

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Grup Syaamil

Grup Syaamil adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1997 yang mana pada awalnya grup Syaamil bergerak dalam bidang penerbitan buletin yang terbit khusus pada hari Jumat. Perlahan, kegiatan ini berkembang hingga berbentuk badan usaha secara formal, dengan memberikan layanan jasa cetakan, lalu merambah ke industri penerbitan (buku) dan percetakan, khususnya untuk memenuhi kebutuhan konsumen terhadap buku-buku edukasi dan keagamaan.

Perusahaan telah berkembang dan terdiri atas perusahaan *holding*, yaitu *Visitama Group* dan *Syigma Corporation*. *Visitama Group* adalah entitas pengendali yang terdiri atas beberapa direktorat yaitu:

- a. *Human Capital*.
- b. *Marketing*.
- c. *Supply Chain Management*.
- d. *Research & Development*.
- e. *Business Development*.
- f. *Finance, Legal & Risk*.
- g. *Information & Communication Technology*.
- h. dan *Corporate Secretary & Communication*.

Selain itu, *Visitama Group* mengendalikan beberapa perusahaan atau entitas pendukung yang terafiliasi yaitu:

- a. *Syigma Foundation* yang merupa
- b. kan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, sosial dan keagamaan.
- c. *Kalarizhy* yang berfokus di bidang *event, tour and travel*.
- d. *Kawane* yaitu perusahaan percetakan.
- e. Dan *Eryzhu* yang berfokus di bidang *natural skin care*.

Sementara itu, perusahaan *holding* lainnya adalah *Sygma Corporation* (sebagai entitas komersial), yang terdiri atas beberapa perusahaan, seperti:

1. PT SEA (Sygma Examedia Arkanleema); bergerak dalam distribusi dan penjualan Al Quran untuk segmen *retail*.
2. PT SAA (Syaamil Adicita Andalan); bergerak dalam distribusi dan penjualan Al Quran untuk segmen layanan B2B (perusahaan) dan lembaga-lembaga lainnya (yayasan, sekolah, dan lain-lain).
3. PT SDI (Sygma Daya Insani); bergerak dalam distribusi dan penjualan buku-buku *parenting* dan edukasi anak-anak muslim, dalam bentuk paket *series* (paket program).
4. PT SMI (Sygma Media Inovasi); bergerak dalam sektor industri kreatif yang berhubungan dengan edukasi, baik buku maupun Al Quran, berbentuk *printing* maupun *digital*.
5. PT SEG (Sygma Exa Grafika); bergerak dalam sektor manufaktur, produksi/percetakan Al Quran dan buku-buku.
6. PT MRM (Madina Raihan Makmur); bergerak dalam sektor penjualan produk-produk *retail* secara *daring/online*.

1.1.2 Visi dan Misi

Visi: Grup Syaamil memiliki visi untuk dapat menjadi perusahaan yang terdepan dalam membumikan Al Quran dan menghidupkan *sirah* (sejarah Nabi).

Misi: Mewujudkan perusahaan yang penuh keberkahan, siap menghadapi tantangan global, dan berkomitmen untuk menyebarkan nilai-nilai Islam secara mudah dan menyenangkan.

Dari visi dan misi tersebut dapat terlihat bahwa grup Syaamil memiliki komitmen terkait penerapan Al Quran (al Islam) dalam keseluruhan aspeknya, termasuk dalam model kepemimpinan di perusahaan.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo di bawah ini merupakan logo utama atau *holding* yang membawahi beberapa perusahaan yang tergabung di grup Syaamil.



Gambar 1.1 Logo Grup Syaamil

Sumber: Data Internal Grup Syaamil, 2022

Sedangkan logo *brand* dari salah satu perusahaan yang tergabung dalam grup Syaamil, yakni perusahaan yang mencetak mushaf Al Quran, yakni *brand* Syaamil Al Quran, adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2 Logo Syaamil Quran

Sumber: Data Internal Grup Syaamil, 2022

1.1.4 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) grup Syaamil saat ini berlokasi di Bandung dan sebagian lainnya menyebar di pulau Sumatera, Jawa dan Sulawesi. Selain itu perusahaan yang menjadi bagian dari grup Syaamil yaitu Kawane, berlokasi di Solo dan didominasi oleh tenaga teknis percetakan, dengan rentang usia dibawah 30 tahun. Sumber daya di grup Syaamil menjadi salah satu kekuatan perusahaan dalam menjalankan bisnis. Kekutan tersebut yang dapat membantu perusahaan untuk tetap dapat beroperasi dalam berbagai situasi dan kesulitan yang telah berlalu dari awal mula perusahaan berdiri hingga tahun 2023. Dalam penelitian ini, penulis akan

menyusun penelitian kuantitatif terhadap karyawan di grup Syaamil untuk menjawab pertanyaan penelitian seperti yang tertuang dalam bab 1.3. Penelitian kualitatif ini akan melibatkan seluruh karyawan di grup Syaamil yang termasuk kedalam entitas bisnis penerbitan dan *manufacturing* dengan total 183 orang sebagai responden. Jumlah 183 responden ini merupakan *sampling* jenuh yang mana karakteristik karyawan dapat digambarkan dalam grafik demografi SDM sebagaimana berikut:



Gambar 1.3 Demografi Karyawan Grup Syaamil

Sumber: Data Internal Grup Syaamil, 2022

Penyusunan karakteristik tersebut berdasarkan kondisi yang ada didalam grup Syaamil di entitas penerbitan dan *manufacturing*, dimana pembagian kategori usia dan divisi dilakukan untuk mengklasifikasikan lebih spesifik antara rentang usia dengan divisi kerja. Selain itu, peneliti akan menambahkan kriteria dari SDM yang akan menjadi reponden dalam penelitian ini secara spesifik pada bab 3.4.1.

1.1.5 Core Value Perusahaan

Sebagai perusahaan yang berlandaskan nilai-nilai keIslaman, grup Syaamil memiliki nilai-nilai yang juga mencerminkan profesionalisme dalam bekerja, sebagai bagian dari spirit mengimplementasikan kesungguhan dalam berikhtiar. *Core value* di grup Syaamil disebut sebagai *MIRACLE* yang berarti:

1. *M* untuk *Morality*.
2. *I* untuk *Innovation*.

3. *R* untuk *Respect*.
4. *A* untuk *Accountability*.
5. *C* untuk *Communication*.
6. *L* untuk *Learning*.
7. *E* untuk *Exellence*.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Situasi pada bulan Februari-Maret 2020 adalah masa yang sangat menegangkan bahkan menakutkan bagi para pengusaha, tidak terkecuali pimpinan di grup Syaamil. Kasus pertama virus *Covid-19* yang masuk Indonesia adalah pada tanggal 2 Maret 2020. Sejak itulah pemerintah secara sungguh-sungguh mulai meningkatkan langkah-langkah menangani virus *Covid-19*, dimana sejak sebelumnya pemerintah telah menyiapkan peningkatan kesiagaan dengan mempersiapkan rumah sakit dan peralatan yang sesuai dengan standar internasional untuk penanganan *Covid*. Anggaran secara khusus dialokasikan pemerintah bagi upaya terbaik dalam proses pencegahan maupun penanganan.

