

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi Pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera  
Sukarame Bandar Lampung)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Ekonomi (S.E)**

**Oleh:**

**FIVI DIAN EKA PUTRI  
NPM : 1851040335**

**Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H/ 2023 M**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi Pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera  
Sukarame Bandar Lampung )**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Ekonomi (S.E)**

**Oleh:**

**FIVI DIAN EKA PUTRI  
NPM : 1851040335**



**Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Budimansyah, S.Th.I, M.Kom.I.**

**Pembimbing II: Ersi Sisdianto, M.Ak.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H/ 2023 M**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan, untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung, untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung dalam perspektif Islam.

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian Kuantitatif Deskriptif. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dokumentasi, Observasi dan Kuisisioner Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung berjumlah 12 orang dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode Analisis Data, Uji Analisis Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hasilnya berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Menuju Sejahtera. Hasil Uji Parsial  $t$  pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t$  hitung sebesar  $> t$  tabel sebesar  $2,7941 > 2,2010$  dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu  $0,0209 < 0,05$ . Hasil lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sarana Menuju Sejahtera. Hasil Uji Parsial  $t$  pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t$  hitung sebesar  $< t$  tabel sebesar  $1,7542 < 2,2010$  dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu  $0,1133 > 0,05$ . Dan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Menuju Sejahtera berpengaruh secara simultan didapat hasil  $F$  hitung  $> F$  tabel dan Prob  $< 0,05$  yaitu  $4,4875 > 3,9832$  dan Probabilitas  $0,044 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh dan sesuai terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung dalam Perspektif Ekonomi Islam. gaya kepemimpinan dalam memimpin sesuai dengan kandungan Q.S Asy-Syuara: 38 tentang musyawarah. dan Q.S An-Nisa: 58 dijelaskan tentang tindakan seorang pemimpin berlaku adil. Lingkungan kerja sesuai dengan Q.S

Ali Imran: 159 dimana pimpinan perusahaan menyikapi karyawan sebagai partner. Kinerja karyawan sesuai dengan Q.S Al-An'am: 135 dan Q.S An-Nah: 97 dimana dalam pandangan islam yaitu sesuai dengan Al-Salah (bermanfaat), Al-Itqan (kemantapan), Al-Ihsan (melakukan terbaik), Al-Mujahadah (kerja keras dan optimal) dan Tanafus (tolong menolong).

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Perspektif Ekonomi Islam**



## ABSTRACT

*This study aims to describe, to find out whether leadership style and work environment partially affect the performance of employees of PT. Means Towards Prosperous Sukarame Bandar Lampung, To find out whether the leadership style and work environment simultaneously affect the performance of employees at PT. Means Towards Prosperity Sukarame Bandar Lampung., To find out whether leadership style and work environment affect employee performance at PT. Means Towards Prosperity Sukarame Bandar Lampung in an Islamic perspective.*

*The type of research used in this thesis is descriptive quantitative research. Data collection methods used in this study are Documentation, Observation and Questionnaires. The population in this study are all employees of PT. Means Towards Prosperity Sukarame Bandar Lampung totaling 12 people In this study using a sampling jenuh. Data Analysis Method, Descriptive Statistical Analysis Test, Data Quality Test, Classical Assumption Test and Multiple Linear Regression Analysis Test.*

*The results of leadership style on employee performance are influential and significant on the performance of PT Sarana Toju Sejahtera employees. Partial test results for the effect of leadership style on employee performance obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  of  $2.7941 > 2.2010$  with a predetermined significance level of  $0.0209 < 0.05$ . The results of the work environment on employee performance have no effect and are not partially significant on the performance of PT Sarana Toju Sejahtera employees. Partial test results for the effect of the work environment on employee performance obtained  $t \text{ count} < t \text{ table}$  of  $1.7542 < 2.2010$  with a predetermined significance level of  $0.1133 > 0.05$ . And the results of research on the influence of leadership style and work environment on the performance of PT Sarana Menuju Sejahtera employees simultaneously obtained the results of  $F \text{ count} > F \text{ table}$  and  $\text{Prob} < 0.05$ , namely  $4.4875 > 3.9832$  and Probability  $0.044 < 0.05$ . Leadership style and work environment are influential and appropriate to employee performance at PT Sarana Towards Prosperous Sukarame Bandar Lampung in an Islamic Economic Perspective. leadership style in leading according to the content of Q.S Asy-Syuara: 38 concerning deliberation. and Q.S An-Nisa: 58 it is explained about the actions of a leader to be fair and impartial to anyone. The work environment is in accordance with Q.S Ali Imran: 159 where company leaders treat employees as partners.*

*Employee performance is in accordance with Q.S Al-An'am: 135 and Q.S An-Nah: 97 which in Islamic view is in accordance with Al-Salah (useful), Al-Itqan (stability), Al-Ihsan (doing the best), Al- Mujahadah (hard and optimal work) and Tanafus (please help).*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Environment, Employee Performance, Islamic Economic Perspective*



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FIVI DIAN EKA PUTRI  
NPM : 1851040335  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung)” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan di duplikasi atau dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah di rujuk dan disebut footnote atau daftar pustaka. apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 20 Desember 2022

Penulis



**FIVI DIAN EKA PUTRI**

NPM:1851040335



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 704030

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung)**

**Nama** : **Fivi Dian Eka Putri**

**NPM** : **1851040335**

**Jurusan / Prodi** : **Manjemen Bisnis Syariah**

**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Budimansyah, S.Th.I., M.Kom.I**

**Ersi Sisdiyanto, M.Ak.**

**NIP. 1977077252002121001**

**NIP. 198611102019031012**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Manjemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.**

**NIP. 197905142003121003**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmih, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 704030

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung)" disusun oleh Fivi Dian Eka Putri, NPM: 1851040335, program studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Jumat, 30 Desember 2022

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua : Any Eliza, S.E., M., Ak

Sekretaris : Sherly Etika Sari, M.S.I

Penguji I : Adib Fachri, M.E.Sy

Penguji II : Dr. Budimansyah, S.Th.I, M.Kom.I. (.....)

