

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh banyak faktor di mana semua faktor tersebut harus dipandang serius dan tidak boleh untuk diabaikan. Pada era masa sekarang ada banyak organisasi yang berdiri dan berkembang bahkan sudah maju dan tidak sedikit juga organisasi yang gulung tikar dikarenakan kelalaian dan kurangnya perhatian tiap unsur unsur yang mendukung kesuksesan pada organisasi. Persaingan yang semakin ketat dan bertambah canggihnya kini teknologi menuntut organisasi untuk lebih ekstra dalam meningkatkan mutu dan kualitasnya agar bisa tetap bertahan dan dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu organisasi yang menitikberatkan pada komponen sumber daya manusia.

Organisasi tidak akan berjalan dengan lancar jika orang-orang dalam sumber daya manusia bekerja secara tidak efektif, dengan kata lain, kelangsungan organisasi ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) untuk melaksanakan tugas individu dalam organisasi yang ditentukan oleh kinerja yang dicapai selama periode waktu tertentu. Kinerja harus dijadikan sebagai penilaian bagi pemimpin untuk melihat tinggi rendahnya kinerja organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan mutu organisasi tentu tidak lepas dari beberapa faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal ada banyak yang mempengaruhinya salah satunya ialah sumber daya manusia dalam hal ini kepemimpinan islami. Peran pemimpin pemimpin dalam organisasi sangat menentukan tercapainya tujuan dan harapan yang ingin dicapai oleh organisasi. Pemimpin dikatakan bisa berhasil saat dia memimpin dengan melihat output kinerja anggotanya apakah sesuai dengan harapan yang di rencanakan atau tidak. Kepemimpinan adalah bakat seseorang dalam kemampuan mempengaruhi dan mengarahka anggota kelompoknya yang telah diatur sedemikian rupa dengan

tujuan untuk mencapai keinginan yang maksimal serta masalah pada kelompok tersebut sangatlah sedikit dan hubungan antar anggota dan kerja sama sangatlah erat.¹ Dalam memimpin seorang pemimpin harus mampu menjiwai dan memahami serta menguasai orang-orang yang dia pimpin baik dari sisi perilaku, sikap dan rutinitas (kebiasaan) dari para anggotanya sehingga akan menimbulkan komunikasi yang searah dan tidak terdapat kesalahpahaman. Karakteristik setiap anggota sangatlah bervariasi, sehingga tugas seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan dalam kepemimpinannya sesuai dengan karakteristik anggotanya. Salah satu model kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan islami. Kepemimpinan islami adalah seorang pemimpin yang mempunyai prinsip yang bersifat dan karakteristik ajaran-ajaran islam dan juga mempraktekannya dalam setiap kegiatan sehari-hari di mana pun ia berada di mana sikap dan perilakunya sesuai dengan ajaran dan tuntunan nabi Muhammad.

Ada perbedaan yang sangat signifikan antara seorang pemimpin (leader) dengan seorang manajer. Leader adalah seseorang yang mengarahkan dan akan melakukan *to do right things*. Seorang pemimpin mempunyai kesanggupan menggotong atau mengarahkan organisasi yang sedang dia pimpin ke arah yang baik. Sedangkan seorang manajer diartikan sebagai *to do the things right*. Artinya pemimpin yang bisa melakukan semua yang telah ditetapkan arah dan tujuannya. Sifat seorang manajer tidak memperhatikan ke mana arah organisasi yang telah ditetapkan tersebut apakah tujuannya sesuai atau tidak ataupun aspirasi yang berkembang dalam organisasi tersebut dan di masyarakat. Manajer tugasnya hanya melakukan sesuai perintah yang telah ditetapkan.² Seorang pemimpin yang berwatak muslim akan sangat memahami perannya dalam membimbing dan mengarahkan semua anggotanya orang-orang di bawahnya, bukan hanya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai visi dan misi organisasi tersebut, tetapi seorang pemimpin muslim akan melibatkan anggotanya tinggi dari itu dan menggandeng

¹ Edward Lyman Munson dalam Wendy Sepmady Hutahaeen, *Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2021), h.2.

² Wiratno, *Nakhoda Leadership dalam Organisasi Konservasi* (Jakarta: Konservasi Internasional-Indonesia, 2005), h.23–24.

anggotanya untuk eksistensi tertinggi sebagai seorang manusia yaitu mencapai kehidupan yang nantinya kekal dan abadi pada akhirat nanti.³

Adapun faktor lain yang mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi adalah keadilan dalam organisasi. Keadilan merupakan hal yang sangat penting karena sangat berpengaruh pada *output* kinerja anggota pada organisasi. Keadilan tidak boleh dianggap hal yang sepele terlebih-lebih diabaikan dimana efeknya akan sangat besar pada nilai organisasi. Jika dimaknai kata keadilan bisa juga artikan suatu kesetaraan atau kesamaan anggota kelompok pada organisasi dan tidak ada pilih kasih didalamnya ataupun yang tertndas. Salah satu untuk memotivasi pegawai agar muncul tumbuhnya rasa komitmen pada diri pegawai untuk organisasi, maka dalam organisasi harus memperlakukan pegawainya dengan seadil-adilnya dan adanya keseimbangan. Pandangan dari Gibson et al. menyampaikan bahwa suatu keadilan organisasi adalah suatu tingkat dimana seorang pegawai telah merasakan diperlakukan sebaik-baiknya atau adil pada tempat pegawai tersebut bekerja. Adapun pendapat dari Ogut et.al menyampaikan bahwa bila pegawai telah merasa pimpinannya memperlakukannya dengan adil maka hubungan kerjasama antara pimpinan dan anggotanya akan sangatlah mudah dan akan menimbulkan dan menumbuhkan dukungan anggotanya pada keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan.⁴

Perlakuan adil pada organisasi ataupun perusahaan sangatlah mempengaruhi dampak pada sikap dan perilaku seseorang. Tiap anggota kelompok sangat menghendaki diperlakukan dengan adil dari segi manapun seperti dari sisi distribusi dan prosedur dan disebut juga dengan keadilan distributif dan keadilan interaksional. Pengertian dari keadilan distributif adalah penilain karyawan tentang keadilan dimana dengan hasil (*outcome*) yang diperoleh pegawai dari perusahaan atau organisasi.

³ A.M. Jubran. Educational Leadership: A New Trend that Society Needs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2015, h. 28–34.

⁴ Ogut, dkk dalam dalam I Made Angga dan I Made Artha Wibawa Saputra, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7.6 (2018), 3201–29, h.3203

Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil.⁵ Selain itu, keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berkaitan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang menysasar anggotanya. Artinya keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan dalam pengambilan keputusan di mana setiap anggota organisasi merasa terlibat. Keadilan prosedural berkaitan dengan proses atau tata cara pemberian penghargaan.⁶ Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan pegawai dan dukungan pegawai. Dengan mengacu pada pendapat Crobanzano et al. Di Beugre seperti yang disebutkan dalam penelitian,⁷ Bahwa organisasi yang adil dicirikan oleh prosedur yang dijaminnya seperti pernyataan, proses, peringatan, dll. Keadilan prosedural mencakup karakteristik formal dari sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya mekanisme yang terorganisir dengan jelas bagi karyawan untuk mengatakan sesuatu sedang terjadi dalam pekerjaan mereka. Sedangkan keadilan reaktif menjadi kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan reaktif berkaitan dengan campuran kepercayaan bawahan kepada atasannya dengan keadilan yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Dalam keadilan interaktif, diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat tertarik pada tanda atau simbol yang mencerminkan posisinya dalam kelompok. Oleh karena itu, manusia berusaha memahami, mencari dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi.

⁵ Hidayah dan Haryani (2013) dalam Yunus Mustaqim Sulistyono dan Dwi Wahono, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus," *Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2016): h.270.

⁶ Budiarto dan Wardani (2005) dalam Yunus Mustaqim Sulistyono dan Dwi Wahono, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus," *Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2016): h.271.

⁷ Hidayah dan Haryani (2013) dalam Yunus Mustaqim Sulistyono dan Dwi Wahono, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus," *Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2016):h.271.