Peraturan Pemerintah (PP) no. 21 tahun 2020 (Kementrian Sekretariat Negara RI, 2020) tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), dikeluarkan pemerintah. Secara umum, berikut ini aturan yang dikeluarkan pemerintah dalam PP tersebut:

- a. Pembatasan hubungan sosial (*social distancing*).
- b. Bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN).
- c. Menutup tempat-tempat kerumunan dan tempat-tempat kegiatan ibadah, dan berlanjut dengan menutup sekolah-sekolah.
- d. Mengurangi aktivitas ekonomi di luar rumah, kecuali industri esensial (kesehatan dan yang terkait dengan ketahanan pangan, pun distribusinya).
- e. Mengeluarkan kebijakan yang akhirnya bukan hanya *social distancing*, namun berlanjut dengan *physical distancing*.

Sementara itu, berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Liputan 6.com, 2021) tercatat sebanyak 72.983 karyawan telah menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akibat *Covid-19* (angka berasal dari hasil survei kemnaker pada November 2022). Survei tersebut dilaksanakan di 21 Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), di 34 provinsi yang ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia, dengan menggunakan metode kuantitatif (kuesioner). Ditemukan pula 4.156 perusahaan (data survei) yang melakukan PHK, sebab kondisi keuangan yang terjun bebas.

Dalam kondisi demikian, muncul banyak fenomena tentang bagaimana keberlangsungan perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, baik itu percetakan, dll (selain industri esensial), yang mana berada dalam situasi sebagai industri yang terancam keberlangsungan bisnisnya, karena melayani produksi yang bukan kategori industri esensial/ kebutuhan primer. Grup Syaamil yang bergerak di percetakan dan penerbitan, masuk kategori ini, sebagaimana penerbit-penerbit buku di Indonesia pada umumnya. Grup Syaamil, memiliki visi dan misi yang sangat jelas, yakni “Membumikan Quran, Menghidupkan Sirah”, sebagaimana penerbit-penerbit yang lain memiliki visi-misi masing-masing.

Tabel 1.1 Daftar Penerbit

NO	NAMA	ALAMAT	VISI & MISI
1	Kompas Gramedia	Gedung Kompas Gramedia Blok 1 Lt.5 Jl. Palmerah Barat No.29-37 Jakarta 10270 Indonesia	Menjadi Perusahaan yang terbesar, terbaik, terpadu, dan tersebar di Asia Tenggara melalui usaha berbasis pengetahuan yang menciptakan masyarakat terdidik, tercerahkan, menghargai kebhinekaan, dan adil sejahtera.
2	Penerbit Erlangga	Jl. H. Baping Raya No. 100 Ciracas, Jakarta Timur 13740	Visi kami adalah menjadi mitra utama bagi semua pihak yang berkepentingan dalam memajukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, agar mampu bersaing dengan bangsa-bangsa maju di dunia, khususnya di dalam

			<p>penguasaan ilmu pengetahuan, yang akan kami capai melalui kepemimpinan kami di setiap segmen pasar di mana kami bersaing.</p> <p>Misi kami adalah memberi solusi kepada setiap orang yang menghadapi masalah dalam mencari dan mengejar ilmu pengetahuan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kami akan menyediakan produk dan layanan yang memenuhi standar tertinggi yang mampu kami capai, jauh di atas para pesaing yang ada dalam industri di mana kami bersaing. - Kami ingin memastikan bahwa semua pihak yang berhubungan dengan kami dapat merasakan dan menerima manfaat positif dari kehadiran kami dalam bisnis ini. - Misi kami adalah menghasilkan tingkat pengembalian yang wajar atas risiko modal dan investasi yang dihadapi oleh para pemegang saham, meningkatkan kekayaan perusahaan, dan menjadi sumber kemakmuran bagi orang-orang yang bekerja pada kami. - Sumber daya manusia merupakan unsur strategis yang sangat menentukan arah dan masa depan dari bisnis kami. Oleh karena itu, kami akan memberdayakan dan memotivasi orang-orang yang bekerja untuk kami agar memberikan potensi produktivitas dan kreativitas terbaik yang mereka miliki secara berkesinambungan.
3	Yudhistira	Jl. Waru No. 20-B, Rawamangun Jakarta Timur 13220	Mendarmabaktikan diri pada dunia perbukuan untuk berperan serta mencerdaskan kehidupan bangsa guna

			<p>meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.</p> <p>Menciptakan buku bermutu untuk memenuhi sarana pendidikan bangsa.</p> <p>Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik melalui jaringan distribusi yang kuat dan luas.</p> <p>Menumbuhkan perusahaan yang sehat secara berkesinambungan dari tahun ke tahun.</p>
4	Mizan Pustaka	Jl. Cinambo No.135, Cisaranten Wetan, Kec. Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40293	<p>Menciptakan masyarakat beradab dan sejahtera dalam bingkai keberagaman yang berorientasi kemajuan.</p> <p>Untuk menyebarkan hikmah kepada masyarakat Indonesia dan global melalui konten-konten yang mencerahkan</p>
5	Tiga Serangkai Pustaka Mandiri	Jalan Prof. DR. Supomo No.23, Sriwedari, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57141	<p>Menjadi perusahaan penerbitan dan percetakan terkemuka dengan mengutamakan selera konsumen dan kualitas isi, serta dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pendidikan nasional.</p> <p>Menghasilkan produk-produk buku berkualitas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan cara meningkatkan kualitas profesional SDM, responsif dan adaptif terhadap perubahan, dan dengan menekankan kepada keterjangkauan harga dan layanan.</p>
6	Penerbit Elexmedia Komputindo	Grup Perdagangan dan Penerbitan Kelompok Kompas-Gramedia Gedung Kompas	Sebagai agen pembaharu bangsa untuk menciptakan dan merawat masyarakat yang berwatak baik, profesional, menjunjung tinggi demokrasi, terbuka mengakui