Penguji III : Ersi Sisdiyanto, M.Ak.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Agus Suryanto, S.E., MM. Akt

NPM: 197009262008011008

## MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

*Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar.*

*Mereka meyakini ayat-ayat Kami.*

(Q.S As-Sajadah:24).



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk orang-orang yang berjasa dalam hidupku :

1. Teruntuk Ayah Amri yang telah banyak pengorbanan untuk kami semua anak-anakmu, selalu memberikan kasih sayang yang tak pernah kurang, selalu memberikan kebahagiaan kepada kami anak-anakmu dan selalu berusaha memastikan kami tidak pernah kekurangan suatu apapun, dan teruntuk Ibu, Gustini yang tercinta terimakasih atas kesabaran, kasih sayang yang berlimpah untuk kami anak-anakmu, dan kelembutan hati yang selalu menjadi tempat kami anak-anakmu untuk pulang.
2. Adik-Adik saya, yang selalu memberikan semangat, motivasi dan kasih sayangnya untuk Saya.
3. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu, pengalaman yang akan selalu terkenang, dan pasti akan selalu dirindukan.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Fivi Dian Eka Putri dilahirkan di Kalianda. pada tanggal 09 Februari 2000. Penulis merupakan anak Pertama dari dari pasangan Bapak Amri dan Ibu Gustini. Penulis mengawali proses pendidikan di TK Asiyah Selesai Pada Tahun 2006 kemudian Melanjutkan pendidikan di SD N 2 Kalianda selesai pada tahun 2012 kemudian Melanjutkan pendidikan di MTs Negeri 1 Kalianda selesai pada tahun 2015 kemudian Melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Kalianda selesai pada tahun 2018 kemudian Melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah semester 1 dimulai pada tahun 2018/2019.

Bandar Lampung, 20 Desember 2022  
Penulis

**FIVI DIAN EKA PUTRI**  
NPM:1851040335



## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan NikmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaludin.Z., M.Ag., Ph.D. selaku rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM.Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan suhendar S.E., Ak.M.S.AK. Selaku Sekertaris Jurusan.
4. Pembimbing I Dr. Budimansyah, S.Th.I, M.Kom.I. yang sudah membina dengan sabar serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dan Pembimbing II Ersi Sisdianto, M.Ak. yang sudah membimbingku dengan sabar serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terutama jurusan Manajemen Bisnis Syariah yang memberikan ilmu-ilmu.
6. Terima kasih kepada orang tuaku yang selalu mendoakan aku disetiap solat nya, dan memberikan aku semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih juga kepada kakak-kakak yang selalu memberikan semangat dan mendoakan ku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada Teman-teman seperjuanganku Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018 atas semangat yang diberikan untuk meraih gelar S.E.

Peneliti menyadari penelitian ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang peneliti kuasai. Oleh karenanya kepada para pembaca kiranya dapat

memberi masukan dan saran yang sifatnya membangun. Dan ucapan terimakasih peneliti memanjatkan do'a kehadiran Allah SWT, semoga segala perjuangan dan amal Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta teman-temanku semua akan mendapatkan balasan setimpal atas kebaikannya dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan untuk para pembaca. Aamiin.

Bandar Lampung, 20 Desember 2022  
Penulis

**FIVI DIAN EKA PUTRI**

NPM:1851040335



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi Masalah.....	13
D. Batasan Masalah .....	13
E. Rumusan Masalah .....	13
F. Tujuan penelitian .....	14
G. Manfaat penelitian .....	14
H. Kajian peneliti terdahulu yang relevan.....	15
I. Sistematika Penulisan .....	23

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kepemimpinan.....	25
1. Pengertian Kepemimpinan.....	25
2. Gaya Kepemimpinan .....	27
3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	28
4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	29
5. Variabel-variabel Kepemimpinan .....	30
6. Gaya Kepemimpinan dalam Presfektif Islam .....	34
B. Lingkungan Kerja .....	36
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	36
2. Lingkungan Kerja dalam Pesfektif Islam.....	38
3. Lingkungan Kerja Fisik .....	38
4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja .....	39

5. Indikator Lingkungan Kerja.....	40
C. Kinerja Karyawan .....	41
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	41
2. Indikator Kinerja Karyawan .....	43
D. Pengajuan Hipotesis .....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	45
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	45
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan data .....	47
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	48
E. Instrumen Penelitian .....	50
F. Metode Analisis Data.....	53

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	59
1. Sejarah PT. Sarana Menuju Sejahtera .....	59
2. Struktur Organisasi PT. Sarana Menuju Sejahtera .....	60
B. Hasil Analisis Data .....	61
1. Uji Statistik Deskriptif .....	61
2. Uji Kualitas Data .....	62
a. Uji Validitas .....	62
b. Uji Reliabilitas .....	63
3. Uji Asumsi Klasik.....	63
a. Uji Normalitas .....	63
b. Uji Multikolinieritas .....	64
c. Uji Heteroskedastisitas .....	65
4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
5. Uji Hipotesis .....	68
a. Uji Parsial (t).....	68
b. Uji Simultan (F) .....	68
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
C. Pembahasan .....	69
1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung.....	69
2. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Menuju	



