

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT*, LINGKUNGAN
KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH**
(Studi Pada Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Sarjana Ekonomi dalam Ilmu Ekonomi
dan Bisnis Islam

Oleh:

ANDI WIBOWO

NPM.1851040068

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah



Pembimbing I : Dr. Hanif, S.E.,M.M.

Pembimbing II : Adib Fachri, M.Esy.

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

1445 H / 2023

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT*, LINGKUNGAN
KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH**
(Studi Pada Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Sarjana Ekonomi dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

ANDI WIBOWO
NPM 1851040068

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Dr. Hanif, S.E.,M.M.
Pembimbing II : Adib Fachri, M.Esy.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
1445 H / 2023 M

ABSTRAK

Permasalahan dalam kinerja tentu akan berdampak pada hasil kinerja yang akan dihasilkan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya career development untuk karyawan di perusahaan memegang peranan penting sebagai faktor utama pendorong motivasi kerja karyawan itu sendiri, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik inilah yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Selain faktor lingkungan kerja pegawai juga harus dipimpin oleh orang yang mempunyai kualitas dalam memimpin. Permasalahan yang di temui berdasarkan hasil prariset dan wawancara mengenai penelitian ini bahwa karyawan PT. Telkom Kota Bandar Lampung teridentifikasi adanya permasalahan kinerja yang dilakukan karyawan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan merupakan penelitian lapangan (Field Research). Dengan menggunakan sumber data primer adalah hasil dari wawancara ataupun menyebar angket atau kuisioner di PT. Telkom Kota Bandar Lampung, dan data skunder sebagai data pendukung. Populasi dalam penelitian ini :233 karyawan pada PT. Telkom Kota Bandar Lampung, dan sampel sebanyak 70 karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial, Career Development, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Bandar Lampung. (2) Secara simultan, Career Development, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Bandar Lampung. (3) Dalam perspektif Bisnis Syariah, Career Development, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Kota Bandar Lampung memiliki pengaruh positif signifikan.

Kata Kunci : Career Development, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Problems in performance will certainly have an impact on the performance results that will be produced. Factors that can affect performance, one of which is career development for employees in the company plays an important role as the main factor driving employee motivation itself, besides that this unfavorable work environment can reduce job satisfaction, in addition to employee work environment factors must also be led by people who have quality in leading. The problems encountered based on the results of pre-research and interviews regarding this research that employees of PT. Telkom Bandar Lampung City identified performance problems by employees.

This research is quantitative and is a field research (Field Research), using primary data sources are the results of interviews or distributing questionnaires or questionnaires at PT. Telkom Bandar Lampung City, and skunder data as supporting data. The population in this study: 233 employees at PT. Telkom Bandar Lampung City, and a sample of 70 employees

Based on the results of research shows that: (1) Partially, Career Development, Work Environment, and Leadership Style have a significant positive influence on the performance of PT employees. Telkom Bandar Lampung City. (2) Simultaneously, Career Development, Work Environment, and Leadership Style affect the performance of PT. Telkom Bandar Lampung City. (3) In the perspective of Sharia Business, Career Development, Work Environment, Leadership Style, and Employee Performance of PT. Telkom Bandar Lampung City has a significant positive influence.

Keywords: Career Development, work environment, leadership styles, and employee performance.



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

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Wibowo
NPM : 1851040068
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Career Development, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 30 Mei 2023

Perulis,



Andi Wibowo
1851040068



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

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : “Pengaruh *Career Depelopment*, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada PT.Telkom Kota Bandar Lampung)”

Nama : Andi Wibowo
NPM : 1851040068
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hanif, S.E., M.M
NIP. 19744082320001001

Pembimbing II

Adib Fachri, M.Esy
NIP. 198910302019031013

**Ketua Jurusan
Ketua Program Studi Manajemen 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. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Career DeveloPMENT,Lingkungan Kerja,dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada PT.Telkom Kota Bandar Lampung) ”** disusun oleh **Andi Wibowo, NPM : 1851040068**, Program Studi: **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Selasa, 11 Juli 2023.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : H. Supaijo, S.H., M.H.

(.....)

Sekretaris : Anggun Okta Fitri, M.M.

(.....)

Penguji I : Dimas Pratomo, M.E.

(.....)

Penguji II : Dr. Hanif, S.E., M.M.

(.....)

Penguji III : Adib fachri, M.E.Sy.

(.....)

Mengetahui

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Agus Suryanto, M.M., Akt., C.A

NID. 197009262008011008

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

”Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

(QS.An-Nahl : 97)¹



¹ Tafsir Quraish Shihab”Q.S.An-Nahl : 97” Tafsir.com,2023, <https://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-97#tafsir-quraish-shihab>

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, kesabaran untuk penulis dalam menyusun skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati karya ini penulis dedikasikan sebagai bentuk rasa terimakasih dan bukti cinta serta kasih sayangku kepada kedua orangtuaku Bapak Ersuwito Dan Ibu Susi Martini yang paling aku sayangi ,kuhormati,dan kucintai,terimakasih karena tiada henti memberikan dukungan cinta kasih sayangnya dengan sepenuh hati merawat,membesarkan dan selalu mendoakanku agar senantiasa dalam jalan-nya.terimakasih kepada Adik-adiku tersayang Beno ramanov dan Baim dimas juliansyah yang selalu mensuport kakak selama diperkuliahan ,terimakasih semangatnya ,terimakasih dukunganya,dan terimakasih doannya,terimakasih Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2018 yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungannya selama ini kepada penulis, semoga kita semua dapat menjadi orang bermanfaat. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama Andi Wibowo Lahir Di Desa Tanah Abang Selatan Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Iilir(PALI) Provinsi Sumatera Selatan Pada Tanggal 20 Februari 2001, Merupakan Anak Pertama Dari Tiga Saudara Dari Pasangan Bapak Ersuwito Dan Ibu Susi Martini .Penulis Menempuh Pendidikan Formal Dari Jenjang Sekolah Di :