		Gramedia Lt. 2 Jl. Palmerah Barat 29-31 -- Jakarta 10270	<p>kemajemukan masyarakat tanpa membedakan suku, agama, dan ras, dan setia pada Negara Kesatuan Republik Indonesia.</p> <p>Menjalankan visi tersebut dengan asas solidaritas dan kemanusiaan untuk mencerdaskan dan memajukan kehidupan bangsa melalui bidang informasi dan bidang lainnya. Terus berusaha dan berkarya untuk menjawab kebutuhan masyarakat dan bangsa Indonesia terhadap informasi dan pengetahuan yang mencerdaskan, mencerahkan, dan bermutu</p>
7	Intan Pariwara	Jln. Ki Hajar Dewantoro, Klaten	<p>Meningkatkan potensi anak didik melalui buku - buku pelajaran dan penunjang yang berkualitas.</p> <p>Membekali anak didik dengan ilmu pengetahuan</p> <p>Meningkatkan kecerdasan anak didik</p> <p>Membekali anak didik dengan kecakapan</p> <p>Memberikan pelayanan terbaik kepada dunia pendidikan.</p>
8	Penerbit Republika	Jl. Kavling Polri Blok I No. 65, Jagakarsa, Jakarta Selatan	<p>Meningkatkan minat baca khususnya untuk generasi muda dan juga untuk seluruh lapisan masyarakat pada umumnya, dan juga</p> <p>Menghasilkan buku-buku bermutu yang dapat memberi nilai tambah</p>
9	Balai Pustaka	Jl. Bunga No. 8-8A, Matraman, Jakarta timur, DKI-Jakarta, 13140,	<p>Terdepan dalam industri penerbitan, percetakan dan multimedia</p> <p>Mencerdaskan dan membangun karakter bangsa serta mengembangkan budaya berbasis kearifan lokal dan global (local &</p>

			<p>global wisdom) melalui buku dan multimedia</p> <p>Meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan keuntungan korporasi bagi pemangku kepentingan (stakeholders) berbasis good corporate governance (GCG)</p> <p>Mengembangkan sumber daya manusia (human capital) bagi terwujudnya tim kerja yang kompeten, profesional, dan transformatif.</p>
10	Dunia Pustaka Jaya	Jl. Gusiauh No.51, Gusiauh, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40275	<p>Melaksanakan amanat UUD 45 yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui ikut menyediakan buku-buku/bahan bacaan yang baik untuk masyarakat.</p> <p>Misi Pustaka Jaya adalah menerbitkan buku-buku yang baik, khususnya buku-buku sastra.</p> <p>Meningkatkan minat baca masyarakat melalui penerbitan buku-buku anak yang diharapkan dapat memupuk kebiasaan membaca.</p>
11	Cordoba Internasional Indonesia	Jl. Setrasari Indah No.33, Sukarasa, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40152	<p>Perusahaan Al-Qur'an Inovatif yang Menginspirasi Dunia</p> <p>Mewujudkan pribadi Qur'ani yang unggul dan bermanfaat</p> <p>Menciptakan sistem kerja yang nyaman dan profesional untuk menghasilkan produk berkualitas berstandar internasional.</p>

			<p>Menciptakan lingkungan kerja berteknologi tinggi untuk mendorong akselerasi produk inovatif</p> <p>Membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif</p> <p>Memberikan manfaat dan pelayanan terbaik untuk seluruh stake holder</p>
12	PT. Granesia	Jl. Soekarno Hatta No.147 Bandung 40223	<p>Menjadi Perusahaan Percetakan yang terbesar di Jawa Barat dari sisi kualitas, tata kelola, dan pelayanan</p> <p>Menjadi Perusahaan Percetakan yang melayani kebutuhan cetak Pikiran Rakyat Grup.</p> <p>Menjadi Perusahaan Percetakan & Penerbitan terbaik dari sisi Pelayanan Konsumen dan Kualitas.</p> <p>Menjadi perusahaan Percetakan Komersial yang disegani di Bandung, Jawa Barat, & Nasional.</p> <p>Menjadi perusahaan yang akan mengikuti perkembangan teknologi, khususnya teknologi grafika.</p> <p>Menjadi perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang potensial dari sisi pengetahuan & pendidikan, kemampuan, moral, etika, dan tanggung jawab.</p> <p>Memberikan Pelayanan akan kebutuhan cetakan Pikiran Rakyat Grup.</p> <p>Memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh konsumen, dengan menjaga kualitas</p>

			<p>dan kuantitas cetakan yang baik dan konsisten.</p> <p>Memunculkan Brand Awareness, baik dikalangan internal maupun eksternal perusahaan.</p> <p>Memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan dan pemilik saham.</p> <p>Melakukan inovasi di segala bidang secara konsisten dan terus menerus.</p>
13	PT. Al Mawardi Prima	Jl. H. Naimun No. 1 Pondok Pinang Jakarta 12310	<p>Mewujudkan kehidupan yang cerdas, berkualitas, diridhai Allah, dan terpenuhi kebutuhan dunianya</p> <p>Mengajak kepada kebaikan, menebarkan ajaran agama dan mencerdaskan kehidupan melalui penerbitan buku. Kongkritnya adalah memprakarsai lahirnya manusia yang bekerja dan berdakwah; Meningkatkan ekonomi dan Meningkatkan Ibadah; Menjadi orang kaya dan Bersedekah.</p>
14	Tazkia Investindo Utama (Tazkia Publishing)	Blok b-01 Crown Palace, Jl. Prof. DR. Soepomo No.231 7 1, RT.7/RW.1, Menteng Dalam, Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12870	<p>Menjadi refrensi utama ilmu kepemimpinan, manajemen dan ekonomi Islam.</p> <p>Mengembangkan dan mensosialisasikan nilai-nilai Islam serta aplikasinya dalam kepemimpinan dan manajemen, ekonomi Islam dalam berbagai dimensinya.</p> <p>Mengembangkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan ekonomi, bisnis, management, dan motivasi.</p>

15	Mediantara Semesta	Jl. Danau Toba No. A84, RT.4/RW.4, Bend. Hilir, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10210	Menjadi Penerbit Buku Berkarakter dan Berkualitas Menghasilkan Buku yang dapat meningkatkan karakter Dan kecerdasan bangsa
16	Remaja Rosdakarya	Jl Ibu Inggit Garnasih, No 40, Bandung	Penyedia konten, produk cetak, dan digital berskala internasional yang terpercaya dengan teknologi terbaik Menghasilkan konten, produk cetak, dan digital yang berkualitas untuk pasar nasional dan internasional Menghasilkan tingkat keuntungan yang dapat menjamin keberlanjutan usaha Mengembangkan kompetensi di bidang konten, produk cetak, dan digital yang didukung budaya kerja yang efektif dan efisien Berkontribusi terhadap pembangunan karakter dan kecerdasan bangsa
17	Sarana Panca Karya Nusa	Jl. Terusan Kopo No. 633-641 KM. 13,4 Katapang Bandung 40971	Menjadi bagian dan mitra terpercaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Ikut aktif dan berkontribusi dalam mencerdaskan bangsa melalui produk pendidikan yang berkualitas. Patuh dan taat terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Meningkatkan dan mengembangkan bisnis secara bertahap ke seluruh nusantara.