Sejahtera Sukarame Bandar Lampung. ....	72
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam. ....	74

**BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	81
B. Rekomendasi.....	82

**DAFTAR PUSTAKA ..... 83**



## DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	20
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	49
3.2 Tabel kisi kisi instrument gaya kepemimpinan.....	51
3.3 Tabel kisi kisi instrument lingkungan kerja.....	52
3.4 Tabel kisi kisi instrument kinerja karyawan .....	53
4.1 Tabel Statistik Deskriptif .....	59
4.2 Tabel Hasil Uji Validitas.....	61
4.3 Tabel Hasil Uji Multikoloniaritas.....	62
4.4 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.5 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	66



## DAFTAR GAMBAR

4.1 Gambar Struktur Sarana Menuju Sejahtera .....	44
4.2 Gambar Uji Normalitas .....	60



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Jawaban Responden.....	87
Lampiran 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	89
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	90
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas .....	91
Lampiran 5 Hasil Uji Multikolonieritas .....	92
Lampiran 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	93
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	94



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran jelas dan memudahkan dalam memahami proposal ini, maka perlu adanya ulasan terhadap arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul Skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman dalam memahami Skripsi ini. Adapun judul-judul Skripsi yang dimaksud adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung)”. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut sebagai berikut:

1. **Pengaruh** merupakan suatu keadaan ada hubungan timbal balik, atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang di pengaruhi.<sup>1</sup>
2. **Gaya Kepemimpinan** adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari Anggota-anggota kelompok.<sup>2</sup>
3. **Lingkungan Kerja** adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya.<sup>3</sup> Lingkungan kerja adalah suatu keadaan tempat kerja, baik dilihat secara fisik maupun non fisik maka dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja sebagaimana yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesame dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan

---

<sup>1</sup> Anang Sugeng Cahyono, “Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia” 16, no. 1 (2018), 142.

<sup>2</sup> Kamus Bahasa Indonesia, (1990), P. 32

<sup>3</sup> Amin Widjaja Tunggal, Manajemen Suatu Pengantar, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002),. 317.

mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. **Kinerja Karyawan** adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan pada waktu periode tertentu. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Perusahaan dapat memberikan Reward dan Punishment kepada karyawan agar kinerja karyawan terpacu lebih baik lagi dalam bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.<sup>4</sup>
5. **Ekonomi Islam** merupakan sebuah pengetahuan yang mempelajari aktivitas atau perilaku manusia secara aktual dan empiris, baik dalam produksi, distribusi, maupun konsumsi dengan berlandaskan syariah islam yang bersumber dari Al Qur'an dan as-sunnah sehingga dapat mencapai kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.<sup>5</sup>

## B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidak suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain, seperti mesin, modal, dan material. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia. Salah satu hal penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja, agar dapat mewujudkan tujuan organisasi adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satunya dengan cara penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.<sup>6</sup>

Robbins dan Judge 2011, menyatakan kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya.

---

<sup>4</sup> Mangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rostakarya, 2011),. 28

<sup>5</sup> Mohamad Hidayat, *The Sharia Economic*, (Jakarta: Zikurl Hakim, 2010),.

<sup>6</sup> Linda Febriyani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mentari Timur Unggul". (Skripsi Universitas Darma Persada, Jakarta, 2015), 1

Dikatakan pula bahwa kepribadian adalah jumlah dari semua cara di mana individu bereaksi pada dan berinteraksi dengan orang lainnya.<sup>7</sup> Menurut penelitian Ratno Purnomo dan Lestari menyatakan secara umum, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian dengan beberapa dimensinya menentukan keberhasilan seseorang dalam kesuksesan karir, kinerja yang baik, pencapaian prestasi dan perilaku yang positif. Karakter kepribadian yang positif seperti suka bekerja sama, inovatif, terbuka, teratur, gigih dalam bekerja, dan emosi yang stabil akan menentukan kesuksesan seseorang baik dalam bekerja maupun belajar. Pengusaha yang berkepribadian positif seperti giat bekerja, suka bekerjasama, inovatif dalam cara usaha, mampu mengendalikan emosinya, teratur dan disiplin akan mencapai prestasi maksimal yang diharapkan. Pengusaha yang memiliki karakter suka bekerja sama, ramah dan mudah bergaul cenderung aktif dalam kemasyarakatan dan aktif mengembangkan potensi dirinya melalui berbagai pelatihan dan seminar.<sup>8</sup>

Menurut Dedy Mulyadi salah satu pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni mempengaruhi, dan mengarahkan sedemikian rupa untuk kepatuhan sukarela mereka, kepercayaan diri, rasa hormat dan kerjasama untuk menyelesaikan misi.<sup>9</sup> Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengarahkan segenap kecakapan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, membimbing, serta mengarahkan orang lain dengan memanfaatkan daya, dana, sarana, dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dapat juga diartikan proses energik mendapatkan kesungguhan dan kesediaan berkomitmen orang lain untuk melakukan tindakan dalam rangka mewujudkan tujuan bersama

---

<sup>7</sup> Stephen P Robbins and Tim Judge, *Organizational Behavior* (Pearson South Africa, 2009).

<sup>8</sup> R Purnomo, S Lestari, "Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah," *Unisbank.Ac.Id* 17, no. 2 (2010): 144–60.