Keadilan organisasi merupakan cerminan dari peran keadilan dalam persepsi pegawai.⁸ Yulianto berpendapat bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka akan memiliki sikap dan perilaku yang konsisten dengan apa yang dibutuhkan untuk perubahan yang berhasil, bahkan dalam keadaan sulit, dan sebaliknya.⁹ Bakhshi dkk menyatakan bahwa keadilan organisasi terdiri dari tiga konsep keadilan, yaitu: keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaktif.¹⁰ Keadilan prosedural, menurut Al-Zoubi, lebih menekankan pada keadilan aturan dan prosedur yang digunakan dalam berbagi hasil. Kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh keadilan prosedural karena kepuasan karyawan dapat diciptakan dan didistribusikan melalui proses pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan.¹¹ Karyawan tidak hanya berinteraksi dengan hasil yang mereka peroleh, tetapi juga proses di mana mereka mendapatkan hasil tersebut.¹²

Jika karyawan merasa dirugikan dalam organisasi, maka akan mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai dan merasa lingkungan kerja kurang menguntungkan sehingga hal ini dapat menimbulkan kemarahan, kebencian, pemberontakan serta protes terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal inilah yang dapat menekan atau mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang menyimpang atau tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan guna mencapai kepuasan seperti mencontek. Namun jika keadilan dilakukan dalam organisasi yang dirasakan karyawan dengan baik maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa puas dan hak dan kewajibannya seimbang, sehingga menghilangkan motivasi untuk melakukan tindakan yang dapat

⁸ Al-Zu'bi (2010) dalam Ni Kadek Lisna dan Made Surya Putra Yunita, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention", *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 5 (2015): h.1170.

⁹ Yulianto (2006) dalam Ni Kadek Lisna dan Made Surya Putra Yunita, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention", *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 5 (2015): h.1170.

¹⁰ Bakhshi, dkk (2009) dalam Ni Kadek Lisna dan Made Surya Putra Yunita, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention", *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 5 (2015): h.1170.

¹¹ Warner, dkk. (2005) Ni Kadek Lisna dan Made Surya Putra Yunita, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention", *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 5 (2015):h.1170.

¹² Nowakoswi dan Conlon (2005) Ni Kadek Lisna dan Made Surya Putra Yunita, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention", *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 5 (2015):h.1170.

merugikan perusahaan atau melakukan kecurangan. Menurut Aris, sistem pengendalian terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai kepada manajemen bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya.¹³

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dalam melindungi anggota organisasi yang dipimpinnya dari hasil kinerja anggotanya. Jika pemimpin pandai memahami karakteristik bawahannya maka kinerja anggotanya akan maksimal dan sebaliknya jika pemimpin tidak tahu apa-apa dan membiarkan anggotanya mengabaikannya dan tidak memahami karakteristik anggotanya, maka sudah pasti bahwa hasil kinerja bawahannya tidak akan sempurna tetapi akan menghadapi kemunduran. Dengan kata lain, manajemen kinerja karyawan yang sangat baik pasti akan membawa organisasi bisnis ke jalur yang menentukan kesuksesan. Di sisi lain, manajemen kinerja karyawan yang dilakukan dengan semangat palsu hanya akan membawa perusahaan ke bibir cobaan.¹⁴

Dalam manajemen kinerja, tidak hanya sebagai alat dalam mengevaluasi hasil kinerja pegawai tetapi juga dapat digunakan sebagai strategi dalam mengevaluasi dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Keberhasilan dalam manajemen kinerja juga ditentukan oleh sistem yang dapat menyesuaikan kebutuhan perusahaan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif.¹⁵ Kinerja pegawai sering diartikan sebagai penyelesaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus diselaraskan dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, atau hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia untuk setiap periode

¹³ Arens (2008) dalam Jelfani Saragih Sumbayak, "Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud)," *Jurnal Ekonomi* 4, no. 1 (2017): h.3170.

¹⁴ Nirman U dan Amirullah (2012) dalam Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017),h.49.

¹⁵ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017),h.49.

waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seseorang bila sudah merasa puas terhadap apa yang diharapkan maka akan berhubungan dengan semua kegiatan aktivitasnya termasuk hasil dari kinerjanya. Hasil Kinerja seorang sangat erat dengan apa yang sedang dirasakan sehingga pekerjaan seberat atau seringnya apapun akan menghasilkan yang baik karena dikerjakan dengan sepenuh hati. Rasa puas yang dirasakan oleh seorang bawahan sangat berpengaruh terhadap sikap seorang pemimpin. Kepemimpinan islami sangatlah baik bila diterapkan pada suatu organisasi dimana kepemimpinan islami bersifat mengayomi dan merangkul bawahannya serta memahami karakteristik bawahannya. Bila sudah merasa puas terhadap sikap pemimpin maka secara otomatis akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja. Sehingga bila dicermati, maka kepuasan kerja akan timbul bila kepemimpinan islami diterapkan dengan baik sehingga akan berefek pada *output* kinerja.

Menurut Kusriyanto, definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan partisipasi tenaga kerja per satuan waktu (biasanya per jam)¹⁶. Apalagi menurut Hasiolan dan Riniati dalam Kamal dan Abdullah, kinerja adalah proses bagaimana bekerja untuk mencapai hasil kerja. Namun, pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.¹⁷ Terkadang kinerja karyawan meningkat dan terkadang menurun, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik dimana organisasi atau perusahaan kehilangan posisinya di mata publik. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang perlu dilakukan untuk mengantisipasinya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁸ Kinerja

¹⁶ Kusriyanto dalam Usman Fauzi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*, 2014, h.176.

¹⁷ Hasiolan dan Reniyati (2017) dalam Fahmi dan Abdillah Kamal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta)," *Ekonomi dan Kewirausahaan* 12, no. 2 (2018): h.107.

¹⁸ Prawirosentoso dalam Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2014), h.170.

seorang pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan suatu tugas.¹⁹

Menurut Zadjoli, penilaian islam terhadap kinerja keagamaan seseorang dapat dilihat melalui beberapa indikator, antara lain niat bertindak karena Allah, dalam bekerja melaksanakan aturan/norma/syariah.²⁰ Sedangkan menurut Islam, performance adalah suatu bentuk atau metode individual dari realisasi diri. Kinerja merupakan wujud nyata dari nilai, keyakinan, dan pemahaman yang dianut, berdasarkan prinsip etika yang kuat, dan dapat mendorong terciptanya karya yang baik.²¹

Islam juga memperhatikan bagaimana umat islam bekerja atau bekerja dengan menyerukan agar setiap Muslim memiliki kinerja Islami, yaitu kualitas, baik, akurat, teratur, dan sesuai dengan syariat Islam. Rasulullah, semoga Allah memberkati dia dan memberinya kedamaian, mengatakan dalam sebuah hadits: “Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang jika mengerjakan tugas dilaksanakan dengan Itqon (sesuai tujuan, target, dan sebaik - baiknya)”. (HR. Tabrani).²²

Salah satu tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain pemenuhan kebutuhan hidupnya, disisi lain seorang pekerja atau karyawan saat bekerja pada suatu organisasi tentu akan menginginkan kepuasan kerja sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan kewajibannya dengan maksimal yang tentunya ini merupakan harapan dari organisasi.

Pandangan islam mengenai kepuasan kerja tidak lepas dari tentang keikhlasan, sabar dan bersyukur. Ketiga hal tersebut sangat berkaitan erat dalam kehidupan sehari-hari serta pemecahan masalah saat munculnya didunia kerja terutama mengenai kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas dan sabar serta bersyukur

¹⁹ Irianto dalam Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2014), h.171.

²⁰Zadjoli (2004) dalam Yoga Dwi Anugrahadi dan Ari Prasetyo. “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta”. 2018. Jurnal Ekonomi Syariah. Vol.5(8), h.687.