			<p>Membangun kebersamaan secara profesional dengan mitra usaha.</p> <p>Meningkatkan dan mengembangkan mekanisme kerja melalui online dan offline.</p>
18	PT. JEPE PRESS MEDIA UTAMA	Jl. Karah Agung 45, Surabaya	<p>Menjadi salah satu penerbit buku yang besar di Indonesia dan ikut mencerdaskan bangsa khususnya dalam menunjang pendidikan nasional.</p> <p>Ilmu Pengetahuan sebagai modal dasar mengembangkan mutu secara berkesinambungan</p> <p>Inovasi terus menerus dalam memperbaiki kualitas</p> <p>Fokus pada kepuasan pelanggan</p> <p>Setia, jujur dan tanggung jawab</p>
19	Masmedia Buana Pustaka	Jl. Tropodo I No. 111, Waru Sidoarjo - Jawa Timur	<p>Menjadi penerbit buku terdepan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.</p> <p>Menyelenggarakan usaha penerbitan secara profesional dan turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa menuju kehidupan yang sejahtera</p>
20	Mentari Group	Rukan Sentra Niaga Puri Indah Blok T1-14, Jakarta Barat, Indonesia	<p>Menjadi kontributor aktif dalam pembangunan SDM yang unggul di Indonesia untuk bisa berdiri sejajar dengan bangsa-bangsa terkemuka di dunia melalui jalur pendidikan</p>

			<p>Menjadi tempat bertumbuh bagi generasi muda Indonesia yang kompeten, berkarakter baik, dan sejahtera.</p> <p>Menjadi sumber pengadaan materi pembelajaran dan pelatihan yang berkualitas dan unggul untuk seluruh lembaga pendidikan, pimpinan lembaga pendidikan, guru, orang tua, dan murid di seluruh Indonesia.</p> <p>Berkontribusi aktif dalam menciptakan materi pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan tuntutan zaman dengan mengintegrasikan teknologi terkini, sumber daya, dan talenta terbaik dari seluruh dunia.</p>
21	Grup Syaamil	Jln. Babakan Sari no 1 Kiaracondong, Bandung	<p>Visi: Grup Syaamil memiliki visi untuk dapat menjadi perusahaan yang terdepan dalam membumikan Al Quran dan Menghidupkan Sirah</p> <p>Misi: Mewujudkan perusahaan yang penuh keberkahan, siap menghadapi tantangan global, dan berkomitmen untuk menyebarkan nilai-nilai Islam secara mudah dan menyenangkan.</p>

Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat bahwa banyak penerbit-penerbit memiliki visi dan misi yang sangat mulia demi kebermanfaatan umat dimasa depan. Setelah dilakukan analisis terhadap visi dan misi perusahaan, penulis memutuskan untuk mengangkat grup Syaamil sebagai objek penelitian, karena visi dan misi grup Syaamil berorientasikan langsung terhadap Al Quran (dan penerapan nilai-nilai Islam) sebagai tujuan dan pedoman utama perusahaan. Setelah memilih grup Syaamil sebagai objek penelitian, penulis melihat beberapa situasi yang dihadapi

oleh perusahaan dan melakukan pengumpulan data melalui interview dengan tim Syaamil untuk menemukan indikator apa saja yang menjadi kekhawatiran para pemimpin perusahaan ketika menghadapi tantangan besar, terutama semisal pandemi, khususnya di Syaamil. Indikator-indikator tersebut (ancaman, *fear*) penulis susun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan poin-poin antara lain sebagaimana berikut:

1. Berdasarkan hasil observasi, jikapun mengandalkan stok yang ada di gudang logistik, tetap tidak bisa dilakukan pengiriman produk/ mushaf ke wilayah lain, sebab akses jalan hanya dibuka untuk ekspedisi industri esensial. Untuk bisa melakukan ekspedisi antar kota/daerah, harus memiliki surat jalan dengan keterangan surat izin resmi sebagai industri esensial yang boleh tetap beroperasi.
2. Dari hasil interview dengan *C-Level*, supervisor dan staf grup Syaamil, kategori industri manufaktur adalah salah satu kategori yang paling terdampak (kecuali manufaturing industri esensial). Hal ini yang membuat para karyawan harus dirumahkan. Jika pabrik percetakan seperti di Syaamil harus tutup, otomatis produksi berhenti dan tidak ada suplai produk/mushaf Al Quran untuk dicetak dan diedarkan.
3. Perusahaan berbondong-bondong mulai masuk ke pemasaran online, grup Syaamil memiliki mitra yang terbiasa berjualan secara *door-to-door*, dimana kemampuan berjualan secara online membutuhkan *skill* tersendiri
4. Daya beli masyarakat secara umum menurun, dengan sangat banyaknya karyawan yang terkena PHK, pun masyarakat yang fokus membeli bahan pokok untuk bertahan hidup (banyak yang bertahan hidup dengan makan dari tabungan).
5. Pilihan belanja masyarakat bukan pada barang sekunder, apalagi *tertier*. Sementara produk/mushaf Quran tidak termasuk kategori kebutuhan primer (bukan termasuk sandang, pangan dan papan).
6. Dua perusahaan utama Grup Syaamil (penyumbang 90% omset utama), melakukan aktivitas penjualan dengan pola yang sangat berisiko terdampak:
 - a. SEA, dari 100% omset, sekira 40% omset dari agen dan toko *offline*.

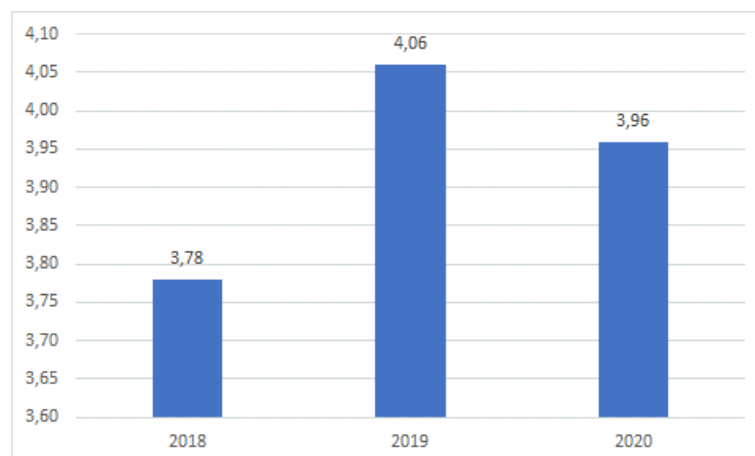
- b. SDI, sekira 70-80% pola penjualan dilakukan secara *offline* (*direct selling offline*), sementara *skill* mitra penjualan (mitra Sygma *Learning Consultan*) yang terdiri dari ibu rumah tangga, pada umumnya belum melek teknologi (*digital, online*).
7. Kondisi cadangan kas perusahaan (tabungan) yang siap menopang hanya sekira 2-3 bulan, jika tanpa *income* masuk di bulan April dan seterusnya (di tahun 2020).
 8. Kegelisahan seluruh jajaran *shareholder* dan *stakeholder* akan adanya risiko lakukan kebijakan memberhentikan karyawan, jika pabrik wajib tutup.