<sup>9</sup> Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011),2

yang telah disepakati.<sup>10</sup> Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.<sup>11</sup>

Dalam kehidupan manusia kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam menjalani sebuah kehidupan hal ini dikarenakan dengan adanya kepemimpinan dapat membawa sebuah kelompok, organisasi atau bangsa kepada sebuah tujuan yang akan dicapai oleh kelompok tersebut. Jika tidak adanya kepemimpinan dalam sebuah kelompok maka akan sulit untuk mencapai tujuan hal ini dikarenakan tidak adanya yang mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, membimbing, serta mengarahkan orang lain dengan memanfaatkan daya, dana, sarana, dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang efektif dan kuat bukan hanya bermanfaat bagi orang lain yang dipimpinnnya, namun juga sangat bermanfaat untuk individu yang menerapkannya. Setiap dari kita adalah pemimpin, yang mana kita harus memimpin diri sendiri untuk memilih hal-hal yang dianggap benar dan menjauhi segala hal yang dianggap salah. *Leadership* atau kepemimpinan adalah suatu seni yang membentuk individu yang kuat dan tangguh untuk memotivasi sekelompok orang agar mau bertindak dan bekerja bersama demi meraih tujuan bersama. Dalam perspektif dunia bisnis, usaha yang dilakukan dalam kepemimpinan ini berarti mengarahkan seluruh sumber daya manusia yang ada ke dalam strategi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan diisi oleh para pemimpin yang penuh dengan inspirasi hebat, visioner dan mampu menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengarah aksi. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kombinasi kepribadian atau karakter yang kuat, sehingga dapat membuat orang lain mau dan rela untuk mengikuti arahnya. Akan tetapi, kita perlu selalu ingat bahwa meskipun kepemimpinan dalam organisasi dapat memiliki tujuan kepemimpinan yang sama, namun setiap pemimpin bisa memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

---

<sup>10</sup>Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Gibon Book, 2010), 39-40

<sup>11</sup> Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010). 31



Penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik merupakan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia agar suatu tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin Menurut Fahmi “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”<sup>12</sup>

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari kehidupan sosial atau berorganisasi karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, yang selalu berurusan dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan seseorang memasuki dunia kerja, seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk ke dalam bagian mereka bekerja dalam menjalankan aktivitas tersebut maka perlunya Kepemimpinan. Sumber daya manusia ialah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan bergai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi itu dikelola oleh manusia. Jadi, manusia ialah faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sedangkan organisasi ialah wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Kaitan kepemimpinan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan tentunya memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, Kepemimpinan yang baik tentunya akan memberikan dampak yang baik untuk kinerja karyawan dalam sebuah kepemimpinan tentunya memiliki seseorang yang memimpin yang dikenal dengan pemimpin, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda tentunya akan

---

<sup>12</sup> Fahmi, Irham. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. (Bandung: PT. Alfabeta 2016), 29

berpengaruh terhadap kinerja karyawan Keterkaitan antara gaya kepemimpinan sangat erat dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi atau organisasi. Peran seorang pemimpin dalam menggerakkan roda kepemimpinan dalam suatu instansi sangatlah penting. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Gaya Kepemimpinan memiliki kaitan dan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan sehingga perlu seorang pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawannya, maka kemungkinan besar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik lagi sehingga tujuan organisasi tersebut terlaksana dengan maksimal. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dan dapat diterima oleh para karyawannya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik karyawan dapat menjalankan tanggung jawab dan tugas dengan lebih baik lagi dan tujuan organisasi terlaksana secara maksimal. Oleh karena itu gaya kepemimpinan berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin.

Selain faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting juga dalam menunjang kinerja yang diberikan oleh karyawan. Menurut Samuel Taiwo Akinyele 2010, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.<sup>13</sup> Kaitan lingkungan kerja dan kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan

---

<sup>13</sup> Akinyele Samuel Taiwo. *The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos*, 2010. Nigeria.

terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang *fleksibel* lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>14</sup> Para pekerja tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja mereka. Konflik antar karyawan juga bisa menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Dampak paling buruk dari konflik ini adalah tidak kondusifnya lingkungan kerja serta mengganggu karyawan lain. Produktivitas yang menurun tentang hal ini bisa saja bukan berarti karyawan yang malas dalam bekerja. Produktivitas dan kinerja yang menurun bisa saja karena beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan. Disiplin yang kurang seringkali masalah kedisiplinan menjadi satu masalah kinerja karyawan dalam perusahaan. Pasti selalu ada karyawan yang suka terlambat bahkan memalsukan kehadirannya. Perusahaan harus menyadari masalah seperti ini jika menemukan karyawan yang disiplinya buruk.

Dalam agama islam pengertian kepemimpinan memiliki pandangan sendiri tentunya memiliki keistimewaan tersendiri, Islam memiliki perhatian yang amat besar terhadap masalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam memiliki perhatian yang amat besar terhadap masalah kepemimpinan. Perhatian Islam terhadap masalah kepemimpinan ini, antara lain dapat dijumpai penjelasannya di dalam al-Qur'an, al-hadis, pendapat para filosof, dan sejarah Islam, dengan penjelasannya sebagai berikut.

Di dalam Al-Qur'an, terdapat sejumlah ayat yang berkaitan dengan berbagai aspek kepemimpinan, seperti aspek bentuknya, tugas dan kewajibannya, proses pengangkatannya, kriterianya, dan sebagainya. Di antara ayat-ayat al-Qur'an tentang kepemimpinan tersebut misalnya: di dalam Q.S An-Nisa: 59.

---

<sup>14</sup> Nela Pima Rahmawanti, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 2 (Maret, 2014). 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Q.S An-Nisa:59).