²¹ Zikrul Hakim, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship* (Jakarta: Multitama, 2006). h.23

²²Al-Math, Faiz, Muhammad. *1100 Hadits Terpilih (Sinar Ajaran Muhammad)*. (Jakarta:Gema Insani Press, 2004) h.113

memang bukan hal yang mudah dan tidak menjamin meningkatkan kinerja seorang karyawan. Pemimpin yang memahami karakteristik bawahannya dalam suatu organisasi dapat membrikan dampak pada meningkatnya komitmen dan kesediaan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin bertanggungjawab memotivasi bawahannya dimana usaha memotivasi tersebut akan memunculkan performansi dan rasa kepuasan kerja yang ditujukan oleh bawahannya.

Yayasan *Ta'zhimus Sunnah* merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan memiliki tiga sekolah dibawah naungan dinas pendidikan kabupaten Bogor yakni Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Yayasan *Ta'zhimus Sunnah* terletak di jalan Raya Dago, RT.004/RW.001, Desa Kabasiran Kecamatan Parungpanjang Kabupaten Bogor. Yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor memiliki struktur pendirian dimulai dari pendiri Yayasan, pengurus lembaga dan anggota Yayasan dan sudah memiliki akta tertulis dan dibentuk pada tahun 2007. Yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor memiliki visi dan misi untuk memajukan dan meningkatkan pendidikan di daerah sehingga direksinya setuju untuk mendirikan pendidikan Sekolah umum yaitu PAUD, SD dan SMP. Rencana ke depan lembaga ini ditujukan untuk meningkatkan pendidikan dengan membuka sekolah menengah atas dan sekolah tinggi dengan tujuan agar masyarakat sekitar tidak perlu jauh-jauh untuk melanjutkan pendidikannya. Yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor memiliki tiga jenjang pendidikan, sehingga membutuhkan banyak tenaga pendidik dan kependidikan agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar. Saat ini Yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor memiliki karyawan hingga 50 orang dengan posisi dan jabatan yang berbeda-beda mulai dari kepala sekolah, guru, staf pengajar, kebersihan, keamanan, dan tenaga administrasi sehari-hari dan memiliki jumlah siswa dari jenjang PAUD, SD dan SMP sebanyak 311 siswa.

Hasil kinerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam organisasi. Pada observasi sementara peneliti melihat bahwa hasil kinerja para karyawan pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor masih kurang optimal dimana peneliti menemukan sebanyak 16 persen dari jumlah 50 orang pegawai yang bekerja tidak

tepat waktu sehingga pekerjaan lain jadi terbengkalai. Peneliti juga menemukan sebanyak 20 persen dari jumlah 50 orang pegawai yang bekerja tidak fokus dan serius dimana karyawan tersebut bekerja sambil telponan dan melakukan aktifitas diluar dari porsi pekerjaannya. Hal tersebut membuat waktu terbuang begitu saja yang seharusnya pekerjaan tersebut sudah selesai tetapi karena tidak fokus dan serius sehingga pekerjaan tersebut menjadi lama pengerjaannya. Peneliti juga mengamati sebanyak 12 persen dari jumlah 50 orang pegawai hubungan komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya masih kurang terjalin dimana pemimpin tersebut hanya menuntut hasil kinerja yang bagus terhadap bawahannya tanpa memberikan contoh ataupun arahan agar bagaimana pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan baik dengan hasil yang diinginkan. Peneliti juga menemukan pada yayasan tersebut sebanyak 12 persen dari jumlah 50 orang pegawai terdapat kurangnya keadilan pada karyawannya seperti dalam porsi beban kerja tidak merata sehingga ada beberapa pekerjaan yang keteteran pada karyawan lain sedangkan karyawan lainnya sudah selesai bekerja.

Masih mengenai keadilan, peneliti juga menemukan bahwa sebanyak 16 persen dari jumlah 50 orang pegawai pemimpin kurang adil dalam memberikan perhatian pada bawahannya sehingga beberapa karyawan merasa tidak dianggap oleh pemimpinnya. Karena adanya beberapa masalah dalam yayasan tersebut sehingga menimbulkan rasa kurang puas bekerja pada karyawan sehingga berpengaruh pada hasil kinerja karyawan yang kurang maksimal. Hasil observasi sementara peneliti ini didapatkan dari wawancara dengan beberapa pegawai pada Yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor dan peneliti juga langsung terjun kelapangan untuk melakukan survei dan melihat situasi dan kondisi pada Yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor?
4. Bagaimana kepuasan kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor?
5. Bagaimana pengaruh persepsi keadilan terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor?
6. Bagaimana pengaruh persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi persepsi keadilan terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
4. Untuk menguji kepuasan kerja memediasi kepemimpinan islami terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
5. Untuk menguji pengaruh persepsi keadilan terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
6. Untuk menguji persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
7. Untuk menguji kepuasan kerja memediasi persepsi keadilan terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat Teoritis

1. Hasil Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi motivasi untuk meningkatkan semangat penelitian, sehingga bagi para peneliti bisa meningkatkan peran serta dalam proses peningkatan kinerja sumber daya manusia pada organisasi.
3. Penelitian ini bisa menjadi bahan kajian bagi peneliti lainnya di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, lembaga pendidikan lainnya, dan lembaga swadaya masyarakat untuk memahami dan peduli terhadap masalah Sumber daya manusia pada organisasi.

Manfaat Praktis

1. Manfaat praktis bagi peneliti, yaitu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis bagi tempat penelitian, yaitu diharapkan adanya hasil penelitian ini bisa menjadi masukan yang berharga bagi tempat penelitian dan upaya sosialisasi perlunya memperhatikan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

E. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan adalah kemampuan atau kesanggupan dalam mengarahkan suatu kelompok yang telah ditata sedemikian rupa dengan tujuan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan dan konflik didalamnya sangatlah minim serta kerjasama didalamnya sangatlah erat²³. Pemimpin yang memahami karakteristik bawahannya dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak pada meningkatnya komitmen dan kesediaan bawahannya untuk mencapai tujuan

²³ Edward Lyman Munson dalam Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2021), h.2

organisasi. Seorang pemimpin bertanggungjawab memotivasi bawahannya dimana usaha memotivasi tersebut akan memunculkan performansi dan rasa kepuasan kerja yang ditujukan oleh bawahannya. Kepemimpinan Islam mencakup beberapa hal, yaitu syarat kepemimpinan Islam, karakteristik kepemimpinan Islam, dan karakteristik kepemimpinan Islam. Persyaratan kepemimpinan Islami adalah memiliki keimanan yang benar, pengetahuan dan wawasan yang luas, akhlak mulia, dan keterampilan manajerial.

Khalifah ditugaskan untuk memenuhi misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Pada saat yang sama, Abdullah Abdullah selalu patuh dan terpancung untuk mengabdikan seluruh pengabdianya pada jalan Allah. Nabi bersabda: "Masing-masing dari kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya." Manusia yang telah diberi amanah dapat memelihara amanah itu dan Tuhan telah menganugerahkan manusia dengan kemampuan konseptual. Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman dalam Alquran surat al-Baqarah ayat 31 yang berbunyi:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar."²⁴

Menurut pendapat oleh Gibson et al., menyatakan keadilan organisasi sebagai suatu tingkat seorang karyawan merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja.²⁵ Persepsi keadilan terbagi dua yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan terhadap integritas hasil (outcomes) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan yang sering dievaluasi berdasarkan keadilan hasil, karena menyatakan

²⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Terjemah Makna Al Quran Bahasa Indonesia* (Jakarta: Al Quran Raja Fahad, 2019),h.11

²⁵ Sutrisna dan Rahyuda (2014) dalam Saputra, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan," h.3203.

bahwa karyawan harus menerima upah/gaji secara proporsional dengan pendapatan dan pengeluaran mereka dibandingkan dengan tolok ukur/perbandingan lainnya. Seorang pemimpin yang adil akan dicintai oleh bawahannya sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja.