Maka, penelitian ini dilakukan, atas fenomena sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dalam Islam (*Islamic Leadership*) adalah proses memberikan inspirasi terhadap pengikut untuk memenuhi tujuan dan visi bersama (Daud et al., 2014). Teori tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan inspirasi agar terciptanya visi dan misi perusahaan. Dalam penelitian ini, ketika sebuah perusahaan dapat terus bertahan dalam situasi sulit, maka besar kemungkinan perusahaan dapat menjalankan semua rencana strategis yang disusun dan terdapat peran pemimpin sebagai faktor yang berperan penting agar tujuan tersebut dapat tercapai. Aspek *Islamic Leadership*, dimana muncul fenomena yang mengacu pada pemimpin yang tetap mengacu pada nilai-nilai Islam dalam pembuatan keputusan dan tindakan. Pemimpin Syaamil yang menganut pemikiran ini, dituntut untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, kejujuran, keadilan dan kesetaraan. Fenomena *Islamic Leadership* juga dapat dilihat dalam praktik-praktik bisnis yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam, seperti takwa, cinta kasih, dan solidaritas, serta dalam pembuatan keputusan harus didasari atas dasar moral dan etika yang diakui dalam ajaran Islam, meski situasi sangat sulit.
- b. Aspek motivasi adalah fenomena yang akan diteliti selain dari aspek kepemimpinan. Motivasi mengacu pada dorongan atau rangsangan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam teori motivasi

ekstrinsik dan intrinsik dikatakan bahwa motivasi dapat datang dari dalam diri individu, atau dari faktor-faktor luar (eksternal). Motivasi ini dapat mengarah pada perilaku yang positif atau negatif. Dalam penelitian ini, motivasi masuk ke dalam variabel yang diteliti karena aspek motivasi merupakan fenomena yang dapat ditangkap oleh peneliti dalam proses observasi sebelum menentukan penelitian ini, yang didasari oleh semangat kerja karyawan grup Syaamil semasa pandemi. Selain itu, berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai peneliti yang telah penulis jabarkan pada bab 2.2.6, disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel yang diteliti guna mengetahui seberapa kuat hubungan variabel tersebut terhadap kinerja. Selain itu, dalam penelitian ini penulis akan menyusun hipotesa bahwa *Islamic Leadership* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan selain motivasi terhadap kinerja itu sendiri. Dengan demikian, penulis menggunakan variabel motivasi sebagai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini.

- c. Bagaimana produktivitas karyawan dalam model kepemimpinan Islam, di situasi apapun, mengacu pada sejauh mana seorang karyawan tetap dapat mencapai tujuan atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Perusahaan sangat khawatir saat itu bagaimana cara tetap membuat produktivitas karyawan tidak turun drastis meski dalam kondisi tidak ideal. Untuk melihat bagaimana pergerakan produktivitas karyawan grup Syaamil dari tahun 2018 hingga 2020, berikut uraian skor produktivitas karyawan perusahaan:



Gambar 1.4 Rata Rata Skor Produktivitas Karyawan Grup Syaamil

Sumber: Data Internal Human Capital Grup Syaamil, 2022

Status produktivitas karyawan dinilai berdasarkan skor yang didapat oleh karyawan yang dikumpulkan, dianalisa dan ditampilkan oleh tim *Human Capital* di grup Syaamil dari setiap tahunnya. Dalam penelitian ini, penulis memasukkan tahun 2018, 2019 dan 2020 sebagai perbandingan, karena tahun 2018 merupakan tahun dengan skor produktivitas terendah jika dibandingkan dengan tahun 2019 dan bahkan dengan tahun 2020 ketika pandemi masuk ke Indonesia. Dalam penentuan skor, tim *Human Capital* grup Syaamil memiliki acuan internal yang digunakan sebagai metode dalam melakukan penelitian. Acuan tersebut didasari oleh pengalaman dari pimpinan divisi *Human Capital*. Dalam penentuan skor, jika skor karyawan 0-1 status karyawan dikatakan minus, jika skor karyawan 1-2 status produktivitas karyawan dikatakan kurang, jika skor 2-3 dikatakan cukup, jika skor 3-4 dikatakan baik, jika nilai skor diatas 4 maka dikatakan sangat baik.

- e. Terjadi fenomena yang menarik, dimana saat di Syaamil diambil kebijakan penjagaan usia *cash* dengan dilakukan pemotongan gaji (selama 4 bulan – terlampir), justru kinerja per karyawan (contoh di SEA - Al Quran), saat dibandingkan antara tahun-tahun sebelumnya (tahun 2017, 2018 dan 2019) dengan angka rata-rata di Rp 500 juta, meningkat signifikan menjadi sekira Rp 1 milyar (tahun 2020 dan 2021). Data dapat dilihat di tabel berikut ini.

Tabel 1. 2 Kinerja Karyawan

TAHUN	Hasil Usaha	Jumlah Karyawan	Kinerja Per – Karyawan
	(Dalam Rp.)	(Orang)	(Dalam Rp.)
2017	63,577,172,069	114	557,694,492
2018	75,837,129,388	131	578,909,385

2019	78,269,652,278	155	504,965,499
2020	101,099,128,225	98	1,031,623,757
2021	133,930,415,240	115	1,164,612,306

Sumber: Data Internal Human Capital Grup Syaamil, 2022

- f. Fenomena ini menggelitik penulis, untuk meneliti, seperti apa model kepemimpinan Islam (*Islamic Leadership*) diterapkan di Syaamil, dan bagaimana model kepemimpinan yang selama ini dianggap hanya sisi keyakinan, bisa diterapkan dan efektif diaplikasikan di dunia bisnis.
- g. Pemilik dan pemimpin bisnis diluar sektor esensial/ketahanan pangan di Indonesia mengalami situasi yang tidak sederhana, dan bahkan sangat pelik. Ancaman nyata yang paling ditakuti pemilik bisnis/pemimpin bisnis saat itu adalah, ketidakmampuan membiayai keberlangsungan operasional bisnis dan ancaman kebangkrutan.
- h. Secara umum, langkah-langkah yang diambil oleh para pemilik/pemimpin bisnis saat itu terbagi menjadi beberapa pilihan strategi kepemimpinan:
 1. Membiarkan saja, tetap menunaikan kewajiban secara penuh seperti situasi normal sampai *cash* habis dengan harapan virus *Covid-19* segera berakhir (yang masih punya cadangan *cash*).
 2. Melakukan efisiensi dengan memotong biaya di banyak aktivitas bisnis, untuk memanjangkan usia *cash*.
 3. Melakukan PHK besar-besaran demi menjaga likuiditas perusahaan dan bertahan hidup.
 4. Menutup bisnis, *wait and see* dan atau buka bisnis baru, bahkan ada yang ganti bisnis.
- i. Mempraktikkan panduan Al Quran dan sunnah Nabi, yang justru secara logika nampak bertentangan dengan pilihan-pilihan logis dunia usaha.

