihan kerja lainnya, UPT Pelatihan Kerja Tulungagung juga melaksanakan kegiatan pelatihan kerja yang berkantor di Kabupaten Tulungagung dan turut serta dalam usaha pemerintah mempersiapkan SDM di Indonesia (di Kabupaten Tulungagung, Trenggalek, Blitar, Kediri dan sekitarnya). UPT Pelatihan Kerja Tulungagung terdapat 47 pegawai yang mana ada Kepala UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi (PS), Kasi Pengembangan dan Pemasaran (PP) serta para pegawai lainnya.

Tabel 1.1

Kekuatan Pegawai Disnakertransduk Prov. Jatim per Unit Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jenis Jabatan Keadaan Desember 2015

NO	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN		JENIS JABATAN			JUMLAH
		L	P	STRUKT.	FUNGS.	STAF	
1	Disnakertransduk Prov. Jatim	169	91	29	30	201	260
2	UPT PK Singosari	40	17	4	29	24	57
3	UPT PK Jember	26	5	4	16	11	31
4	UPT PK Pasuruan	24	9	4	18	11	33
5	UPT PK Mojokerto	36	3	4	26	9	39
6	UPT PK Jombang	24	6	4	15	11	30
7	UPT PK Tuban	25	4	4	18	7	29
8	UPT PK Nganjuk	29	1	4	18	8	30
9	UPT PK Surabaya	40	15	4	24	27	55
10	UPT PK Sumenep	21	3	4	8	12	24
11	UPT PK Situbondo	19	3	4	11	7	22
12	UPT PK Kediri	29	5	4	17	13	34
13	UPT PK Tulungagung	32	5	4	21	12	37
14	UPT PK Madiun	31	4	4	22	9	35
15	UPT PK Ponorogo	28	6	4	22	8	34
16	UPT PK Bojonegoro	22	3	4	13	8	25
17	UPT PK PPTKLN Wonojati	31	10	4	22	15	41
18	UPT PPTK Surabaya	15	7	4	6	12	22
19	UPT K3 Surabaya	15	16	4	15	12	31
20	UPT P3TKI Surabaya	19	11	4	0	26	30
21	UPT Pelatihan Kependudukan	12	11	4	3	16	23
JUMLAH		687	235	109	354	459	922

Sumber: Subbag Tata Usaha, 2015.⁶

⁶ Laporan Kinerja (LKj) Disnakertransduk Prov. Jatim Tahun 2015, hal 25

Selanjutnya tabel daftar nama Kepala UPT Pelatihan Kerja Tulungagung periode 1983 – 2017:

Tabel 1.2

Daftar Nama Kepala UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

No	Nama	Periode
1	Drs. Hery Sukirno	1983 – 1991
2	Sakir	1991 – 1997
3	Muhari	1997 – 2000
4	Drs. Ahmad Anas S.P	2000 – 2006
5	Drs. Muhammad Al Irsyad, MM	2006 – 2009
6	Agus Hartono, SH	2009 – 2011
7	Prawito, SH. MM	2012
8	Dr. Sularno, M.Si	2012 – 2016
9	Hadi Mulyono, SH. MM	2016
10	Drs. Bambang Badi Utama, M.Pd	2016 – Sekarang

Sumber: Subbag Tata Usaha UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa selama 34 tahun mengalami pergantian kepala UPT Pelatihan Kerja sebanyak 10 kali, kepala UPT Pelatihan Kerja dipilih langsung oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) provinsi Jawa Timur dan periode jabatannya juga ditentukan oleh Kepala Disnakertransduk provinsi Jawa Timur.

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 disamping memberikan pelatihan juga memberikan sertifikasi dan penempatan kerja. Sehingga dapat mengurangi pengangguran.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja juga memiliki fungsi ganda. Pertama sebagai Unit Pelaksana Pelatihan bagi pencari kerja dan kedua sebagai Unit Percontohan Pelatihan bagi lembaga pelatihan lain, sebut saja baik pemerintah, swasta maupun perusahaan. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja disatu pihak dengan kemampuan angkatan kerja dan dipihak lain membutuhkan pengelolaan BLK yang efektif dan efisien.

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung memiliki 20 kejuruan, sehingga bisa membantu masyarakat untuk mengikuti kegiatan pelatihan sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu, UPT Pelatihan Kerja Tulungagung juga mempunyai TUK, yaitu sarana untuk melaksanakan uji kompetensi bagi tenaga kerja maupun masyarakat umum untuk mendapatkan pengakuan profesi pekerjaan berdasarkan dengan bukti sertifikat kompetensi, sehingga memudahkan masyarakat untuk memiliki pengakuan profesinya. Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan yang Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?
3. Apakah gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan yang Islami terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan yang digarapkan penulis antara lain:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Serta diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan ekonomi syariah terutama dalam manajemen sumber daya Insani.

2. Secara Praktis

a. Bagi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Dengan adanya penelitian ini, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama dalam mengelola sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai-pegawai. Dan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga diharapkan semua pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung bekerja secara produktif.

b. Bagi Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan penelitian ini bisa menjadi salah satu bahan referensi tambahan bagi penelitian dengan tema yang sejenis, sehingga ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya insani bisa terus diikuti perkembangannya.

c. Bagi Peneliti

Sebagai penambah hasanah keilmuan, pengalaman, latihan dan pengembangan teori yang diterapkan yang didapat selama di bangku perkuliahan.

E. BATASAN PENELITIAN

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data serta keterbatasan berfikir, maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

F. DEFINISI OPERASIONAL

1. Penegasan Konseptual

a. Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan 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 pemimpin. Berkembang pula kata kepemimpinan, berupa penambahan awalan ke- dan akhiran –an pada kata pemimpin. Kata kepemimpinan berarti cara memimpin.⁷

b. Lingkungan Kerja

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

c. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sedangkan pegawai adalah orang yang bekerja disuatu instansi dan mendapatkan upah.⁸ Jadi, pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

⁷ Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Kashiko, 2006), hal., 535

⁸ Umi Chulsum, *Kamus...*, hal. 517

melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai.⁹

2. Penegasan Operasional

Dari beberapa definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung” adalah untuk mengetahui pengaruh pemimpin yang mengarahkan para pegawainya dan dengan memperhatikan lingkungan kerjanya yang dilihat dari nyaman atau tidaknya pegawai saat melakukan aktivitas sehingga dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.

G. SISTEMATIKA SKRIPSI

Untuk memperoleh gambaran yang cukup jelas mengenai penelitian ini maka penulis mengemukakan sistematika penyusunan skripsi sebagai berikut :

Bagian Awal yang terdiri dari : halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67

Bagian Utama terdiri dari :

Bab I Pendahuluan, terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan batasan masalah, (g) penegasan istilah, (h) sistematika skripsi.

Bab II Landasan Teori, terdiri dari: (a) kerangka teori, (b) kajian penelitian terdahulu, (c) kerangka konseptual, dan (d) hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) berisi pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).

Bab V Pembahasan hasil penelitian, yang berisikan pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

Bab VI Penutup, terdiri dari: (a) kesimpulan dan (b) saran.

Bagian akhir, terdiri dari: (a) daftar pustaka, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.