1. **SDN NEGERI 7 TANAH ABANG (2006-2012)**
2. **SMP NEGERI 1 TANAH ABANG (2012-2015)**
3. **SMA NEGERI 1 TANAH ABANG (2015-2018)**
4. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan studi di jenjang pendidikan perguruan tinggi starta 1 (S1) Program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 23 Mei 2023
Yang membuat

Andi Wibowo



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW. Dan pada akhirnya terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul Pengaruh *Career Development*, Lingkungan kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung). Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Tulus suryanto., M.M., Akt., C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
2. Dr. Ahmad Habibi, SE., ME. selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.
3. Hanif, S.E., M.M. selaku pembimbing I yang baik hati telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan bantuannya bantuannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Adib Fachri,M.Esy selaku pembimbing II yang baik hati dan sabar meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan bantuannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
 5. Bapak dan Ibu Dosen yang pernah mengajar saya di jurusan Manajemen Bisnis Syariah pengajar serta Staf Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
 6. Keluargaku tercinta Bapak, Ibu dan Adik-adikuku. Terimakasih karena selalu mendoakanku, cinta dan kasih sayangnya, memotivasiku, memberi semangat yang sangat berarti bagiku dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung,23 Mei 2023

Andi Wibowo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
SURAT PENYATAAN BERMATRAI.....	vi
SURAT PERSETUJUAN	vii
SURAT PENGESAHAN.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian.....	16
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	17
H. Sistematika Penulisan	25

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan	
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia...	27
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	28
2. Carrer Development	
a. Pengertian <i>Carrer Development</i>	32
b. Indikator <i>Career Development</i>	34

c.	Tujuan <i>Carrer Development</i>	36
d.	Manfaat <i>Carrer Development</i>	37
e.	<i>Career Development</i> Dalam perspektif Bisnis Syariah.....	38
3.	Lingkungan Kerja	
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	41
b.	Indikator Lingkungan Kerja.....	42
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	44
d.	Lingkungan Kerja Dalam perspektif Bisnis Syariah.....	45
4.	Gaya kepemimpinan	
a.	Pengertian Gaya kepemimpinan	48
b.	Indikator Gaya kepemimpinan	49
c.	Macam-macam Gaya kepemimpinan.....	50
d.	Gaya kepemimpinan Dalam perspektif Bisnis Syariah.....	51
5.	Kinerja	
a.	Pengertian Kinerja	62
b.	Indikator Kinerja.....	63
c.	Faktor-faktor Kinerja	64
d.	Kinerja Dalam perspektif Bisnis Syariah	65
B.	Kerangka Pemikiran	69
C.	Pengajuan Hipotesis	69

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	75
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	75
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	76
D.	Definisi Operasional Variabel	79
E.	Intrumen Penelitian	80
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	82
G.	Uji Analisis Prasarat	84
H.	Uji Hipotesis	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	89
2. Karakteristik Responden	90
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	93
4. Uji Analisis Prasyarat	97
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	106

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	125
B. Rekomendasi	126

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel	80
Tabel 3.2 : Ketentuan Uji Validitas	83
Tabel 3.3 : Ketentuan Uji Reabilitas.....	84
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi Atau Bidang	91
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	92
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	93
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas	94
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Variabel X1 <i>Career Depeloment</i> ...	95
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Variabel X2 Lingkungan Kerja	96
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Variabel X3 Gaya Kepemimpinan ..	96
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja	96
Tabel 4.9 : Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	98
Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	100
Tabel 4.12 : Hasil Uji Parsial	101
Tabel 4.13 : Hasil Uji Simultan	102
Tabel 4.14 Hasil Uji Linear Berganda.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	69
Gambar 4.1 : Persentase Jenis Kelamin Responden	90
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas	97
Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum pembahasan lebih lanjut tentang skripsi ini terlebih dahulu penulis akan menjelaskan pengertian judul. Karena judul merupakan kerangka didalam sebuah penelitian ilmiah. Hal ini bertujuan untuk menghindari penafsiran yang berbeda di kalangan pembaca. Oleh sebab itu perlunya suatu penjelasan dengan memberikan arti beberapa istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini yang berbunyi **“Pengaruh *Career Develoment*, Lingkungan kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung)”**. Untuk itu perlunya penguraian istilah-istilah tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh dalam KBBI adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

2. *Career develoment*

Career develoment (pengembangan karir) Menurut model pengembangan karir dari Simamora memperlihatkan bagaimana karyawan, manajer, dan organisasi memberikan kontribusi kepada perencanaan karir yang efektif, memastikan bahwa karir-karir memenuhi kemampuan-kemampuan dan minat-minat karyawan. Bagian bawah menunjukkan bagaimana setiap pihak memberikan sumbangan untuk manajemen karir yang efektif- memastikan bahwa keputusan-keputusan penyusunan staf internal menugaskan peran-peran

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan), <https://kbbi.web.id/pengaruh>, diakses pada 05 November 21, 09:51

kepada individu yang memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasional.²

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan perkerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.³

4. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.⁴

5. Terhadap

Dalam KBBI kata terhadap bermakna kata depan untuk menandai arah; kepada; lawan.⁵

6. Kinerja karyawan

Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah

² Ita Rifiani Permatasari, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Telkom Malang)" *jurnal ekonomi modernisasi*, Vol 2, No 3, 2019, 179. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/921>

³ Nela Pima Rahmawati, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 2 (2020):6 <http://administrasibisnis.studentjournalub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>

⁴ Pudji Astuty dan Dewi Zuniasih "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat)" *Jurnal Manajemen*, Vol. 06. No. 1A (2019):38 <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/653>.

⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan), <https://kbbi.web.id/hadap>, diakses pada 05 november 21, 09:49

pekerjaan karyawan.⁶

7. Bisnis Islam

Bisnis Islam adalah kegiatan bisnis yang dilakukan oleh seseorang dengan berlandaskan syariat agama Islam, dimana setiap cara memperoleh dan menggunakan harta yang mereka dapatkan harus sesuai dengan aturan agama Islam (halal dan haram).⁷

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa maksud judul penelitian ini adalah akan menelaah secara mendalam mengenai ” Pengaruh Career Development, Lingkungan kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung)”

B. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang dapat dikatakan sebagai penunjang dan pengendali dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, dan sumber daya manusia juga merupakan aset yang berharga dibandingkan dengan aset-aset lainnya, seperti modal dan infrastruktur. Oleh karena itu sumber daya manusia di sebuah perusahaan perlunya perhatian khusus supaya peran yang dijalankannya sesuai dengan tujuan serta sasaran yang akan dicapai.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai merupakan landasan sesungguhnya sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka organisasinya pun akan baik saja. Dan jika kinerja pegawainya tidak baik, maka organisasinya pun akan berada dalam masalah. Manajemen karir merupakan suatu proses

⁶ Riski Damayanti, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi, ”pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan non medis rs islam siti khadijah Palembang,” *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2*. (2018):19. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>

⁷ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Marketing Syariah*, (Bandung: Mizan, 2006), 26-29.

yang sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan karir karyawan ke arah yang lebih baik. Tentunya setiap perusahaan akan berusaha untuk terus meningkatkan jenjang karir karyawan yang akan berpotensi untuk memajukan perusahaan.⁸

Strategi pengelolaan sumberdaya manusia pada PT Telkom Akses menekankan pada harmonisasi jumlah dan kompetensi sumberdaya manusia searah dengan portofolio bisnis yang semakin focus pada times. PT Telkom Akses berupaya untuk meningkatkan sinergi dan efisiensi di antara perusahaan di jajaran Telkom Group dan terus menekankan penerapan nilai-nilai perusahaan yang telah ditetapkan. Upaya ini diimplementasikan dengan menyusun rencana pengalokasian karyawan untuk beberapa tahun kedepan dan rencana ketenaga kerjaan setiap tahun agar dapat memberikan informasi yang lebih akurat untuk mendukung kemajuan usaha perusahaan.

Mengenai data yang diperoleh jumlah karyawan yang ada di PT. Telkom Kota Bandar Lampung terdapat 233 karyawan di PT. Telkom Kota Bandar Lampung, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaannya itu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan seperti *career Development*, lingkungan Kerja, gaya kepemimpinan, kinerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi yaitu *career depelopment*, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir atau *career development* untuk karyawan di perusahaan memegang peranan penting

⁸ Rahmi widyanti, *Manajemen karir : Teori, Konsep dan Praktik*, (Makassar: Rizky Artha Mulia, 2018), 77.

sebagai faktor utama pendorong motivasi kerja karyawan itu sendiri. Jenjang karir yang cukup jelas tentu dapat membuat karyawan mengetahui bagaimana perusahaan menghargai kinerja mereka dalam kurun waktu tertentu.⁹

Dalam dunia kerja, jenjang karir sangatlah penting. Dimana seorang karyawan profesional biasanya melihat jenjang karir sebagai target atau tujuan dalam melakukan pekerjaan. Jenjang karir juga dapat diartikan dengan sebuah tangga yang bergerak ke atas dan menjadi langkah awal bagi seseorang untuk meraih kesuksesan.

Dari hasil prariset yang dilakukan didiapatkan informasi dari ibu ina selaku HRD PT.Telkom Kota Bandar Lampung bahwa dalam sistem pengembangan karir pt telkom terdapat dua jenis karyawan, sistem karyawan di telkom terbagi menjadi dua bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak namun keduanya mendapatkan pelatihan khusus melalui wadah telkom itu sendiri yang disebut telkom cooperate university namun juga tidak menutup kemungkinan mendapatkan pelatihan dari platform luar¹⁰ .maskipun telah dilakukan pelatihan namun masih ditemukan adanya permasalahan pelatihan kerja yang dihadapi. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator yang ada seperti karyawan dalam proses pelatihan kurang menguasai materi, Cara kerja karyawan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan belum dapat dikuasai secara baik, Kecakapan karyawan dianggap kurang terampil dalam proses pekerjaan yang dilakukan, karyawan belum melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan Mengutamakan cara Karyawan belum mampu menerapkan ilmu pengetahuan yang di dapat dalam proses pelatihan pada pekerjaanya.

Namun bukan hanya permasalahan mengenai jenjang karir terdapat lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja

⁹ Bahri, S., & Nisa, Y. C.” Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, (2019). 10-17.