Beberapa anjuran agama berikut menjadi pilihan yang “tidak logis”, terutama jika dilakukan disaat ancaman bangkrut. Diantaranya:

1. Berinfak di waktu sempit dan lapang. Berinfak itu mengeluarkan biaya, dan Al Quran mengatakan berinfak dilakukan tidak hanya saat lapang, namun juga saat sempit. (yaitu orang-orang yang menafkahkan hartanya, baik di waktu lapang maupun di waktu sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan kesalahan orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan). Q.S Ali Imran-134 (Buya Hamka, n.d.; Ir. Permadi Alibasyah, n.d).
2. Bersedekah dibalas dengan balasan berlipatganda. “Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah seperti sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir. Pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipatgandakan (ganjaran) bagi siapa yang Dia kehendaki.” QS Al Baqarah: 261. (Hepi Andi Bastoni, n.d.).
3. Berprasangka baik pada ketetapan Allah, “Sesungguhnya Allah tidak berbuat zalim kepada manusia sedikitpun, akan tetapi manusia itulah yang berbuat zalim kepada diri mereka sendiri.” QS Yunus: 44. (Ir. Permadi Alibasyah, n.d).
4. Menolong oranglain dari kesulitan, akan ditolong Allah. Rasulullah saw bersabda,” Barangsiapa yang ingin dikabulkan doanya dan dibebaskan dari segala kesusahannya, hendaklah ia memudahkan orang yang kesulitan dalam membayar hutang.” HR Ahmad (Dr. Musthafa Dieb al-Bugha, 2003).
5. Kaidah fikih terkait pilihan-pilihan sulit, untuk memilih yang “buruk” untuk kebaikan yang besar. Pilihan potong gaji untuk bertahan hidup (ambil mudharat), demi kemaslahatan yang besar/ jangka panjang (Yusuf Qardhawi, 1999).

6. Dalam proses keberserahan sebab menyadari keterbatasan kemampuan, mengantarkan pada mencari petunjuk Allah, dengan mengambil pelajaran dari kisah Nabi Yusuf as. Takwil mimpi penguasa Mesir saat itu, akan datang masa 7 tahun pertama yang penuh dengan panen berlimpah dan hidup nyaman, namun mesti hidup secukupnya saja demi bersiap menghadapi masa 7 tahun berikutnya yang penuh dengan kesulitan/paceklik/kelaparan (Bey Arifin, n.d.).

Berbagai pertimbangan akan kondisi di atas membuat pimpinan grup Syaamil melakukan pilihan mengambil referensi panduan Islam (kepemimpinan Islam) untuk penyelamatan, selain tentunya, perusahaan tetap menerapkan langkah-langkah normatif sebagai bagian dari upaya untuk selamat/antisipasi risiko. Diantaranya adalah dibuatnya program dan aksi satgas penanganan *Covid-19* di grup Syaamil:

- a) Pada tanggal 24 April 2020 telah ditetapkan tim satgas penanganan *Covid-19* (data internal perusahaan, dalam surat tugas No : 011/ST/OPR/SyaamilGroup/04.2020), dimana pembentukan satgas tersebut bertujuan untuk melaksanakan tugas sebagai berikut:
 - a. Mengawasi dan bertanggung jawab pelaksanaan program penanganan *Covid-19*
 - b. Membuat Standar Operasional Prosedur penanganan *Covid-19*
 - c. Memastikan protokol penanganan *Covid-19* telah dilaksanakan
 - d. Melaporkan pelaksanaan IOMKI setiap akhir mingguan melalui SIINas
 - e. Memeriksa kesehatan pekerja yang berpotensi terpapar virus *Covid-19*
 - f. Melakukan sterilisasi area kerja yang berpotensi menjadi tempat penularan virus.
- b) Kebijakan dan aturan protokol penanganan *Covid-19* Grup Syaamil

Dari data administrasi divisi *Risk & Legal* grup Syaamil, terkhusus dari satgas penanggulangan *Covid-19* di grup Syaamil, didapat informasi sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Kebijakan & Aturan

No	Kebijakan & aturan berdasarkan implementasi PP. No.21 Tahun 2020 (Kementerian Sekretariat Negara RI, 2020)
1	Melakukan <i>screening</i> awal kepada seluruh karyawan melalui pemeriksaan suhu tubuh dan gejala gangguan pernapasan, seperti batuk/flu/sesak napas
2	Melarang karyawan yang tidak sehat untuk bekerja dan merekomendasikan untuk memeriksakan diri
3	Memastikan karyawan yang tidak sehat dan mempunyai riwayat perjalanan ke wilayah terdampak <i>Covid-19</i> tidak masuk area pabrik
4	Memastikan area kerja memiliki sirkulasi udara yang baik dan memiliki fasilitas cuci tangan
5	Memastikan ketersediaan sabun dan air, atau <i>hand sanitizer</i> , serta masker, sarung tangan, dan pakaian pelindung
6	Meningkatkan frekuensi pembersihan secara rutin, antara lain dengan menggunakan disinfektan
7	Melakukan pengaturan jumlah karyawan di fasilitas umum, seperti tempat ibadah, kantin, dan <i>toilet</i>
8	Menyediakan suplemen dan makanan bergizi untuk seluruh karyawan
9	Menyiapkan panduan bagi karyawan, mulai dari keluar tempat tinggal hingga kembali ke tempat tinggal
10	Turut menyosialisasikan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) dan informasi tentang <i>Covid-19</i>
11	Memastikan jarak minimal yang diperlukan (<i>social/physical distancing</i>) antar karyawan dan tidak berkelompok saat bekerja dan beristirahat

Upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan adalah tentunya dalam rangka untuk mengurangi risiko yang akan berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Ketentuan resmi dari pemerintah pusat terkait jenis-jenis industri

esensial yang boleh beroperasi, menjadi referensi dibuatnya ketentuan perusahaan terkait aktivitas perusahaan yang mengharuskan karyawan bekerja dari rumah dan pelarangan mobilitas. Hal ini menjadikan grup Syaamil semakin terdesak untuk segera melakukan upaya penyelamatan perusahaan dari risiko kebangkrutan. Itu semua menuntut kuatnya peran kepemimpinan di perusahaan, dalam hal ini di grup Syaamil.