Pada ayat tersebut terdapat dua unsur kepemimpinan. Yaitu unsur istilah kepemimpinan dengan menggunakan istilah Ulil Amri yang secara harfiah berarti orang yang menguasai urusan. Imam al-Maraghy menafsirkan Ulil Amri kepada dua bagian, yaitu *Ulil Amri fi al-din* yang disebut ulama, dan *Uli al-amri di al-daulah*, yaitu kepala negara; dan unsur kepatuhan rakyat terhadap kepemimpinan. Yaitu bahwa taat kepada pemimpin itu hukumnya mubah, yakni boleh diikuti sepanjang pemimpin tersebut masih berpegang teguh kepada al-Qur'an dan al-Sunnah, sedangkan jika tidak berpegang kepada al-Qur'an dan al-Sunnah, maka pemimpin tersebut boleh untuk tidak dita'ati. Ketentuan ini dapat dipahami dari teks ayat tersebut yang tidak menyebutkan kalimat *athi'u* di depan kosakata *Ulil Amri*. Hal ini berbeda dengan mentaati Allah dan Rasul-Nya yang didahului oleh kalimat *ahi'u* (taatilah). Hal ini sejalan dengan hadis Rasulullah SAW riwayat Imam Muslim yang menyatakan: bahwa mendengarkan dan mentaati pemimpin itu selama tidak memerintak kemaksiatan, dan jika ia menyuruh berbuat maksiat, maka tidak wajib dita'ati.

Di dalam ayat lain Allah, SWT, Menjelaskan tentang lingkungan kerja, Sebagaimana Firman Allah Swt di dalam (Q.S Al-Baqarah: 30).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."* (Q.S Al-Baqarah:30).

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, dalam menjalankan suatu pekerjaan didalam sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki banyak karyawan sehingga dibutuhkan sebuah kepemimpinan dikarenakan gaya kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial Perusahaan diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasi, koordinasi dan control dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bagi seorang pemimpin, lingkungan kerja harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja itu sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan maupun bawahan, antar rekan kerja, dan lain-lain). Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Sering terjadi organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja saja. Akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.<sup>15</sup> Apabila telah terbentuk lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan tentunya akan meningkat, semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Kondisi

---

<sup>15</sup> Nurul Mutiara Risqi Amalia, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman". (Skripsi UNY, Yogyakarta, 2018). 20

lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak semangat bekerja, datang terlambat. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>16</sup> Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kemudian menjadi pendorong untuk karyawan sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal.

Dalam sesi wawancara dengan Ibu Puty Suarti Kepala PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung, beliau menjelaskan bahwa setiap perusahaan atau kelompok memiliki permasalahan yang berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya, tentunya penyelesaian masalah tersebut berbeda-beda. Akan tetapi permasalahan yang sering terjadi adalah permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan. PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung memiliki permasalahan internal di dalam kantor seperti miskomunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan kepada karyawan sehingga sering terjadi miskomunikasi antara karyawan mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan. Selain itu, Target yang diberikan oleh Perusahaan belum sepenuhnya dapat terlaksana dengan baik dan sesuai oleh karyawan. Adapun target yang diberikan merupakan target untuk cabang perusahaan dan juga target perusahaan itu sendiri. Target tersebut merupakan target penjualan produk, target distribusi produk dan juga target promosi, sehingga dalam meningkatkan kualitas dan juga kuantitas dari perusahaan diperlukan faktor-faktor yang menunjang peningkatan dari kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dari semua aspek yang terkait dengan kinerja karyawan, sangat penting menjaga komunikasi antara satu sama lain, serta saling menghormati sehingga bukan hanya tujuan bersama yang akan di capai, tetapi juga kekeluargaan, keakraban dan lain sebagainya yang bisa menjadi kendala dalam melakukan aktivitas dalam bekerja, baik dari faktor internal maupun eksternal.

Siagian dalam Eko Busono dan Dheasey Amboningtyas mengemukakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai

---

<sup>16</sup> Ragil Permasanari, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".(Skripsi Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2013 ). 2

dibutuhkan faktor-faktor pendukung, salah satu faktor yang dapat mendukung adalah keahlian bagi para pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, akan berdampak pada kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara efisien dan efektif sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian yang dilakukan Yussi rapereni 2019, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Sri Aneka Karyawan Palembang. Apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih di tingkatkan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat pula. Begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka semangat kerja karyawan akan menurun. Apabila gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan baik, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. apabila lingkungan kerja lebih di tingkatkan maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Budi Cahyadi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktifitas kinerja karyawan semakin produktif. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ari Cahyo, dkk menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo, kepemimpinan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi adalah gaya kepemimpinan transaksional.<sup>17</sup> Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Haryanto yang menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan terbukti kompensasi dan komitmen berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>17</sup> Budi cahyadi,2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam,bogor, urnal ekonomi dan keuangan syariah vol. 3 no. 1 januari 2019 hal. 28-39 online print issn : 2540-8399, 10.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Etika, Azahra, Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung). hasil pembahasan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan pimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung. Dalam perspektif ekonomi Islam gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah berpedoman pada ajaran-ajaran Islam sehingga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara perspektif Islam sudah diterapkan.<sup>18</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila Nur Azizah, Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gula Putih Mataram dalam perspektif hukum islam. Dari hasil pembahasan mengenai gaya kepemimpinan islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gula Putih Mataram, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gula Putih Mataram. Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas bahwasannya data pernyataan setiap variable yang peneliti gunakan sudah sangat valid dan reliable, karena pernyataan tersebut sudah terbukti.<sup>19</sup>

Dari Hasil Wawancara dengan Ibu Puty Suarti Kepala PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung. Dilihat betapa pentingnya Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung maka penulis tertarik meneliti dengan mengangkat judul.