¹⁰ Ina”Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung”*Wawancara*,juni 30,2022.

karyawan. Dimana lingkungan fisik maupun psikologis yaitu kurangnya penataan ruang kerja, rekan kerja yang pribadinya tidak sesuai satu sama lain sehingga sering terjadi kesalahpahaman, perbedaan ide atau pandangan antar rekan kerja, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kurang baik inilah yang dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hal lain yang dirasakan oleh para pegawai terkait permasalahan faktor kepemimpinan adalah kurangnya diskusi antara atasan dan pegawai dan kurangnya perhatian dari atasan terhadap pegawai yang membuat kinerja menurun.¹¹

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan seluruh kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat berpengaruh terhadap produktivitas, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan itu mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.¹²

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukungnya untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan

¹¹ Rivai Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2012).45

¹² Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, STIEY, 2015).87

rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi.¹³

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis didapatkan informasi dari ibu Ina selaku HRD PT.Telkom bahwa lingkungan kerja di PT.Telkom terbilang baik sampai saat ini karena diatur oleh bagian general spot dan untuk tingkat kebisingan PT.Telkom Kota Bandar Lampung menerapkan sistem filter agar tidak sembarang orang masuk kelingkungan PT.Telkom, namun realita dilapangan terdapat pemeliharaan gedung dan peralatan penunjang kantor yang sewaktu-waktu dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja pegawai juga harus dipimpin oleh orang yang mempunyai kualitas dalam memimpin. Kualitas tersebut tercermin jika pemimpin mampu membaca keadaan lingkungan organisasi yang dipimpinnya, mampu memengaruhi dan mengendalikan bawahan dengan berbagai watak dan sifat, serta pemimpin juga mampu untuk mengambil keputusan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.¹⁴

Dari hasil wawancara yang dilakukan didapatkan dari bapak Aji selaku karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan terbilang baik sampai saat ini karena pimpinan selalu memberikan arahan,

¹³ Tambunan, A. P. "Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis". *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, (2018). 175-183.

¹⁴ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, "Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: CV. Alfabeta,2008). 23

motivasi dan reward agar kedepannya karyawan bersemangat dalam bekerja agar tercapai tujuan perusahaan. Dalam pengambilan keputusan pemimpin mengambil tindakan pemecatan jika sudah melewati peraturan yang berlaku dengan penuh pertimbangan serta harus melalui tahap-tahap peringatan teguran terlebih dahulu namun jika kehilangan barang, kurangnya tanggung jawab atas tugasnya dan ketidak disiplin karyawan yang dilakukan berulang-ulang dan dapat merugikan perusahaan pemecatan dapat terjadi.¹⁵

Setiap pemimpin harus mempunyai gaya dalam menjalankan tugasnya. Gaya ini merupakan perilaku dan strategi yang digunakan dalam upaya memengaruhi bawahan. Gaya ini juga yang menjadikan ciri khas dari seorang pemimpin. Gaya ini pun merupakan cara untuk menangani pegawai dengan sifat, watak, karakter dan tujuan yang berbeda – beda. Menurut Tjiptono, gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Lebih lanjut, Heidjrachman dan Husnan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁶

Setiap pemimpin itu memiliki cara dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin lembaga maupun perusahaan. Salah satunya ialah dengan gaya kepemimpinan yang Islami. Peran kepemimpinan dalam Islam dapat dilihat dari contoh kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang dibagi menjadi dua bagian yaitu servant (pelayan) dan guardian (penjaga). Penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan Islam dapat ditemukan pada praktik bisnis maupun non-bisnis. Menurut para pakar bahwa kepemimpinan Islam mirip dengan kepemimpinan konvensional kecuali adanya akar agama, moral, dan keanusiaan yang ada

¹⁵ Aji, "gaya kepemimpinan PT.Telkom Kota Bandar Lampung" wawancara, Mei 12, 2023

¹⁶ Tjiptono, "Strategi Pemasaran Prinsip & Penerapan," Edisi 1 (Yogyakarta : Andy, 2019).37

didalamnya. Pemimpin Islam melaksanakan tugasnya karena Allah SWT dan dalam memimpin cenderung melayani pengikutnya, serta tidak haus akan kekuasaan. Segala kegiatan yang ada dalam kepemimpinan Islam dilakukan dengan ikhlas dan mementingkan kepentingan kelompoknya.

Diperoleh informasi mengenai permasalahan pada PT Telkom Bahwa Laba Telkom Turun Tipis Meski Pendapatannya Tembus Rp 73 Triliun, Laba bersih tersebut tercatat mengalami penurunan 4,16% bila dibandingkan periode sama tahun sebelumnya yang sebesar Rp 13,31 triliun. Sehingga, perolehan laba per saham dasar Telkom turun menjadi Rp 128,77 setiap saham dari tahun sebelumnya Rp 134,46. Pada enam bulan pertama tahun ini, Telkom Grup meraup pendapatan Rp 73,47 triliun atau naik tipis 2,07% dari semester pertama tahun 2022 yang senilai Rp 71,98 triliun.