Di era digital dan global saat ini, kepemimpinan dalam sebuah perusahaan dan organisasi mengalami tantangan yang tidak ringan. Tantangan para pemimpin perusahaan baik dalam skala kecil, menengah maupun besar, dihadapkan pada pilihan-pilihan yang tidak mudah. Dalam teori kepemimpinan, ada banyak jenis dan gaya, dimana teori kepemimpinan itu sendiri banyak dikemukakan oleh para praktisi/ *expert* yang disesuaikan dengan perilaku pemimpin tersebut. Beberapa gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan *transformational*, *transactional*, dan *laissez-faire*, memiliki gaya perilaku yang berbeda-beda dan masing-masing memiliki keunggulan yang disesuaikan dengan karakter pemimpin dan organisasinya (Gemeda & Lee, 2020). Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut menghasilkan kinerja yang berbeda dari setiap organisasi, tergantung kesesuaian gaya tersebut dengan karakter tim secara umum (Gemeda & Lee, 2020). Gaya kepemimpinan sangat memengaruhi sebuah perusahaan dalam merespon sebuah perubahan yang terjadi, baik secara cepat ataupun lambat. Perubahan yang cepat terjadi dapat pula memengaruhi perubahan lainnya, seperti perubahan pada adopsi teknologi misalnya.

Di tengah proses adopsi teknologi yang sedang terjadi saat ini dengan munculnya *marketplace* dan *social media*, secara tidak langsung mendorong adopsi teknologi terjadi lebih cepat dari biasanya. Ini terlihat dari waktu yang dihabiskan setiap individu dengan gawai mereka lebih banyak dari biasanya, terutama saat adanya kebijakan pembatasan aktivitas sosial yang ditetapkan pemerintah, sebagai bentuk antisipasi terhadap penyebaran wabah virus *Covid-19*. Dengan posisi demikian, sebuah keputusan yang akan diambil seorang pemimpin dalam menyikapi perubahan tersebut menjadi sangat krusial.

Pemimpin grup Syaamil ternyata memutuskan untuk kembali kepada visi dan misi perusahaan, di tengah banyaknya teori dan opsi pilihan model kepemimpinan yang ada, dengan merujuk pada Al Quran sebagai panduan perusahaan dalam setiap pengambilan keputusan, dan Islam sebagai model kepemimpinannya. Melihat bahwa Al Quran menjadi bagian dari visi dan misi perusahaan dan keyakinan *founders* perusahaan akan nilai-nilai Al Quran, maka menjadi wajar bila pemimpin grup Syaamil memilih menjadikan *Islamic Leadership* sebagai model kepemimpinan. Apalagi terlihat, hal ini dilakukan dengan tetap menjalankan aspek teknis dan strategi-strategi yang disesuaikan dengan kondisi saat itu, sebagaimana arahan pemerintah dan institusi kesehatan yang berlaku.

Pada dasarnya, kepemimpinan berbasis Islam di Syaamil, bukan hanya diterapkan dalam situasi sulit, namun juga sudah diterapkan sejak dibentuknya visi dan misi perusahaan. Grup Syaamil sendiri tercatat telah bertumbuh dengan baik sejak 2007, dimana pimpinannya meyakini bahwa hal tersebut tidak terlepas dari anugerahNya, dan dari upaya yang terus-menerus dalam menjadikan Al Quran sebagai pedoman hidup, dan berbisnis dengan profesional. Di dalam penelitian ini, pengaruh *Islamic Leadership* dan motivasi khususnya terhadap kinerja karyawan dengan tantangan yang dihadapi, akan ditelaah secara ilmiah.

Perubahan perilaku manusia secara menyeluruh, akan memengaruhi organisasi perusahaan, konsumen, serta proses bisnisnya. Dalam kondisi khusus seperti pandemi, pengalaman dan data yang dimiliki perusahaan manapun, serta pimpinan manapun, nampaknya tidak akan memadai untuk digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan. Panduan serta informasi yang lebih kuat dan mendalam oleh seorang pimpinan untuk dapat mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasinya, menjadi sangat dibutuhkan. Dalam literatur dunia bisnis pada umumnya, buku serta penelitian atau studi ilmiah sering dijadikan acuan dalam melengkapi informasi sebagai bagian dari proses *problem solving*, dimana pembuatan keputusan adalah tanggung jawab yang besar, tidak hanya terhadap organisasi itu sendiri, tetapi juga terhadap karyawan mereka dan orang

lain, pun bagi pemangku kepentingan (Negulescu & Doval, 2014). Grup Syaamil terlihat berupaya untuk dapat mengambil keputusan terbaik serta dapat mendorong kinerja karyawan yang berdampak pada bertahannya perusahaan meskipun dalam kondisi yang tidak ideal, dengan penerapan model kepemimpinan *Islamic Leadership*.