Dalam pandangan islam seorang pemimpin atau kepemimpinan dapat disebut juga dengan imamah dan seorang pemimpin disebut juga dengan imam. Kedudukan dan keberadaan seorang pemimpin dalam satu kelompok sangatlah penting sehingga hukum keberadaan seorang pemimpin adalah fardu kifayah di mana yang artinya adalah akan terjadi sesuatu dosa apabila pada suatu kelompok tidak ada yang memimpinya atau tidak ada seorang pemimpin pada kelompok tersebut. Begitu pentingnya seorang pemimpin sehingga allah berfirman di al-quran pada surah al-furqan di ayat ke 74:

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا فُرَّةً أَعْيُنٍ وَاجْعَلْ لَنَا لِمُدَّتَّوَيْنَ إِمَامًا

Dan mereka pun yang berkata: “ya tuhan kami kepada kami istri-istri dan keturunan kami sebagai penghibur hati kami, dan jadikanlah kami imam di antara orang orang yang bertakwa²⁶

Kemudian allah juga berfirman Pada surah An-Nisa ayat 59:

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

Hai orang orang yang bertaqwa, Patuhilah allah Dan taatilah rasulNya), Serta ulil amri Yang ada di Antara kamu. Dan jika di Antara kalian Ada berlainan pendapat Tentang sesuatu, Maka ingatlah allah Dan kembalilah kepadanya (al-quran) Serta rasulnya (sunnahnya), Jika kamu betul- betul Beriman Kepada Allah Dan pada hari akhir Yang demikian tersebut Lebih baik bagimu Dan lebih utama²⁷

Jika dianalisis pada ayat di atas sangatlah jelas bila menjadi seorang pemimpin itu merupakan sesuatu yang penuh amanat dari allah di mana amanat

²⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Terjemah Makna Al Quran Bahasa Indonesia* (Jakarta: Al Quran Raja Fahad, 2019) h.577

²⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Terjemah Makna Al Quran Bahasa Indonesia* (Jakarta: Al Quran Raja Fahad, 2019),h.127

tersebut nantinya akan dipertanggungjawabkan pada seorang pemimpin yang memiliki hak dan wewenang dan juga mempunyai kendali dalam mengarahkan anggota kelompoknya. Kepemimpinan islami yang menjadikan pegawai sangat merasakan aman dan merasakan kepuasan saat ia bekerja dengan adanya seorang pemimpin maka akan menimbulkan semangat bekerja dari pegawai tersebut *Organizational Citizen behavior*.

Keadilan menjadi hal yang semakin penting saat ini. Isu ketidakadilan menimbulkan ketidakpuasan yang jika tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan atau menggunakan barang dagangan perusahaan di luar kewenangannya merupakan bentuk perbuatan salah yang sengaja dilakukan untuk mengganggu perusahaan. Pada akhirnya, ketidakadilan hanya akan menghancurkan ikatan antar anggota organisasi, yang sangat menyakitkan bagi individu dan berbahaya bagi perusahaan. Pemimpin yang adil sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja bawahannya. Kepuasan kerja merupakan indikator penting tentang bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan berdampak pada perilaku kerja lainnya, seperti: *organizational citizenship*, ketidakhadiran, dan intensi keluar. Selain itu, kepuasan kerja dapat menjadi mediator yang menghubungkan variabel kepribadian dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah jumlah perasaan positif atau negatif yang ditunjukkan karyawan tentang pekerjaan mereka.

Kepemimpinan Islami adalah tindakan yang menggunakan gaya dan pengaruh serta tidak memotivasi individu untuk mencapai tujuan. Definisi Islam tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat mencakup kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi tersebut melibatkan pentingnya menjadi agen perubahan yang mampu memengaruhi kinerja pengikut Anda dan berfokus pada pencapaian tujuan. Kinerja adalah fungsi dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan bisnis, tingkat pencapaian tujuan, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan

memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh, berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan manajemen yang baik agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kualitas, baik dari segi pimpinan maupun karyawan dalam pola tugas dan tanggung jawab, serta efisien sesuai peraturan dan pengawasan, yang merupakan faktor penentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia, pimpinan dapat mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan guna meningkatkan daya saing organisasi agar bisa menghadapi globalisasi. Seperti yang ditegaskan oleh Pfeffer bahwa suatu keunggulan kompetitif hanya dapat dicapai melalui pengelolaan secara efektif sumber daya manusia yang dimiliki organisasi/organisasi. Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan rasa syukur maka akan memengaruhi dalam semangat menyelesaikan suatu tanggungjawab. Pekerjaan memang nantinya akan selesai dan output nyapun akan ada tetapi proses dalam menyelesaikan dipenuhi dengan rasa emosional, ketidaknyamanan sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal. Untuk bekerja secara ikhlas dan sabar perlu adanya rasa legowo atau sikap menerima apa adanya yakni ada kesiapan menerima keadaan berhasil tidaknya suatu usaha yang sudah dikerjakan. Rasa Syukur, sabar dan ikhlas berarti mengupayakan tenaga dan potensi yang dimiliki. Bila rasa syukur telah tertanam pada diri seseorang maka apapun pekerjaan dan seberat apapun masalah yang dihadapi maka akan dilaksanakan dan dilalui dengan mudah. Pada proses pelaksanaannya pun akan dilakukan dengan semangat, kreatif serta inovatif sehingga hasil yang dicapai akan maksimal.

Pemimpin yang memahami karakteristik bawahannya dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak pada meningkatnya komitmen dan kesediaan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin bertanggungjawab memotivasi bawahannya dimana usaha memotivasi tersebut akan memunculkan performansi dan rasa kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh

bawahannya. Rasa puas yang dirasakan oleh seorang bawahan sangat berpengaruh terhadap sikap seorang pemimpin. Kepemimpinan islami sangatlah baik bila diterapkan pada suatu organisasi dimana kepemimpinan islami bersifat mengayomi dan merangkul bawahannya serta memahami karakteristik bawahannya. Bila sudah merasa puas terhadap sikap pemimpin maka secara otomatis akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja. Sehingga bila dicermati, maka kepuasan kerja akan timbul bila kepemimpinan islami diterapkan dengan baik sehingga akan berefek pada *output* kinerja.

Persepsi adalah proses mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan indrawi untuk memberi makna pada lingkungan. Apa yang dievaluasi mungkin berbeda secara signifikan dari realitas objektif. Persepsi penting bagi perilaku organisasi karena perilaku orang tergantung pada persepsi mereka tentang apa itu realitas dan bukan realitas itu sendiri. Persepsi keadilan organisasi merupakan bentuk evaluasi individu atas perlakuan organisasi terhadap karyawannya dalam hal upaya yang adil untuk memperoleh hasil, seperti halnya proses memperoleh hasil berlangsung secara adil atau tidak, serta bentuk perlakuan pribadi terhadap setiap karyawan. . Keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan dalam organisasi. Pemimpin yang memperlakukan bawahannya secara adil akan berdampak pada hasil kinerja bawahannya.