Pendapatan dari segmen data, internet dan jasa teknologi informatika masih menjadi penopang pendapatan terbesar yakni Rp 43,42 triliun dibanding semester pertama tahun lalu Rp 41,52 triliun. Kemudian, pendapatan di segmen IndiHome, sebelum bergabung dengan Telkomsel memberi kontribusi Rp 14,48 triliun dari tahun sebelumnya Rp 13,83 triliun. Pendapatan lainnya berasal dari lini telepon Rp 5,70 triliun, interkoneksi Rp 4,46 triliun dan layanan lainnya Rp 2,92 triliun. Seiring dengan naiknya pendapatan, Grup Telkom juga mencatatkan kenaikan biaya, salah satunya dari pos beban operasi, pemeliharaan dan jasa telekomunikasi di semester pertama menjadi Rp 19,17 triliun, naik 7,41% dibanding tahun sebelumnya.¹⁷

Mengenai permasalahan disini juga menunjukkan kinerja karyawan PT. Telkom Kota Bandar Lampung teridentifikasi kurang baik, Seperti dikutip dari laman kompas.com "strategi indihome genjot kinerja perusahaan" Adapun strategi yang dilakukan IndiHome untuk mendorong kinerja, melalui strategi

¹⁷ Syahrizal Sidik "Laba Telkom Turun Tipis Meski Pendapatannya Tembus Rp 73 Triliun" Katadata.co.id, <https://katadata.co.id/syahrizalsidik/finansial/64c4e3d7852e1/laba-telkom-turun-tipis-meski-pendapatannya-tembus-rp-73-triliun>

collaborative marketing dengan memaksimalkan digital tools dan distribusi publikasi yang masif, terencana dan terarah melalui berbagai jenis media yang saling terintegrasi.¹⁸

Fenomena yang di temui dari hasil prariset dan wawancara yang dilakukan oleh penulis didapatkan bahwa kinerja karyawan teridentifikasi adanya kelalaian dalam memberikan pelayanan konsumen seperti kurang atau lambatnya pelayanan pelanggan pada bagian operasi, sehingga para pelanggan harus menunggu lebih lama.¹⁹

Kinerja karyawan tidak hanya di ukur dari kuantitas (Jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik ,makin baik mutu pekerja makin tinggi produktivitas kerjanya.oleh sebab itu dalam islam amal seseorang tidak dapat di lihat dari segi jumlahnya,tapi lebih penting mutu tersebut.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membuang-buang waktu sia-sia.manusia merupakan mahlik sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis.sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi siapa yang terbaik dalam usahanya dan pekerjaanya.

¹⁸ Kiki Safitri”Strategi Indihome Genjot Kinerja Perusahaan”Kompas.id,2022, <https://money.kompas.com/read/2022/12/01/120200726/strategi-indihome-genjotkinerja-perusahaan>.

¹⁹ Ina”Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung”Wawancara, Juni 30,2022.

Firman Allah dalam Al-Quran Yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ
الْغَفُورُ ۚ

"Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Mahaperkasa, Maha Pengampun."(Q.S. Al mulk :2)

Pada Q.S. Al mulk ayat 2 diatas Dalam tafsir Ibnu Katsir Sebagian ulama menyimpulkan dari makna ayat ini bahwa mati itu adalah hal yang konkret, karena ia adalah makhluk (yang diciptakan). Makna ayat ialah bahwa Allah-lah yang menciptakan makhluk dari tiada menjadi ada untuk menguji mereka, siapakah di antara mereka yang paling baik amal perbuatannya, Keadaan yang pertama dinamakan mati, yaitu al- 'adam (ketiadaan), dan pertumbuhan ini dinamakan hidup. Ibnu Abu Hatim mengatakan, telah menceritakan kepada kami Abu Zar'ah, telah menceritakan kepada kami Safwan, telah menceritakan kepada kami Al-Walid, telah menceritakan kepada kami Khulaid, dari Qatadah sehubungan dengan makna firman-Nya: *Yang menjadikan mati dan hidup.*²⁰

Oleh karena itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya ,sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika bisnis islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, rajin mendengarkan.

Pada penelitian ini penulis mengambil studi pada PT Telkom di cabang Lampung. Kantor PT. Telkom Indonesia untuk wilayah Kota Bandar Lampung, Lampung. Kantor telkom Indonesia ini melayani berbagai keperluan pelanggan telkom terhadap produk-produk telkom. PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK)

²⁰ Abul Fida Ismail, Dimasyqi Al-Imam, "Tafsir Ibnu Katsir Juz 29" (Bandung :Sinar Baru Algesindo, 2010).

dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”. Beberapa layanan yang tersedia yaitu pengajuan jaringan internet telkom, telkom indie home, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telepon. Kantor ini juga dapat menerima aduan atau keluhan jika ada masalah pada jaringan telkom pelanggan. Pengaduan juga dapat dilakukan via online baik dari website, telkom online lewat sosial media resmi telkom dan kontak telkom *care/ service*. Informasi mengenai kuota telkom billing atau paket-paket jaringan internet juga dapat didapatkan melalui kontak, sosial media dan kantor resmi telkom.²¹

Namun dalam penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu sebagaimana Hasil penelitian yang dilakukan oleh Merlina Aspita Edi Sugiono pada tahun 2018 menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.²² Namun berbeda dengan hasil penelitian *Muhammad Marsuq tahun 2017* yang dilakukan oleh tidak ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Sekretariat Daerah Kutai Timur.²³

Mengenai research gap career development terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT.

²¹ IndiHome, (On-line), tersedia di: <https://www.finansialku.com/pasang-wifi/.htm> (23 September 2022).

²² Merlina Aspita dan Edi Sugiono.”Pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan bank rakyat indonesia cabang daan mogot,” *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 14, No. 1, (2018), hal. 1.<http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.510>

²³ Muhammad Marsuq.”Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada bagian perlengkapan dan aset daerah kabupaten kutai timur, ”*Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1, No. 1. (2017) hal. 1 <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/2943>

Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.”²⁴Hasil Penelitian pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Renaldy Massie Bernhard Tewel, Greis Sendow.²⁵”Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi. Hasil Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.