Islamic Leadership tentunya memiliki kaitan dan hubungan erat secara otomatis dengan *propethic leadership*. Gambaran bagaimana model kepemimpinan Islam, tentunya diperoleh dengan membaca juga dalam *sirah* (sejarah Nabi), tentang bagaimana Nabi melakukan implementasinya. Pun *role model* kepemimpinan Islam di masa-masa tersulit. Selain itu, *Islamic Leadership* yang berbasis nilai-nilai islam atau spiritualitas yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad, telah memberikan gambaran bahwa pengikut Nabi pada zamannya mendorong banyak orang untuk meningkatkan komitmen sebagai pengikut Nabi dalam konteks keagamaan. Spiritual leadership atau kepemimpinan spiritual diamati dapat meningkatkan komitmen individu dalam suatu organisasi (Sopyan et al., 2020). Komitmen setiap individu yang didorong oleh nilai-nilai islam untuk melakukan yang terbaik dalam sebuah organisasi telah menjadi sebuah dugaan bahwa penerapan nilai-nilai islam mempengaruhi komitmen seseorang untuk melakukan yang terbaik. Maka, menjabarkan model kepemimpinan ini dengan prakteknya di Syaamil, dilakukan dengan harapan agar setiap karyawan dapat memahami kondisi yang sedang dihadapi oleh perusahaan, lalu secara bersama-sama menjaga/meningkatkan kinerja demi keberlangsungan perusahaan, sehingga dapat terhindar dari ancaman terjadinya pemutusan hubungan kerja dan terhentinya operasional perusahaan. Kinerja karyawan adalah implementasi dari rencana-rencana yang telah dipersiapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Permata Sari, 2019). Tujuan yang dipersiapkan oleh perusahaan ketika dalam situasi sulit tentunya dapat menjaga kinerja agar tetap optimal. Kemudian, peneliti melihat sebuah hipotesa dan terdorong untuk melakukan penelitian ini untuk mencari hubungan antara *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan, dan sejauh mana dampak yang diberikan *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja. Berdasarkan Hamzah B. Uno, "Motivasi adalah penggerak dasar yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku" (Permata Sari, 2019). Dalam penelitian terdahulu ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan kinerja, yaitu: a) motivasi dan kemampuan berinteraksi, dan b) penghargaan. Selain Rosset dan Arwady (1987) sebagaimana dikutip Haryono, menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: a) kurangnya keterampilan dan pengetahuan, b) kurangnya insentif atau insentif yang tidak akurat diberikan, c) lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan d) kurang motivasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki a hubungannya dengan kinerja karyawan (Permata Sari, 2019). Motivasi karyawan adalah aspek yang menjadi tantangan perusahaan agar dapat mendorong kinerja. Dalam penelitian sebelumnya dikatakan bahwa motivasi terdiri atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dimana masing-masing motivasi berperan untuk dapat mendorong seseorang jika motif atau kebutuhan mereka terpenuhi (Yusuf & Sriwijaya, 2021). Tanpa adanya pemenuhan kebutuhan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, akan cukup sulit untuk dapat mendorong motivasi karyawan. Ancaman kondisi seperti tekanan kebutuhan yang semakin sulit serta kekhawatiran adanya pemutusan hubungan kerja, dapat membuat karyawan demotivasi, bahkan kehilangan semangat dan harapan. Pada akhirnya, motivasi ini akan dikaitkan dengan kinerja setiap individu, apakah dapat mempertahankan kinerja mereka walau di kondisi sulit yang mendorong demotivasi, atau karyawan menjadi tidak memberikan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan temuan teori dan juga kondisi perusahaan yang dihadapi dimana penulis menemukan dua variabel dalam penelitian ini, yaitu *Islamic Leadership* dan motivasi sebagai variabel tidak terikat, dan kinerja sebagai variabel terikat, penulis mencoba mencari tahu bagaimana hubungan antara *Islamic Leadership* terhadap kinerja, dan motivasi terhadap kinerja secara masing-masing, dan juga pengaruh *Islamic Leadership* dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

Dengan kondisi demikian, penulis terdorong untuk menyusun sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh *Islamic Leadership* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Grup Syaamil**”, dengan harapan mengetahui sejauh mana peran *Islamic Leadership* dan motivasi terhadap kinerja, sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemimpin perusahaan lainnya, untuk dapat menjadikan model *Islamic Leadership* sebagai alternatif model kepemimpinan yang mampu mengatasi ancaman, dan memenuhi aspek motivasi ekstrinsik/intrinsik karyawan, untuk lantas mendorong kinerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur atau lebih rincinya yaitu aktivitas percetakan dan penerbitan, sebagian besar proses dan aktivitas perusahaan sangat terancam dengan adanya pembatasan kegiatan masyarakat atau *lock down*. Wabah *Covid-19* telah mendorong pemerintah menetapkan kebijakan-kebijakan yang dapat mengancam keberlangsungan bisnis, khususnya bisnis percetakan dan penerbitan. Hal terpenting dalam bisnis yang berada di grup Syaamil adalah aspek produksi dan distribusi, dimana produksi ini berkaitan dengan kegiatan percetakan Al Quran maupun buku-buku, dan penyaluran hasil produksi (aktivitas distribusi) kepada mitra maupun ritel yang akan menjual produk tersebut. Jika salah satu dari dua aktivitas tersebut terhenti, maka secara keseluruhan aktivitas perusahaan akan terganggu dan tidak dapat beroperasi.

Permasalahan yang timbul dari pembatasan aktivitas masyarakat dan ancaman menurunnya daya beli masyarakat, menjadi permasalahan utama bagi perusahaan dalam melahirkan kebijakan-kebijakan yang tepat, agar perusahaan dapat terus bertahan dalam kondisi ancaman besar ini. Dalam situasi ini, pimpinan perusahaan memegang peran penting dalam pengambilan arah dan keputusan agar dapat bertahan. Situasi yang dihadapi bukanlah sebuah situasi darurat pada umumnya seperti bencana alam, krisis ekonomi nasional ataupun huru-hara, melainkan sebuah wabah yang terjadi secara global dan berdampak hampir di seluruh dunia. Situasi *Covid-19* dengan adanya PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat), belum pernah terjadi sebelumnya, dimana setiap aktivitas

masyarakat di luar rumah dibatasi dan dilarang oleh pemerintah, dan juga aktivitas bisnis yang tidak termasuk ke dalam sektor strategis atau esensial seperti contohnya sektor kesehatan, energi, dan logistik kebutuhan pokok, dilarang beroperasi secara resmi.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan tantangan yang terjadi di grup Syaamil diantaranya adalah bagaimana menjaga kinerja karyawan agar perusahaan tetap dapat bertahan dan berjalan baik. Pertanyaan-pertanyaan berikut disusun untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja, yaitu:

1. Bagaimana penerapan *Islamic Leadership* di grup Syaamil?
2. Bagaimana motivasi karyawan di grup Syaamil?
3. Bagaimana kinerja karyawan di grup Syaamil?
4. Seberapa besar pengaruh *Islamic Leadership* dan motivasi karyawan terhadap kinerja di grup Syaamil baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan *Islamic Leadership* di grup Syaamil.
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan di grup Syaamil.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Grup Syaamil.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Leadership* dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di grup Syaamil.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Aspek Teoritis

Diharapkan penelitian mengenai pengaruh *Islamic Leadership* dan motivasi terhadap kinerja ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, serta memberikan alternatif model kepemimpinan Islam (*Islamic Leadership*).

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemimpin masa depan di grup Syaamil maupun pemimpin perusahaan lainnya dalam mengelola perusahaan (terutama di kondisi sulit), dimana penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islam di dalam perusahaan dapat menjadi pilihan bagi perusahaan untuk tetap bertahan, dan (bahkan) bertumbuh.

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini sistematika penelitian disusun sebagai berikut:

A. Bab I: Pendahuluan

Bab ini merupakan penjelasan secara umum profil perusahaan yang menjadi objek penelitian sekaligus menggambarkan secara ringkas dan padat terkait tujuan penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

B. Bab II: Kajian Teoritis

Bab ini berisi teori yang berkaitan dengan teori kepemimpinan dari umum sampai ke teori yang spesifik membahas tentang kepemimpinan berbasis Islam disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis

C. Bab III: Metode Penelitian

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

D. Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian

kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

E. Bab V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi grup Syaamil sebagai objek penelitian.