Dalam perspektif Islam, keadilan memerintahkan adanya keadilan dan terwujudnya keadilan dalam setiap perbuatan dan perbuatan yang dilakukan sebagaimana tertuang dalam ayat Al-Qur'an Surat An-Nisa Ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.²⁸

²⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Terjemah Makna Al Quran Bahasa Indonesia* (Jakarta: Al Quran Raja Fahad, 2019),h.126

Perintah menegakkan keadilan dalam Islam tidak memandang agama. Sangatlah penting bekerja dengan keadilan atau meninggikan keadilan, maka Allah memperingatkan orang-orang yang beriman kepada keadilan, bukan karena kebencian terhadap suatu kaum sehingga mempengaruhi keadilan, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Ma'idah, ayat delapan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.²⁹

Adapun hadist mengenai keadilan adalah:

حَدَّثَنَا عُثْمَانُ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا الْفَضْلُ بْنُ ذَكَيْنٍ حَدَّثَنَا فِطْرٌ عَنِ الْقَاسِمِ بْنِ أَبِي بَرَّةَ عَنْ أَبِي الطُّفَيْلِ عَنْ عَلِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَوْ لَمْ يَبْقَ مِنَ الدَّهْرِ إِلَّا يَوْمٌ لَبَعَثَ اللَّهُ رَجُلًا مِنْ أَهْلِ بَيْتِي يَمْلُؤُهَا عَدْلًا كَمَا مَلَأْتُ جَوْرًا

Telah menceritakan kepada kami Utsman bin Abu Syaibah berkata, telah menceritakan kepada kami Al-Fadhl bin Dukain berkata, telah menceritakan kepada kami Fithr dari Al Qasim bin Abu Bazzah dari Abu Ath Thufail dari Ali radliallahu 'anhu dari nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: Sekiranya dunia ini tidak lagi tersisa kecuali hanya sehari, sungguh Allah akan mengutus seorang laki-laki dari ahli baitku, ia akan memenuhi bumi dengan keadilan sebagaimana bumi pernah dipenuhi kejahatan.³⁰

Adapun kaidah fiqih mengenai keadilan adalah:

التَّابِعُ لَا يُفْرَدُ بِالْحُكْمِ

“Pengikut itu tidak dihukumi secara tersendiri (dari yang diikuti)”³¹

Dari aturan di atas dapat diartikan bahwa seorang pemimpin tidak boleh waspada terhadap bawahannya. Pemimpin harus berkonsultasi dengan anggotanya dan bersikap adil serta tidak membeda-bedakan.

²⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Terjemah Makna Al Quran Bahasa Indonesia* (Jakarta: Al Quran Raja Fahad, 2019),h.108

³⁰ Hadits Sunan Abu Dawud No. 3734 - Kitab Al Mahdi, h.231

³¹ <https://ushulfiqih.com/kaidah-fiqih-lengkap/>. Diakses pada 2 April 2022, 10.00 Wib.

Greenberg dan Baron menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan Vecchio menyebutkan kepuasan kerja sebagai pikiran, perasaan dan kecenderungan seseorang terhadap pekerjaan, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.³²

Kepuasan kerja adalah perasaan bahagia karena adanya persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan tercapainya nilai-nilai penting pekerjaan orang tersebut. Seseorang bila sudah merasa puas terhadap apa yang diharapkan maka akan berhubungan dengan semua kegiatan aktivitasnya termasuk hasil dari kinerjanya. Hasil Kinerja seorang sangat erat dengan apa yang sedang dirasakan sehingga pekerjaan seberat atau seingan apapun akan menghasilkan yang baik karena dikerjakan dengan sepenuh hati. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melaluinya karyawan mempersepsikan pekerjaan mereka. Waktu atau lamanya pencapaian merupakan cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungannya. Rasa puas yang dirasakan oleh seorang bawahan sangat berpengaruh terhadap sikap seorang pemimpin. Kepemimpinan islami sangatlah baik bila diterapkan pada suatu organisasi dimana kepemimpinan islami bersifat mengayomi dan merangkul bawahannya serta memahami karakteristik bawahannya. Bila sudah merasa puas terhadap sikap pemimpin maka secara otomatis akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja. Sehingga bila dicermati, maka kepuasan kerja akan timbul bila kepemimpinan islami diterapkan dengan baik sehingga akan berefek pada *output* kinerja.

Robbins mengemukakan "*Motivation is the willingness to do something, conditioned by this action's ability to satisfy-some need*". Ini berarti bahwa motivasi

³²Greenberg dan Baron (2003) dalam Dkk Lisnawati, 'Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Aceh', *Perspektif Manajemen Dan Perbankan*, 8.3 (2017). h.3

adalah kemauan untuk melakukan sesuatu, kondisi ini merupakan tindakan yang mampu untuk memuaskan beberapa kebutuhan.³³

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan rasa syukur maka akan mempegaruhi dalam semangat menyelesaikan suatu tanggungjawab. Pekerjaan memang nantinya akan selesai dan output nyapun aka nada tetapi proses dalam meyelesaikan dipenuhi dengan rasa emosional, ketidaknyamanan sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal. Untuk bekerja secara ikhlas dan sabar perlu adanya rasa legowo atau sikap menerima apa adanya yakni ada kesiapan menerima keadaan berhasil tidaknya suatu usaha yang sudah dikerjakan. Rasa Syukur, sabar dan ikhlas berarti mengupayakan tenaga dan potensi yang dimiliki. Bila rasa syukur telah tertanam pada diri seseorang maka apapun pekerjaan dan seberat apapun masalah yang dihadapi maka akan dilaksanakan dan dilalui dengan mudah. Pada proses pelaksanaannyapun akan dilakukan dengan semangat, kreatifi serta inovatif sehingga hasil yang dicapai akan maksimal.

Adapun hadist mengenai rasa syukur adalah:

وَحَدَّثَنِي زُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ، حَدَّثَنَا جَرِيرٌ، ح وَحَدَّثَنَا أَبُو كُرَيْبٍ، حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ، ح وَحَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ - وَاللَّفْظُ لَهُ - حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ، وَوَكَيْعٌ، عَنِ الْأَعْمَشِ، عَنِ أَبِي صَالِحٍ، عَنِ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «انظُرُوا إِلَى مَنْ أَسْفَلَ مِنْكُمْ، وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ، فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزْدَرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ

Rasulullah saw. bersabda lihatlah kepada orang yang lebih rendah dari pada kamu dan janganlah kamu melihat orang yang di atasmu. Maka hal itu lebih baik untuk tidak meremehkan nikmat Allah atasmu. (Muutafaq ‘Alaih).³⁴

Dalam hadits di atas, nabi menyuruh kaum muslimin agar memandang orang memandang orang yang berada di bawah mereka, baik mengenai bentuk dan rupa tubuhnya, kesehatan dan kesejahteraannya, harta dan kekayaannya maupun yang lain-lainnya..

Berikut kaidah fiqih mengenai kepuasan kerja:

الرِّضَا بِالشَّيْءِ رِضًا بِمَا يَتَوَلَّدُ مِنْهُ (الْمَتَوَلَّدُ مِنْ مَادُونٍ فِيهِ لَا أَثَرَ لَهُ)

³³ Robbins (2003) dalam Bukman Lian, *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*, (Palembang: Tim Noerfikri, 2017) h.41

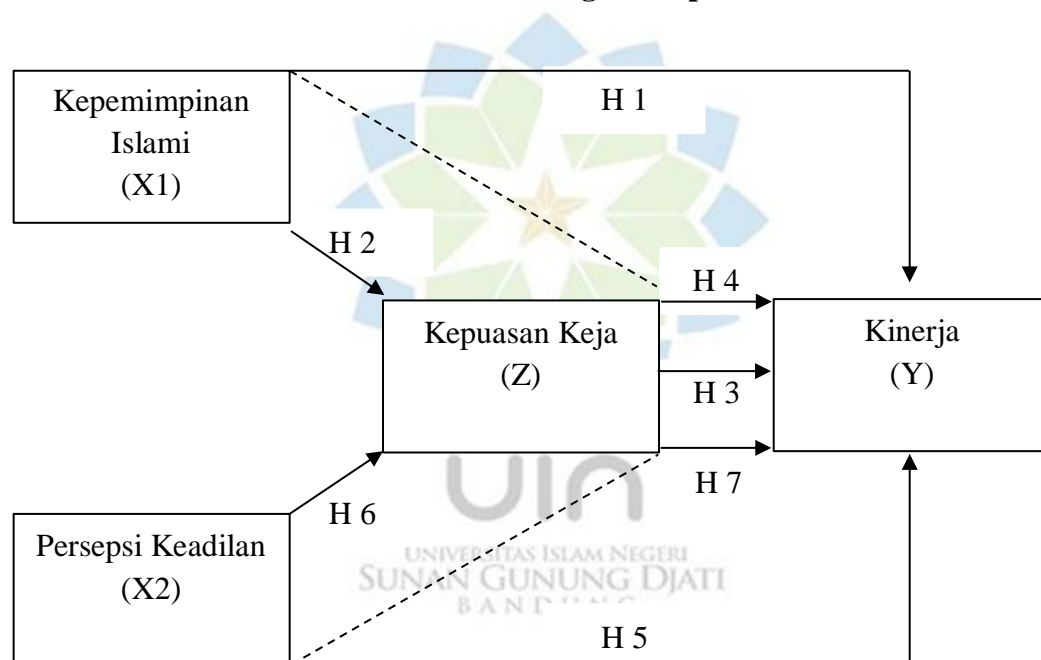
³⁴ Al-Math, Faiz, Muhammad. *1100 Hadits Terpilih (Sinar Ajaran Muhammad)*. (Jakarta:Gema Insani Press, 2004). h.231

Rela akan sesuatu, berarti rela pula akan konsekuensi yang ditimbulkan. (Hal-hal yang muncul dari sesuatu yang sudah mendapatkan rekomendasi, tidak dapat menimbulkan dampak apapun).³⁵

Dari kaidah diatas dapat dijelaskan bahwa saat melakukan sesuatu harus dengan hati yang ikhlas dan semata-mata karena Allah, sehingga apapun masalah yang timbul tidak akan terasa berat dan bisa diatasi dengan mudah.