---

<sup>18</sup> Nurul Etika, Azahra Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung). (2021) Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

<sup>19</sup> Salsabila Nur Aziizah, Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pt. Gula putih mataram Dalam Perspektif Hukum Islam, Jurnal Qisthosia : Jurnal Syariah dan Hukum Volume 2 Nomor 2, Desember 2021, 14



**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung).**

**C. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dilakukan agar penelitian dapat terarah dan untuk menghindari dari meluasnya cakupan penelitian maka, untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian yaitu :

1. Gaya kepemimpinan dari pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja antara karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan
3. Target perusahaan masih belum memenuhi.
4. Target yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi.
5. Kurangnya komunikasi antara pimpinan ke karyawan, karyawan ke pimpinan dan karyawan ke karyawan.
6. Permasalahan internal dan eksternal di PT Sarana Menuju Sejahtera.

**D. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian dapat terarah dan untuk menghindari dari meluasnya cakupan penelitian maka, untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, peneliti membatasi masalah yaitu :

1. Penelitian ini hanya fokus pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera.
2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung.

**E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa uraian yang telah penulis kemukakan pada bagian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung?

2. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung dalam perspektif Islam.

#### **G. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja kerja dan juga dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak- pihak tertentu guna menjadikan penelitian ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyadari seberapa jauh perusahaan mensejahterakan karyawannya memberikan kenyamanan

kerja baik fasilitas kesehatan maupun penunjang lainnya bagi karyawannya serta keterbukaan antara pimpinan dan karyawan agar terjalin keharmonisan di dalam lingkungan kerja yang nantinya akan berdampak terhadap semangat kerja.

## H. Kajian Peneliti terdahulu yang Relevan

1. Penelitian yang di lakukan oleh Siska Yuli Anita pada tahun 2022 Berjudul “Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”. Penelitian yang digunakan adalah Metode kualitatif menggunakan tehnik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua KUD citra sawit mandiri untuk memotivasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu dengan prinsip kerjasama, prinsip kekeluargaan. Untuk pelatihan karyawan KUD citra mandiri telah mengikuti beberapa pelatihan yang sering dilakukan perusahaan dan terkait komunikasi antar ketua KUD sering memberikan feed back secara berkala dengan karyawan secara langsung.<sup>20</sup>

**Persamaan** : Kedua Penelitian sama-sama membahas variabel Gaya kepemimpinan

**Perbedaan** : Antara Penelitian yang di lakukan oleh Siska Yuli Anita pada tahun 2022 Berjudul “Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”. Yang menggunakan Metode kualitatif dan menggunakan tehnik pengumpulan data dengan wawancara,observasi dan dokumentasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Menggunakan metode Kuantitatif, Dan menggunakan Teknik analisa regresi linier serta peneliti menggunakan Perspektif Islam dalam penelitiannya.

2. Penelitian yang di lakukan oleh Bhernanda Tri Mulia Aziza Putri Artino, Dede Nurohman Pada Tahun 2022 Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung”. Dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan analisis

---

<sup>20</sup> Siska Yuli Anita,2022, *Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, UIN Yogyakarta. 2

deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis sampling jenuh dan perolehan data sebanyak 56 responden Hasil kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BSI KCP Tulungagung dengan R square 0,784 yang artinya 78,4% variabel kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh.<sup>21</sup>

**Persamaan** : Kedua Penelitian sama-sama membahas variabel Lingkungan Kerja

**Perbedaan** : Antara Penelitian yang dilakukan oleh Bhernanda Tri Mulia Aziza Putri Artino, Dede Nurohman Pada Tahun 2022 Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung. Tidak menggunakan Presfektif Islam sedangkan peneliti Menggunakan Prefektif Islam dalam penelitiannya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nina victuria, farid hidayat Pada Tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan milenial dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada bank muamalat KC Yogyakarta)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan total sampel 30 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan alat analisis data IBM SPSS *statistic* 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya.<sup>22</sup>

**Persamaan** : Kedua Penelitian sama-sama membahas variabel Gaya kepemimpinan

**Perbedaan** : Antara Penelitian yang dilakukan oleh Nina victuria, farid hidayat Pada Tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap

---

<sup>21</sup> Tri Mulia Aziza Putri Artino, Dede Nurohman, 2022, Scientific Journal Of Reflection: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 5, No. 2

<sup>22</sup> Nina victuria, farid hidayat, Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan milenial dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada bank muamalat KC Yogyakarta)”. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 5 No. 1 Januari 2022, 1-2

kinerja karyawan milenial dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada bank muamalat KC Yogyakarta). Tidak menggunakan Presfektif Islam sedangkan peneliti Menggunakan Prefektif Islam dalam penelitiannya.

4. Penelitian yang di lakukan oleh Angkiat Pada Tahun 2022 Yang Berjudul “Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi” Analisis data penelitian ini menggunakan Kendall’s Tau Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.<sup>23</sup>

**Persamaan** : Kedua Penelitian sama-sama membahas variabel Gaya kepemimpinan

**Perbedaan** : Antara Penelitian yang di lakukan oleh Angkiat Pada Tahun 2022 Yang Berjudul “Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. ” dan menggunakan Analisis data penelitian ini menggunakan Kendall’s sedangkan peneliti menggunakan teknik analisa regresi linier dan penelitian oleh angkiat Tidak menggunakan Presfektif Islam sedangkan peneliti Menggunakan Prefektif Islam dalam penelitiannya.