Mengenai research gap lingkungan kerja didapatkan informasi mengenai penelitian yang dilakukan Mega Dahlia “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs))²⁶ menunjukkan bahwa Hasil Lingkungan kerja memiliki pengaruh akan tetapi (tidak signifikan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muh Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar menunjukkan bahwa Hasil Penelitian Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa di Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkenaan dengan tugas tugas pegawai.²⁷

Research Gap Gaya kepemimpinan, penelitian yang dilakukan oleh Farida Agustin yang berjudul”Pengaruh Gaya Kepemimpinan

²⁴ Ramli, Abdul Haeba, and Rizki Yudhistira. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta." *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*. 2018.

²⁵ Massie, Renaldy. "Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15.5 (2019).

²⁶ Dahlia, Mega. "pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS))." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* (2019): 11-16.

²⁷ Rais, Muh, Syahrir Mallongi, and Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar." *Jurnal Ilmu Ekonomi* (2021): 299-317.

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang “menunjukkan Hasil Variabel gaya kepemimpinan diperoleh berpengaruh positif dan signifikan,²⁸ sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani” Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan,peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pengaruh Career Development, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah’ (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung)**”

C. Identifikasi Batasan Masalah

1. Identifikasi

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Karyawan di PT.Telkom Kota Bandar Lampung teridentifikasi adanya permasalahan kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Telkom Kota Bandar Lampung
- b. Dalam penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh *Career*

²⁸ Saputri, Rahayu, and Nur Rahmah Andayani. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam." *Journal of applied businessadministration* 2.2 (2018): 307-316.

²⁹ Agustin, Farida. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.2 (2021): 128-136.

Development, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Batasan masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini perlu dilakukan agar pembahasan yang ada tidak terlalu luas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, disamping itu juga untuk mempermudah melaksanakan penelitian. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian dengan hanya membahas permasalahan pengaruh dari variabel *Career development*, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Bisnis Syariah dan difokuskan pada karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis adalah :

1. Apakah *Career Development*, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah *Career Development*, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung ?
3. Bagaimana *Career Development, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung dalam Perspektif Bisnis Syariah ?*

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah *career development*, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar

Lampung.

2. Untuk menganalisis *career development*, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis bagaimana *Career Development*, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung dalam Perspektif Bisnis Syariah.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai kontribusi dalam rangka memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, dan dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi para mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maupun masyarakat serta berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan tentang pengaruh *career development*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat serta menambah wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen bisnis, yang membahas tentang pengaruh *career development*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Berikut tabel penelitian terdahulu :

Tabel.1.1
Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Hasil
1.	Shinta Nento, Abdul Haris Abdullah (2021) ³⁰	Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan Tinggi Islam	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan kinerja karyawan dan dilanjutkan dengan proses pengukuran dan pengujian hipotesis. menyatakan bahwa terdapat dampak pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan tinggi Islam diterima dan didukung oleh persepsi yang diperoleh dari karyawan sebagai unit analisis. Besaran dampak tersebut adalah sebesar 61.8%. Temuan inipun sejalan dengan penelitianpenelitian yang dilakukan oleh peneliti lain dalam tema sejenis.

³⁰ Nento, Shinta, dan Abdul Haris Abdullah. "Dampak pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pendidikan Tinggi Islam." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 15.1 (2021): 1-15.

2	Nuraeni Gani (2020) ³¹	Peningkatan Kinerja Pegawai Uin Alauddin Makassar Melalui Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
3	Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira (2018) ³²	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta	Hasil penelitian memberikan bukti pengembangan karir yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja

³¹ Gani, Nuraeni. "Peningkatan Kinerja Pegawai Uin Alauddin Makassar Melalui Gaya Kepemimpinan." *Jurnal Ilmiah Al-Tsarwah* 3.1 (2020): 1-12.

³² Ramli, Abdul Haeba, and Rizki Yudhistira. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta." *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*. 2018.

			karyawan. Dan akhirnya hasil uji tidak langsung pada pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan yang didukung oleh komitmen organisasi karyawan yang tinggi.
4	Ni Luh Putu Fitriana Dewi (2021) ³³	Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Aqua Mambal-Badung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel employee engagement, yaitu vigor, dedication, dan absorption berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Vigor memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya.
5	Muh Rais, Syahrir Mallongi, dan Anis Saleh (2021) ³⁴	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kurang Berpengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Dari

³³ Dewi, Ni Luh Putu Fitriana. "Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Aqua Mambal-Badung." *jurnal ilmu manajemen*. (2021):37

³⁴ Rais, Muh, Syahrir Mallongi, and Anis Saleh. "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar." *Jurnal Ilmu Ekonomi* 4.2 (2021): 299-317.

		Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar	Hasil Pengujian Regresi Maka Diketahui Bahwa Variabel Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makasar.
6	Murtiadi Awaluddin (2018) ³⁵	Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menemukan bahwa saat kinerja dosen menjadi optimal adalah sebagai akibat dari kondusifnya lingkungan kerja serta membaiknya budaya organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan pada akhirnya terjadi peningkatan pada kinerja dosen.
7	Budi Cahyadi (2019) ³⁶	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pt Asyki)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan

³⁵ Awaluddin, Murtiadi. "Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi* 5.1 (2018): 53-67

³⁶ Cahyadi, Budi. "pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3.1 (2019): 28-39.

			lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif.
8	Delfa Suriaty ³⁷	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di Sekretariat Dprd Kabupaten Kerinci	Kesimpulan Dari Penelitian Ini Yaitu Pengembangan Karir dan Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.
9	Mika Triana dan Tukimin Lubis (2021) ³⁸	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aquafram Nusantara Kabupaten Serdang Bedagai	Kesimpulannya bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Aquafram Nusantara Kabupaten Serdang Bedagai, dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2022).