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori di atas, maka kerangka pikiran dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil olahan peneliti

Keterangan gambar:

X1 : Kepemimpinan Islami (Variabel Independen)

X2 : Persepsi Keadilan (Variabel Independen)

Z : Kepuasan Kerja (Variabel Mediasi)

Y : Kinerja (Variabel Dependen)

³⁵ <https://ushulfiqih.com/kaidah-fiqih-lengkap/>. Dilihat pada 2 April 2022. 10.00 Wib.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
- H2 : Terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
- H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
- H4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan Islami melalui mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor..
- H5 : Terdapat pengaruh persepsi keadilan terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
- H6 : Terdapat pengaruh persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.
- H7 : Terdapat pengaruh persepsi keadilan melalui mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pada yayasan *Ta'zhimus Sunnah* Bogor.

G. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian dengan tujuan kinerja sebagai variabel terikat telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mendukung kajian yang lebih terintegrasi sebagaimana disebutkan dalam latar belakang masalah, peneliti akan melakukan analisis terlebih dahulu untuk mengkaji literatur atau karya ilmiah yang paling relevan dengan topik yang akan diteliti. Studi penelitian sebelumnya diperlukan untuk menghadiri penelitian dengan objek yang sama. Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanarji Harhab pada tahun 2016, Pesantren Ishluya Benji dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Tbk. Kantor Cabang Sukaramae Maidan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh

kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pekerja PT. Bank Syariah Al Mandiri Cabang Sukaramai Maidan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan Islami dan motif kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja PT. Bank Syariah Al Mandiri Cabang Sukaramai Maidan. Dalam penelitian ini sangat disarankan untuk memaksimalkan kepemimpinan Islami dengan baik dan benar agar karyawan tampil maksimal dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Kemudian kepemimpinan dan motif kerja yang islami juga harus dibarengi dengan semangat bisnis dan budaya organisasi.³⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Reza Aziz (2014), Mahasiswa Program Studi S1 Ekonomi Islam – Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Airlangga dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Motivasi Beraksi Islami Pada Usaha Kecil, Kecil dan Menengah Kulit di Magetan. Hasil lain menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi tindakan Islam. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kecil dan menengah di Magetan telah menerapkan budaya organisasi Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, dan budaya kerja Islam diterapkan dalam organisasi untuk menciptakan motif kerja bagi karyawan. Pada saat yang sama, kepemimpinan Islam dan budaya organisasi Islam mempengaruhi motivasi tindakan Islam. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan syariat Islam dan budaya yang ada dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai dalam organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.³⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Catur Agus Sancoko dan Mutiara S Pangabean (2020), Universitas Mercu Buana dan Universitas Trisakti yang berjudul Dampak Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervensi di Santa Ursula School BSd. Teknik pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data angket dan teknik analisis data

³⁶ Sunarji Harahap, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan'. Vol.3(2), h.254-270, 2016

³⁷ Rezy Aziz, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada Umkm Kulit Di Magetan'. Vol.1(6), h.393-409, 2014.

menggunakan analisis statistik data kuantitatif, metode wawancara dan survei. Hasil penelitian ini adalah tiga dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin karyawan merasakan keadilan dalam alokasi kompensasi di sekolah, semakin puas mereka dengan perlakuan yang mereka terima, semakin karyawan merasa ada keadilan dalam tindakan yang diterapkan oleh sekolah, semakin puas karyawan akan merasa tentang perlakuan yang mereka terima, dan semakin karyawan merasakan Keadilan dalam prosedur. Apa yang dilakukan sekolah, semakin puas staf dengan perlakuan yang mereka terima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh paling lemah terhadap kepuasan kerja, sedangkan keadilan interaktif berpengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan dua dimensi keadilan organisasi lainnya. Ketiga dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya persepsi staf tentang keadilan dalam pemberian kompensasi oleh pejabat sekolah dapat mempengaruhi keterlibatan staf dengan sekolah karena mereka merasa sejalan dengan upaya dan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Persepsi staf tentang keadilan atas tindakan yang dilaksanakan oleh sekolah dapat mempengaruhi keterlibatan staf dengan sekolah karena mereka merasa bahwa tindakan tersebut konsisten dengan moral dan etika yang ditetapkan dan dilaksanakan secara konsisten, dan persepsi tentang keadilan karyawan yang diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat oleh sekolah dapat memengaruhi karyawan keterlibatan dengan sekolah. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya karyawan yang merasa puas dengan perlakuan yang diterimanya lebih memilih untuk tetap tinggal karena merasa bahwa nilai dan tujuan mereka selaras dengan nilai dan tujuan sekolah. Pengaruh tidak langsung ketiga dimensi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung ketiga dimensi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Artinya komitmen organisasi di Santa Ursula BSD School dipengaruhi

oleh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional melalui kepuasan kerja.³⁸

Penelitian Ratna Wigiyanti dan Miftahuddin (2016), dosen Fakultas Ekonomi Universitas UNSIQ, Nosubo berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Sedang. Diantara semua variabel bebas dapat dilihat bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, interaksi lama kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi variabel lama kerja dengan kepemimpinan islami. Hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan hubungan yang berlawanan dengan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena pengalaman kerja yang rendah (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin begitu krusial terhadap pekerjaan pegawai di BMT Kabupaten Wonosobo. Tidak hanya motivasi, kepuasan kerja dan lama kerja tetapi kepemimpinan Islami lebih penting dalam menentukan kinerja pegawai dalam hal ini di BMT wilayah Wonosobo.³⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wigiyanti dan Miftahuddin (2016), Dosen Fakultas Ekonomi Universitas UNSIQ, Nosubo berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Sedang Lama Kerja. Diantara semua variabel bebas dapat dilihat bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, interaksi lama kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi variabel lama kerja dengan kepemimpinan islami. . Hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan hubungan terbalik dengan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena pengalaman kerja yang rendah (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting terhadap pekerjaan karyawan di BMT Kabupaten Wonosobo. Tidak hanya motivasi,

³⁸ Catur Agus dan Mutiara S Panggabean Sancoko, "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula Bsd," *Jurnal MIX* 5, no. 1 (2015): 34–53.