5. Penelitian Yang dilakukan oleh Nurul Etika, Azahra Pada tahun 2021 “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung)”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode field research atau metode lapangan dan penelitian ini bersifat kualitatif, hasil pembahasan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan pimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan cleaning service UIN Raden Intan Lampung. Dalam perspektif ekonomi Islam gaya

---

<sup>23</sup> Angkiat, 2022, Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi, Vol. 3 No. 2 (2022): Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Universitas Matana, Tangerang, Indonesia

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah berpedoman pada ajaran-ajaran Islam sehingga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara perspektif Islam sudah diterapkan.<sup>24</sup>

**Persamaan** : Kedua Penelitian sama-sama membahas variabel Gaya kepemimpinan

**Perbedaan** : Antara Penelitian yang di lakukan oleh Nurul Etika, Azahra Pada tahun 2021 “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung)”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *field research* atau metode lapangan dan penelitian ini bersifat kualitatif sedangkan peneliti menggunakan Metode Kuantitatif dan menggunakan teknik analisa regresi linier.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Cahyadi Pada Tahun 2020 yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif.<sup>25</sup>

**Persamaan** : Kedua Penelitian sama-sama membahas variabel Gaya kepemimpinan

**Perbedaan** : Antara Penelitian yang di lakukan oleh Budi Cahyadi Pada Tahun 2020 yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam”.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *field research* atau metode lapangan dan penelitian ini bersifat kualitatif

---

<sup>24</sup> Nurul Etika, Azahra, Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung) (2021) Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

<sup>25</sup> Budi Cahyadi,2021, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam”. Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan SyariahVol. 3 No. 1 Januari 2019 Hal. 28-39 Online ISSN : 2540-8402 | Print ISSN : 2540-8399

sedangkan peneliti menggunakan Metode Kuantitatif dan menggunakan teknik analisa regresi linier.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Theresia Dirda Rosari Widyadara (2019) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderator”. Metodologi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang ada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu adanya peninjauan kembali supaya karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerjadan pada akhirnya nantidapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang ada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu adanya peninjauan kembali supaya karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerjadan pada akhirnya nantidapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup>

**Persamaan** : Kedua Penelitian sama-sama membahas variabel Gaya kepemimpinan

**Perbedaan** : Antara Penelitian yang di lakukan oleh Theresia Dirda Rosari Widyadara (2019) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderator”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *field research* atau metode lapangan dan penelitian ini bersifat kualitatif sedangkan peneliti menggunakan Metode Kuantitatif dan menggunakan teknik analisa regresi linier.

---

<sup>26</sup> Widyadara, Theresia Dirda Rosari (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderator (studi kasus pada karyawan divisi konservasi dan divisi operasional Gembira Loka Zoo Yogyakarta). Skripsi thesis, Sanata Dharma University.

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian Terdahulu	Peneliti dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1.	Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Siska Yuli Anita pada tahun 2022	Metodologi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua KUD citra sawit mandiri untuk memotivasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu dengan prinsip kerjasama, prinsip kekeluargaan. Untuk pelatihan karyawan KUD citra mandiri telah mengikuti beberapa pelatihan yang sering dilakukan perusahaan dan terkait komunikasi antar ketua KUD sering memberikan feed back secara berkala dengan karyawan secara langsung.
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung	Bhernanda Tri Mulia Aziza Putri Artino, Dede Nurohman Pada Tahun 2022	Pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan analisis sampling jenuh dan pengambilan data	Hasil kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BSI KCP tulungagung dengan R square 0,784 yang artinya 78,4% variabel kepemimpinan motivasi



			sebanyak 56 responden.	dan lingkungan kerja berpengaruh.
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan milenial dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada bank muamalat KC Yogyakarta).	Nina victuria, farid hidayat Pada Tahun 2022	pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya.
4.	Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi”	Angkiat Pada Tahun 2022	Metodologi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi
5	Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Nurul Etika, Azahra Pada tahun	Jenis penelitian yang digunakan dalam	hasil pembahasan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan pimpinan

	Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung)”.	2021	penelitian ini adalah metode field research atau metode lapangan dan penelitian ini bersifat kualitatif,	yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan cleaning service UIN Raden Intan Lampung. Dalam perspektif ekonomi Islam gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah berpedoman pada ajaran-ajaran Islam sehingga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara perspektif Islam sudah diterapkan
6.	pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam	Budi Cahyadi Pada Tahun 2020	pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif
7.	Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Theresia Dirda Rosari Widyadara (2019)	Metodologi Penelitian yang digunakan dalam	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderator		penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam.	kinerja karyawan, lingkungan kerja yang ada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu adanya peninjauan kembali supaya karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya nanti dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
---	--	--	---

Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

Pada tabel 1.1 beberapa penelitian di atas, maka ada perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu perbedaan variabel penelitian, dalam penelitian ini penulis tidak hanya meneliti variable gaya kepemimpinan saja akan tetapi juga peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, selain itu pada penelitian peneliti terdapat perbedaan pada tempat penelitian serta pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian dengan analisis ekonomi Islam dimana pada penelitian sebelumnya tidak menjelaskan dalam perspektif Islam.

## I. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan yang menjadi langkah-langkah dalam penyusunan proposal skripsi adalah sebagai berikut

### Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan uraian penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

### Bab II Landasan Teori

Bab ini berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini, diantaranya adalah teori Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

### Bab III Deskripsi Objek Penelitian

Bab ini berisikan mengenai deskripsi objek penelitian diantaranya adalah gambaran umum objek penelitian, penyajian fakta dan data penelitian.