³⁷ Suriaty, Delfa. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di Sekretariat Dprd Kabupaten Kerinci: Delfa Suriaty." *Jurnal Administrasi Nusantara Maha* 4.5 (2022): 90-106.

³⁸ Triana, Mika, and Tukimin Lubis. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aquafram Nusantara Kabupaten Serdang Bedagai." *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)* 1.3 (2021): 61-80.

Dari Tabel 1.5 seperti yang dipaparkan dari hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis di PT. Telkom Kota Bandar Lampung maka didapatkan perbedaan dan persamaan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Shinta Nento, Abdul Haris Abdullah (2021) dengan judul Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan Tinggi Islam.

Persamaan : Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, X 1 pengembangan karir dan Y kinerja karyawan.

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X2 lingkungan kerja dan X3 gaya kepemimpinan, serta studi penelitian yang berbeda, dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara persfektif Islam.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni Gani (2020) dengan judul Peningkatan Kinerja Pegawai Uin Alauddin Makassar Melalui Gaya Kepemimpinan.

Persamaan : Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu mengkaji mengenai kinerja karyawan.

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X1 *career development* X2 lingkungan kerja dan X3 gaya kepemimpinan, serta studi penelitian yang berbeda, dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara persfektif Islam.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.

Persamaan : Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu mengkaji mengenai kinerja karyawan sebagai variabel Y dan X1 pengembangan karir.

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X2 lingkungan kerja dan X3 gaya kepemimpinan, serta studi penelitian yang berbeda, serta penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening (komitmen organisasi), dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara perspektif Islam.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Fitriana Dewi (2021) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Aqua Mambal-Badung.

Persamaan : Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu mengkaji mengenai kinerja karyawan sebagai variabel Y dan X2 pengembangan karir.

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X2 lingkungan kerja dan X3 gaya kepemimpinan, serta studi penelitian yang berbeda, dan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel X2 etos kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara perspektif Islam.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muh Rais, Syahrir Mallongi, dan Anis Saleh (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar.

Persamaan : Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu mengkaji mengenai kinerja karyawan sebagai variabel Y dan gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja.

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X1 career development X2 lingkungan kerja dan X3 gaya kepemimpinan, serta studi penelitian yang berbeda, dan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel X2 motivasi, dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara perspektif Islam.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Murtiadi Awaluddin (2018) dengan judul Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja

Persamaan : Sama-sama yaitu mengkaji mengenai kinerja karyawan sebagai variabel Y dan X1 peran lingkungan kerja.

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X1 *career development* X2 lingkungan kerja dan X3 gaya kepemimpinan, serta studi penelitian yang berbeda, dan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel X1 peran lingkungan kerja dan X2 budaya organisasi, dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara perspektif Islam.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Cahyadi (2019) judul analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pt Asyki).

Persamaan : Sama-sama yaitu mengkaji mengenai kinerja karyawan sebagai variabel X1 dan X2 lingkungan kerja serta variabel Y kinerja karyawan. Dan sama-sama mengkaji secara perspektif Islam.

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X1 *career development* serta studi penelitian yang berbeda dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara perspektif Islam.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Delfa Suriaty, Ade Nurma Jaya, dan Fadlan Kalma (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di Sekretariat Dprd Kabupaten Kerinci.

Persamaan : Sama-sama yaitu mengkaji mengenai kinerja karyawan sebagai variabel Y. Sama-sama yaitu mengkaji mengenai

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X1 *career development* X2 lingkungan

kerja, dan X3 gaya kepemimpinan serta studi penelitian yang berbeda dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara perspektif Islam.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Mika Triana1 dan Tukimin Lubis (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aquafram Nusantara Kabupaten Serdang Bedagai

Persamaan : Sama-sama yaitu mengkaji mengenai kinerja karyawan, sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Tahun penelitian yang berbeda, penulis menggunakan variabel X1 *career development* X2 lingkungan kerja, dan X3 gaya kepemimpinan serta studi penelitian yang berbeda dan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengkaji secara perspektif Islam.

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu mengenai metode penelitian yang digunakan, serta variabel yang digunakan. perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu tahun penelitian yang berbeda, studi penelitian yang berbeda dan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis dikaji secara perspektif Islam.

H. Sistematika Penulisan

Dalam mendapatkan gambaran yang jelas untuk penelitian yang akan dilaksanakan, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisikan informasi yang berkaitan dengan materi yang akan disusun berdasarkan bab per bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan

masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan teori yang akan digunakan, dimana akan membahas secara rinci manajemen sumber daya manusia, Career development, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan serta pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan pendekatan dan jenis penelitian apa yang akan digunakan, waktu dan tempat penelitian, populasi sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis dan uji prasayrat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan mendeskripsikan data, dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab lima akan memberikan simpulan dan rekomendasi.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Pengaruh *Career Development*, Lingkungan kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung)” sebagai berikut:

1. *Career Development*, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung. Hal tersebut memiliki dampak yang akan meningkatkan kinerja karyawan yang berarti karyawan baik maka hasil kinerja juga akan ikut membaik
2. *Career Development*, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan memiliki dampak bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
3. *Career Development*, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan PT.Telkom Kota Bandar Lampung dalam Perspektif Bisnis Syariah berpengaruh positif signifikan, hal ini menunjukan dimana PT Telkom sudah menjalankan prinsip-prinsip islamiah sejalan dengan indikator career development, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

B. Rekomendasi

Dari hasil penelitian dan simpulan yang sudah dijabarkan sebelumnya maka peneliti menyampaikan rekomendasi antaranya :

1. Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi salah satu rujukan referensi bagi penelitian selanjutnya, sehingga ilmu yang diperoleh sebelumnya dapat lebih dikembangkan kembali.

2. Bagi PT. Telkom Bandar Lampung

Bagi karyawan PT. Telkom Bandar Lampung jika ingin meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan keterampilan, kualitas kerja, serta kedisiplinannya dalam bekerja. Serta bagi PT. Telkom Bandar Lampung diharapkan organisasi lebih memperhatikan pengembangan karir karyawan untuk menunjang kinerja organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan desain penelitian yang sudah diterapkan dalam penelitian ini, baik dari aspek penggunaan teori serta metode penelitian yang dipakai dalam penelitian. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor -faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Bandar Lampung, disarankan untuk peneliti yang akan datang agar memperluas jangkauan populasinya dan menambah variabel penelitiannya. Karena pada penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yaitu hanya menggunakan karyawan dengan jumlah sampel yang diambil oleh peneliti hanya 70 responden.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradenya paramitha, 2006.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Abu Hasan Ali Al As'Ary. *Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan badan pemeriksa keuangan ri perwakilan provinsi daerah istimewa yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018.
- Agustin, Farida. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2021.
- Ambar. *MSDM : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Amirullah. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Andini Nur Bahri. "Peran Komunikasi Antar Pribadi Pada Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama*, 1, no.1 (2018) : 1-9
- Bahri, S., & Nisa, Y. C." Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1, no. 2 (2019) : 57-65
- Batubara, Soulthan S. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)." *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2. no. 4 (2020) : 127-135
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisas*. Yogyakarta : zahirpublishing, 2017.

- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group, 2018.
- Dahlia, Mega. “Pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 1. no. 2 (2019) : 34-45
- Didin Hafihudin, Hendri Tanjung. *Pengantar manajemen syariah*. Depok : Rajawali Pers, 2019.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2011.
- Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta : CV Pustaka Ilmu, 2020.
- Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula. *Marketing Syariah*. Bandung : Mizan, 2006.
- <https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja/#.YuifhbdBzDc>
- IndiHome, (On-line), tersedia di: <https://www.finansialku.com/pasang-wifi/.htm> (23 September 2022).
- Isyandi, B, ”Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global” Pekanbaru, Unri Press, 2004.
- Joko Subagyo. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis Disertasi, dan Karya Ilmia*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan), <https://kbbi.web.id/pengaruh>, diakses pada 05 November 21, 09:51
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2002. Vol.5
- Mardiana. *Manajemen Produksi*. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI, 2005.

- Maya pressilia kana. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada karyawan PT angkasa pura*, Skripsi thesis, Sanata Dharma Universit, Kupang, 2018.
- Merlina Aspita dan Edi Sugiono. Pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang dan Mogot. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 14, no. 1 (2018) : 27-37
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju, 2010.
- Muhamad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press. 2010.
- Muhammad Marsuq. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada bagian perlengkapan dan aset daerah kabupaten kutai timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, no. 1 (2017) : 1-8
- Mulyadi, D. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabes, 2015.
- Nawawi Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2014.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Nela Pima Rahmawati. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, no. 4 (2020) : 1-8
- Nuraini, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013.
- Padji Anoraga. *Pengantar Bisnis* ,Jakarta : Rineka Cipta, 2011.
- Putra, Yudhi Pratama, Khusnul Fikri, and Sulityandari Sulityandari. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia Pekanbaru” *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal* , 1. no. 3 (2022) : 22-30

- Rahmi widyanti. *Manajemen karir : Teori, Konsep dan Praktik*. Makassar: Rizky Artha Mulia, 2018
- Rais, Muh; Mallongi, Syahrir; Saleh, Anis. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2. no.4 (2021) : 134-144
- Rambe, Mhd Faisal Anwar Afandi, and Muhammad Ikhsan Harahap. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan.” *Bursa Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1. no. 2 (2022) : 28-39
- Ramli, Abdul Haeba; Yudhistira, Rizki. “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta”. *In: Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*. 2. no. 2 (2018) : 122-132
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi, “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan non medis rs islam siti khadijah palembang.” *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV no. 2*, (2018).
- Rivai Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2012.
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta, Erlangga, 2006.
- Roro Aditya Novi Wardani, “Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru Di Kota Jember”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, (2020).
- Samsudin, sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia, 2006
- Saputri, Rahayu; Andayani, Nur Rahmah. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam”. *Journal of applied business administration*, 2. no. 4 (2018) : 12-23
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung : , PT Refika Aditama, 2011.
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIEY, 2015.
- Simanjuntak, Payaman J. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma, Jakarta. 2003.
- Sofyan Tsauri. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press, 2013.
- Sugiono. *Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : CV. Alfabeta, 2013.
- Sukarni. *Fiqih Lingkungan Hidu*. Jakarta : Kementrian Agama RI, 2011.
- Sultan Pacsyndra. *Model Pengembangan Karier dalam Upaya untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group Tbk)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2017.
- Tambunan, A. P. “Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis”. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, (2018).
- Tjiptono. *Strategi Pemasaran Prinsip & Penerapan*. Edisi 1 Yogyakarta : Andy, 2019.
- Tjuttu Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta, 2008.
- Triwidyasari, Marhamah. “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Karadenta estetika indonesia tahun 2021”. *Jurnal pendidikan dan pengajaran*. 2. no. 4 (2021 : 44- 56

Wahibur Rokhman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus :Nora Media Enterprise, 2019.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Wiratna Sujarweni,. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2019.