³⁹ Ratna Wijayanti dan Miftahudin, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating'. ISSN: 2354-869X, p.185-192, 2016.

kepuasan kerja dan lama kerja tetapi kepemimpinan Islami lebih penting dalam menentukan kinerja pegawai dalam hal ini di BMT wilayah Wonosobo.⁴⁰

Penelitian Elfira Maya Adiba (2018), STIE Perbanas Surabaya dengan judul *Islamic Leadership, Job Satisfaction, Work Commitment and Employee Loyalty pada Bank Syariah Mandiri Sidoarjo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda dengan menggunakan software SPSS dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami, kepuasan kerja dan komitmen kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Mandiri Siduarjo. Berdasarkan uji parsial, variabel kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh paling besar terhadap loyalitas karyawan pada Bank Syariah Mandiri Siduarjo. Artinya loyalitas kerja pegawai Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan Islami dan komitmen kerja harus ditingkatkan agar karyawan menjadi lebih loyal.⁴¹

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Sepeda Choptian (2020), Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjudul *Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Tinjauan Pustaka Mini*. Kepemimpinan Islami yang terdiri dari sifat-sifat sahabat, kejujuran, fitnah, dan pelaporan sebagaimana yang disabdakan oleh Nabi Muhammad SAW berdasarkan teori-teori yang disajikan dalam artikel di atas, dapat meningkatkan kinerja karyawan dari segi kualitas output, kuantitas output, efisiensi, dan kerjasama. Melalui mediasi dengan menciptakan etos kerja Islami yang terdiri dari kesabaran, keikhlasan, dedikasi dan kerja keras, yang terdiri dari budaya organisasi Islam yang dipengaruhi dan diterapkan oleh kepemimpinan Islam.⁴²

⁴⁰ Wahidya Difta Sunanda, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)'. Vol.17(1), h.20-36, 2020.

⁴¹ Elfira Maya Adiba, 'Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo'. Vol.2(1), h. 60-80, 2018.

⁴² Wahyu Derajat Shobastian, 'Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Mini Literature Review'. Vol.7(2), h.155-169, 2020.

Asip Kastlany (2017), Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNMA Dampak Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Industri Rotan di Leuwimunding Kabupaten Majalengka). Teknik pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data angket dan teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis statistik data kuantitatif, metode wawancara dan survei. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri rotan di kecamatan Leuwimunding. Sehingga pihak perusahaan dalam hal ini industri rotan di Kecamatan Leuwimunding hendaknya berusaha untuk lebih memberikan kreatifitas agar pekerjaan yang mereka lakukan lebih mudah untuk dilakukan dan untuk meningkatkan kembali pengawasan yang telah diberikan dan ditegakkan. Dengan demikian akan tercapai kepuasan kerja karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada industri sedotan di kecamatan Leuwimunding. Oleh karena itu, perusahaan dalam hal ini harus berusaha untuk memaksakan dan menerapkan keadilan prosedural sebaik mungkin tanpa ada kecemburuan dari salah satu karyawan. Dengan demikian, keadilan prosedural yang baik akan membawa kepuasan kerja bagi karyawan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri jerami di Kecamatan Leuwimunding. Maka dalam hal ini, perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas kompensasi yang diidentifikasi, dilaksanakan dan ditingkatkan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan tercapai pada kompensasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri rotan di kabupaten Leuwimunding. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada industri jerami di Kabupaten Leuwimunding

dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan.⁴³

Penelitian yang dilakukan oleh Rosita Kharisma Widiastuti (2016), Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul Dampak keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai dengan tingkat kepuasan pegawai sebagai variabel intervening. Teknik pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data angket dan teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis statistik data kuantitatif, metode wawancara dan survei. Hasil penelitian ini adalah bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linier sederhana yang t-hitungnya sebesar 5,995 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,672. Pengujian ini mendapatkan persamaan $Y = 15,119 + 0,300 X_1$ yang berarti koefisiennya positif. Dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linier sederhana dengan thitung sebesar 4,995 lebih besar dari t tabel sebesar 1,672. Pengujian ini mendapatkan persamaan $Y = 38,838 + 1,118 X_2$ yang berarti koefisiennya positif. Dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, sehingga H2 diterima. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan karyawan. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, t-hitung 2,348 dan t-tabel 1,672 dan koefisien mediasi 0,085, sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan karyawan. maka H3 diterima.⁴⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Frida Alsantania dan Botti Archianti (2016) berjudul Dampak Kepemimpinan Profetik dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan profetik dan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi dengan nilai

⁴³ H.Asep Qustolani, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)," *Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 4, no. 2 (2017): 78–86.

⁴⁴ Rosita Kharisma Widiastuti, "Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Nominal* 5, no. 1 (2016): 88–96.

kontribusi 21,7 dan tingkat moral 0,000 (skor 0,05). Artinya, kepemimpinan profetik dan etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 21,8%. Dapat disimpulkan bahwa H¹ dapat diterima. Penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan profetik lebih dominan pada aspek komitmen normatif, yaitu mencapai 17,5%. Sedangkan pengaruh etos kerja islami lebih dominan pada dimensi komitmen emosional. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa aspek pelaporan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap komitmen organisasi secara umum, yaitu sebesar 20,3%. Sedangkan pada variabel etika kerja islami, aspek kompetitif atau kompetisi paling dominan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan sebesar 9,8%.⁴⁵

Penelitian Agus Endang Sriwahyuni dkk (2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru). Dari pembahasan hasil pengolahan dan analisis data, dalam penelitian pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rotte Bakery Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji hipotesis pertama yaitu uji-t dengan variabel kepemimpinan Islam dapat diketahui apakah thitung < ttabel, Ho diterima, Ha ditolak.

Penelitian tesis oleh Irmawati Hafid (2019) dengan judul Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up2b Makassar Sistem. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari hasil analisis, yaitu sebagai berikut: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. PLN (Persero) Makassar Unit Pelaksana Sistem Load Regulator. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Makassar Unit Pelaksana Sistem Load Regulator. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Makassar Unit Pelaksana Sistem Load Regulator. Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN

⁴⁵ Fryda Elsintania dan Puti Archianti, 'Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi'. Vol.2(1), h.41-55, 2016.

(Persero) Makassar Unit Pelaksana Sistem Load Regulator. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Makassar Unit Pelaksana Sistem Load Regulator. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Makassar Unit Pelaksana Sistem Load Regulator. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Makassar Download Sistem Modul Implementasi Manajemen.⁴⁶

Penelitian tesis oleh Muhadi (2007) dengan judul Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai (studi pada staf tata usaha di Universitas Diponegoro). Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

Penelitian Tesis oleh Hentry Sukmasari (2011) dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Semarang. Kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁴⁸

Penelitian tesis oleh Sudarwanti Retnaningsih (2007) dengan judul Analisis pengaruh keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus: di pusat pengolahan surat di Semarang). Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Uji hipotesis yang dilakukan membuktikan

⁴⁶ Irmawati Hafid (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up2b Sistem Makassar. Tesis

⁴⁷ Muhadi (2007). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro). Tesis

⁴⁸ Hentry Sukmasari (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Tesis.

adanya pengaruh satu arah antara keadilan kompensasi dan komitmen organisasi, yang terlihat dari nilai signifikan 0,003 (signifikan pada 5% tingkat). Hal ini didukung oleh penelitian Papakos et al (1993), yang mempelajari pengaruh kompensasi yang setara terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara keadilan kompensasi dan komitmen organisasi. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menunjukkan adanya pengaruh satu arah antara peran kepemimpinan dan komitmen organisasi yang dilihat dengan nilai signifikansi 0,004 (signifikan pada taraf 5%). Hal ini didukung oleh penelitian Kohli, dkk (1998) yang mempelajari pengaruh peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara peran kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan bahwa terdapat pengaruh satu arah antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dilihat dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 (signifikan pada taraf 5%). Hal ini didukung oleh penelitian McNeese-Smith (1996) yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebuah hubungan yang signifikan secara statistik ditemukan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan bahwa terdapat pengaruh satu arah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian McNeese-Smith yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.⁴⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Malik Akbar Rohindi dan Rachel Aldela Yasin (2021) berjudul Kepuasan Kerja sebagai Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Pengembangan Karir Karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islami dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang lebih besar daripada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.⁵⁰

⁴⁹Retnaningsih (2007) dengan judul Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). Tesis

⁵⁰ Mochamad Malik Akbar Rohandi dan Rachel Aldilla Yastin. Kepuasan Kerja sebagai Dampak dari Kepemimpinan Islam dan Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Vo.18(1) (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Setia Tjahyanti dan Putri Ayu Puspasari (2017) yang berjudul Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaktif, keadilan temporal, dan keadilan spasial, terhadap kepuasan kerja di unit operasi akses dan pelayanan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada unit operasi akses dan pelayanan di PT. XYZ.⁵¹

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani Harahap1 dan Hazmanan Khair (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Pada penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.⁵²

⁵¹ Setia Tjahyanti dan Putri Ayu Puspasari. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan Temporal, dan Keadilan Spasial, terhadap Kepuasan Kerja pada Unit Kerja *Access* dan *Service Opeartion*. *Jurnal manajemen Bisnis Indonesia*. Vol.4(3), 2017.

⁵² Dewi Suryani Harahap1 dan Hazmanan Khair. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Pada penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.2(1), 2019.

Tabel 1. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Sunarji Harahap (2016).	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan	Penelitian ini merekomendasikan agar memaksimalkan kepemimpinan Islami dengan baik dan benar, agar karyawan lebih maksimal juga dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Namun demikian kepemimpinan Islami dan motivasi kerja juga harus dibarengi dengan semangat kerja dan budaya organisasi	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel motivasi
2	Rezy Aziz (2014).	Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada Umkm Kulit Di Magetan	Variabel kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja Islami. Budaya organisasi Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Islami. Secara simultan kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami berpengaruh	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel budaya organisasi dan motivasi

			terhadap motivasi kerja Islami.		
3	Catur Agus Sancoko dan Mutiara S Panggabean (2020).	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula Bsd. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis data kuantitatif statistik, wawancara dan pendekatan survei.	Keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh tidak langsung ketiga dimensi dari keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung ketiga dimensi dari keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel komitmen organisai
4	Ratna Wijayanti dan Meftahu	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja	Kepemimpinan islami berpengaruh signifikan positif	Terdapat variabel yang sama dengan	Terdapat variabel yang berbeda dengan

	din (2016).	Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.	terhadap kinerja karyawan, interaksi lama kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi variabel lama kerja dengan kepemimpinan islami juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu menunjukkan hubungan yang berlawanan arah terhadap kinerja karyawan.	peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami, kepuasan kerja dan kinerja	peneliti yaitu variabel motivasi
5	Wahidya Difta Sunanda (2020).	Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)	Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami, kepuasan kerja dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel religiusitas

6	Elfira Maya Adiba (2018).	Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo	Kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan uji parsial, maka variabel kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami dan kepuasan kerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel komitmen kerja dan loyalitas kerja
7	Wahyu Derajat Shobastian (2020).	Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Mini Literature Review	Kepemimpinan Islami yang terdiri dari sifat Siddiq, Amanah, Fatonah dan Tabligh dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari kualitas output, kuantitas output, efisiensi dan kerjasama. Melalui mediasi oleh terciptanya etika kerja islami yang terdiri dari kesabaran, keikhlasan, dedikasi dan kerja keras yang terbentuk dari budaya organisasi islami yang dipengaruhi dan diterapkan oleh	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami, dan kinerja	Tidak terdapat perbedaan variabel

			kepemimpinan Islami		
8	H. Asep Qustolani (2017).	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka).	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepuasan kerja, keadilan procedural dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel kompensasi
9	Rosita Kharisma Widiastuti (2016)	Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening.	Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel keadilan, kinerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat perbedaan variabel

10	Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono (2018).	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang simultan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel budaya organisasi
11	Fryda Elsintana dan Puti Archianti (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kepemimpinan kenabian ternyata lebih dominan terhadap aspek komitmen normative. Aspek tabligh yang lebih dominan terhadap komitmen	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu etos kerja dan komitmen organisasi

			organisasi secara keseluruhan.		
12	Agus Endang Sriwahyuni, dkk (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rotte Bakery Pekanbaru).	Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil koefisien determinasi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan Islami dan motivasi kerja	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu motivasi kerja
13	Tesis Eka Nurayda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan.	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan islami dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu motivasi kerja

			memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.		
14	Tesis Irmawati Hafid (2019).	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up2b Sistem Makassar.	Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepuasan kerja dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel beban kerja dan stress kerja
15	Tesis Kuncoro Setya	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sistem gaji,	Terdapat variabel yang sama dengan	Terdapat variabel yang berbeda dengan

	Raharjo (2015).	Pegawai (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta).	pemberian tunjangan kinerja, struktur organisasi maupun gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja.	peneliti yaitu variabel kepuasan kerja dan kinerja	peneliti yaitu variabel motivasi dan remunerasi
16	Tesis Rusdiana Khasanah (2015).	Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas.	Terdapat pengaruh langsung antara keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kinerja serta pengaruh tidak langsung antara keadilan distributive, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel keadilan, kepuasan kerja dan kinerja	Tidak terdapat perbedaan variabel
17	Tesis Muhadi (2007).	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan	kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel

		(Studi Pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro).	terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.	kepuasan kerja dan kinerja	komitmen organisasi
18	Tesis Hentry Sukmasari (2011).	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang.	Kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel motivasi, insentif dan lingkungan kerja
19	Tesis Mustika Diana (2018).	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.	Budaya organisasi sudah termasuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan transformasional baik. Tingkat kepuasan kerja tinggi. Kinerja baik. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan dipengaruhi oleh faktor di luar budaya organisasi yang tidak diteliti. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dipengaruhi	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja	Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel budaya organisasi

			<p>variabel lainnya di luar penelitian. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian. Ada pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>		
20	<p>Tesis Sudarwan Retnaningsih (2007).</p>	<p>Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang).</p>	<p>Adanya hubungan signifikan antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional. Adanya hubungan signifikan antara peran kepemimpinan dengan komitmen organisasional. Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Ada pengaruh yang searah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja</p>	<p>Terdapat variabel yang berbeda dengan peneliti yaitu variabel keadilan kompensasi dan komitmen organisasi</p>
21	<p>Mochamad Malik Akbar Rohandi</p>	<p>Kepuasan Kerja sebagai Dampak dari Kepemimpinan Islam dan</p>	<p>kepemimpinan islami dan penegmebangan karir memiliki</p>	<p>Terdapat variabel yang sama dengan</p>	<p>Terdapat variabel yang berbeda dengan</p>

	dan Rachel Aldilla Yastin (2021)	Pengembangan Karir Karyawan.	pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana pengaruh yang lebih besar ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan dari pada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.	peneliti yaitu variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja	peneliti yaitu variabel pengembangan karir
22	Setia Tjahyanti dan Putri Ayu Puspasari (2017)	Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan Temporal, dan Keadilan Spasial, terhadap Kepuasan Kerja pada Unit Kerja <i>Access</i> dan <i>Service Opeartion</i> .	Terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada unit kerja <i>Access</i> dan <i>Service Opeartion</i> PT.XYZ dan tidak terdapat pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan Temporal, dan Keadilan Spasial terhadap Kepuasan Kerja pada unit kerja <i>Access</i> dan <i>Service Opeartion</i> PT.XYZ	Terdapat variabel yang sama dengan peneliti yaitu variabel keadilan dan kepuasan kerja	Tidak terdapat perbedaan variabel

Sumber: Hasil olahan peneliti

Dari beberapa penelitian terdahulu yang tercantum diatas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaannya adalah variabel yang diteliti hampir semuanya sama yaitu kepemimpinan islami, persepsi keadilan, kepuasan kerja dan kinerja. Dari segi teknik pengumpulan data juga sama yaitu menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang nantinya akan dibagikan kepada responden. Kemudian teknik analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan analisis data kuantitatif statistik, wawancara dan pendekatan

survei. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti adalah dari semua penelitian terdahulu yang tertera diatas tidak ada penelitian yang variabelnya persis sama dengan peneliti, dimana ada beberapa variabel yang tidak diteliti oleh peneliti yaitu kompensasi, komitmen afektif, pemberdayaan karyawan, rotasi kerja, remunerasi, *quality of worklife*, dan *organizational citizen behavior*. Sedangkan yang diteliti oleh peneliti variabelnya adalah kepemimpinan islami, persepsi keadilan, kepuasan kerja dan kinerja, sehingga pada penelitan ini akan ada hasil penelitian yang baru dengan variabel yang berbeda dengan semua penelitian terdahulu diatas.