### Bab IV Hasil Penelitian Analisis Data dan Pembahasan

Bab hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang deskripsi data serta pembahasan hasil penelitian dan analisis data.

### Bab V Penutup

Bab penutup memaparkan tentang simpulan atas hasil pembahasan analisa data penelitian serta rekomendasi.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pengujian hipotesis, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung
  - a. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hasilnya berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sarana Menuju Sejahtera. Hasil Uji Parsial t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $> t_{tabel}$  sebesar  $2,7941 > 2,2010$  dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu  $0,0209 < 0,05$ .
  - b. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sarana Menuju Sejahtera. Hasil Uji Parsial t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $< t_{tabel}$  sebesar  $1,7542 < 2,2010$  dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu  $0,1133 > 0,05$ .
2. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung
  - a. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Menuju Sejahtera secara simultan didapat hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Prob < 0,05$  yaitu  $4,4875 > 3,9832$  dan Probabilitas  $0,044 < 0,05$ .
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan perspektif ekonomi islam sesuai

dimana dalam gaya kepemimpinan dalam memimpin sesuai dengan kandungan Q.S Asy-Syuara: 38 tentang musyawarah. dalam Q.S An-Nisa: 58 dijelaskan tentang tindakan seorang pemimpin berlaku adil. Dan untuk variabel lingkungan kerja juga sesuai dengan Q.S Ali Imran: 159 dimana pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, melainkan menjadi partner kerja yang menyenangkan. Kinerja dari karyawan juga sesuai dengan Q.S Al-An'am: 135 dan Q.S An-Nah: 97 dimana dalam pandangan islam yaitu sesuai dengan Al-Salah (bermanfaat), Al-Itqan (kemantapan), Al-Ihsan (melakukan terbaik), Al-Mujahadah (kerja keras dan optimal) dan Tanafus (tolong menolong).

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan kepemimpinan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan dan membuat lingkungan kerja yang nyaman, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Bagi Karyawan untuk terus berupaya memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan, dengan terus berinovasi, semangat dan meningkatkan kualitas pada diri.
3. Bagi Akademis atau peneliti selanjutnya untuk dapat terus menggali gagasan dengan topik kinerja dari karyawan agar dapat meningkatkan wawasan dan juga solusi untuk terus meningkatkan dan menjaga dari kualitas karyawan, karena karyawan menjadi faktor penting dalam berjalannya suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho Arianto, Dwi, Sri Mulyani, and Stienu Jepara Ji Taman Siswa Pekeng Tahunan Jepara. "Pengaruh Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal, Respon Emosional Dan Respon Rasional Terhadap Brand Transfer (Studi Pada Konsumen Remaja...)" *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 2007.
- Ali Anggito, 2018, Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV Jejak
- Amin Widjaja, 2002, Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Armstrong, Michael, and A Baron. "Performance Management Handbook." *IPM, London*, 1998.
- Bambang Kussrianto. 1991, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo,
- Budi Cahyadi, 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, bogor, *urnal ekonomi dan keuangan syariah* vol. 3 no. 1 januari 2019 hal. 28-39 online issn : 2540-8402 | print issn : 2540-8399,
- Budiyono, Amirullah Haris, 2004, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cahyadi, Budi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019).1
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- George R. Terry, 2006, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Ghazali, Iman. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM S*

PSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013.

Hanafi, Bayu Dwilaksono. "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* 5, no. 1 (2017)

Jayaweera, Thushel. "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England." *International Journal of Business and Management* 10, no. 3 (2015).

J. Winardi, 2001, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta :Raja Grafindo Persada

Kamus Bahasa Indonesia, 1990.

Linda Febriyani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mentari Timur Unggul". (Skripsi Universitas Darma Persada, Jakarta, 2015), h. 1

Mardiani, Any, and Maya Sari Dewi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel." *Wawasan Manajemen* 3, no. 3 (2015).

Mohamad Hidayat, *The Sharia Economic*, (Jakarta: Zikurl Hakim, 2010),

Mukhtar Latif, 2018, Suryawahyuni latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana,

Nela Pima Rahmawanti, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 2 (Maret, 2014),

Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalial* Edisi 3, (Jakarta Ghalia Indonesia, 2000), h. 23

Nurul Etika, Azahra (2021) *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Studi Pada Karyawan Cleaning



- Service UIN Raden Intan Lampung). Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Noor, Juliansah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Nurul Mutiara Risqi Amalia, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman”. (Skripsi UNY, Yogyakarta, 2018),
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group, 2017.
- Ragil Permanasari, 2013, “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi Universitas Negeri Semarang, Semarang,
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, and Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009.
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Salsabiila Nur Azizah, Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pt. Gula putih mataram Dalam Perspektif Hukum Islam, Jurnal Qisthosia : Jurnal Syariah dan Hukum Volume 2 Nomor 2, Desember 2021,
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2017),
- Siagian, Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 59–70.
- Sihombing, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Balai Pustaka,2004),
- Situmorang, Syafrizal Helmi, and Muslich Lufti. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*. Medan: USU Press, 2014.
- Soe’oed Hakam, Moch, and Ika Ruhana. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 3, no. 1 (2015).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Cet ke-20* (Bandung: Alfabeta, 2016),
- Suminar, Ari Cahyo, M Djudi Mukzam, and Ika Ruhana. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 26, no. 2 (2015).
- Suwanto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 1, no. 2 (2019).
- Trang, Dewi Sandy. “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): 208–16.
- Zaenal Arifin dan Amran Tasai, *Kumpulan Kosa Kata Ilmiah Untuk Perguruan Tinggi* Jakarta: