

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah dinamika ekonomi global yang selalu berubah-ubah dengan akselerasi yang semakin tinggi sehingga menuntut seseorang untuk selalu mengikuti perkembangan zaman. Seperti halnya di Indonesia, saat ini di Indonesia sedang mengalami terpaan badai krisis yang nyaris menuju kebangkrutan ekonomi yang memicu lahirnya krisis moneter seperti beberapa waktu lalu. Globalisasi menuntut tindakan yang lebih efektif, efisien, dan jauh lebih kompetitif bagi suatu organisasi atau perusahaan, mengingat dampak yang diberikan kepada perekonomian sangat lah besar. Meningkatnya persaingan bisnis akibat globalisasi yang begitu cepat sehingga membuat perusahaan maupun organisasi harus memiliki daya saing yang lebih kuat. Dalam menghadapi globalisasi, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik seperti pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan untuk bekerja, dan kreativitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena segala sesuatu yang mempengaruhi hasil perusahaan itu berkaitan dengan sumber daya manusia nya.

Kinerja Sumber Daya Manusia Islami menjadi salah satu faktor terpenting yang bertujuan supaya suatu organisasi atau perusahaan dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat serta tuntutan dari konsumen

yang semakin tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) Islami merupakan salah satu faktor penting yang sebaiknya diamati oleh perusahaan karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung oleh kualitas dari SDM yang dimiliki, hal ini apabila diperlakukan dengan baik akan menjadi sebuah aset perusahaan dan menjadi ujung tombak produktivitas perusahaan. Sebab itu, masalah kinerja sumber daya manusia senantiasa diperbincangkan. Dimana dalam mengelola sumber daya manusia harus dilakukan dengan cara profesional agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten yang nanti dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. (Asih, 2017) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai alat pendorong agar tercapainya suatu perubahan budaya serta perilaku yang akan memberikan seorang SDM wewenang untuk melakukan pekerjaan dan pengembangan masing-masing individu.

Kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang telah dicapai menggunakan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi tertentu. Secara umum, kinerja SDM islami disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri SDM, seperti kepemimpinan, keselamatan kerja serta keamanan. Sementara itu, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri SDM, seperti kepuasan kerja SDM serta pengembangan karir. SDM memiliki tingkat kesamaan antara kemampuan dan pekerjaan. Jika kedua hal tersebut terpenuhi, maka timbullah perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kesediaan dalam berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui

pelaksanaan tugas secara maksimal. Maka organisasi perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Kompensasi pada dasarnya ialah semua hal baik yang berwujud pada balas jasa baik itu berupa finansial maupun non finansial oleh perusahaan yang akan diberikan kepada karyawannya. Kompensasi diduga memiliki hubungan dengan beberapa variabel, salah satunya dengan variabel kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa semakin puas. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut rendah, maka karyawan akan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi disebut kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang berpendapat bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widiyanto & Setyawasih, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadir, 2017) yang berpendapat bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan transformasional islami adalah suatu cara seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi yang berpedoman

pada AL-quran dan As-sunnah kepada orang lain dengan memberikan motivasi agar orang tersebut akan melaksanakannya. Kepemimpinan Transformasional Islami dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena apabila seorang pemimpin melaksanakan tugasnya secara baik dan benar tanpa melupakan nilai-nilai islam yang tertanam, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat. Karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM tersebut. Menurut (Supriyanto & Troena, 2012) kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi dalam mencapai tujuan yang didasarkan pada perubahan kondisi dan situasi organisasi disebut sebagai kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian yang sejalan diungkapkan oleh (Daniati & Mujiati, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Kerobokan. Penelitian yang mendukung juga didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen & Sudarma, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Restoran Warung Taulan di Bali.

Kompensasi adalah suatu kontribusi yang diberikan kepada sebuah perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana, dkk. 2012: 153). Menurut (Wairooy, 2017) menyebutkan bahwa salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala jenis

pemberian reward kepada seorang individu sebagai imbalan dalam melaksanakan tugas keorganisasian diartikan sebagai pemberian kompensasi. Teory ini juga diperkuat oleh (Wairooy, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Kemudian menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016) dalam penelitiannya mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Purnami, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional islami juga didapati memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM Islami. Karena semakin besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dan jika kinerja karyawan meningkat, tujuan perusahaanpun akan tercapai. Gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan serta memotivasi karyawan sehingga seorang karyawan tersebut dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang diperkirakan sebelumnya disebut dengan kepemimpinan transformasional (Murtiningsih, 2015).

Hasil penelitian yang sejalan dijelaskan oleh (Septyan et al., 2017) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jade Indopratama Malang. Kemudian penelitian yang mendukung didapati dalam penelitian yang

dilakukan oleh (Murtiningsih, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Setiawan, 2013) yang tidak mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan prestasi dan seberapa sukses seorang SDM didalam pekerjaannya yang memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja SDM dan kesejahteraan SDM. Kepuasan kerja juga dikatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM Islami karena apabila seorang karyawan puas atas hasil yang telah ia kerjakan, maka kinerja karyawan tersebut juga ikut meningkat. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting biasanya disebut sebagai kepuasan kerja (Wijayanti & Meftahudin, 2016).

Hasil penelitian yang sejalan diungkapkan oleh (Rosita & Yuniati, 2016) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pharos Indonesia Surabaya. Penelitian yang mendukung juga didapati dalam penelitian (Kartikaningdyah & Utami, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti & Meftahudin, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada UKM Batik di Jawa Tengah khususnya UKM Batik yang ada di kota Semarang. Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi penghasil batik terbanyak di Indonesia. Dari data Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah kota Semarang jumlah UKM nya terdapat 17.602 unit usaha diberbagai sector. Untuk skala industri kecil, Kota Semarang memiliki produk-produk unggulan dari sektor industri kreatif seperti batik. Di kota Semarang terdapat 333 unit pelaku usaha UKM Batik. Batik merupakan warisan budaya bangsa Indonesia dan telah diakui oleh Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan dan Budaya Persatuan Bangsa-Bangsa (UNESCO), yang dimana UNESCO ini sendiri telah mengakui batik sebagai warisan budaya dunia asal Indonesia. Oleh karena itu seluruh masyarakat Indonesia harus melestarikannya.

Alasan pemilihan objek penelitian didasarkan atas kondisi yang terjadi pada UKM Batik di Jawa Tengah khususnya UKM batik yang ada di Kota Semarang yang dimana berdasarkan data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang menyatakan bahwa salah satu UKM yang patut mendapatkan perhatian pada Cluster Produk UMKM adalah UKM batik yang memiliki ketidakstabilan penjualan dari tahun ke tahun yang tampak pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data Penjualan UKM Batik di Kota Semarang tahun 2015-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Data Penjualan UKM Batik</b>
2015	Rp. 125.500.000
2016	Rp. 223.280.000
2017	Rp. 193.140.000

2018	Rp. 168.790.000
2019	Rp. 142.989.500
2020	Rp. 115.560.000

Sumber : Data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang (2021)

Dari data diatas menunjukkan bahwa penjualan batik di Kota Semarang mengalami kenaikan serta penurunan dalam penjualan produk batik. Pada tahun 2016 UKM batik mengalami peningkatan penjualan sebesar Rp. 97.780.000 sehingga data penjualan produk batik di tahun 2016 menjadi Rp. 223.280.000, kemudian pada tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan sebesar 24.350.000 sehingga data penjualan produk batik di tahun 2017 menjadi Rp. 193.140.000 dan data penjualan produk batik di tahun 2018 menjadi Rp. 168.790.000. Selanjutnya pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan sebesar 27.429.500 sehingga data penjualan produk batik di tahun 2019 menjadi Rp. 142.989.500 dan data penjualan produk batik di tahun 2020 menjadi Rp. 115.560.000. Pada umumnya UKM Batik tersebut mengalami kesulitan dalam memaksimalkan produktivitas pada saat pandemi seperti saat ini yang dikarenakan berkurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan kompensasi serta menghadapi tuntutan karyawan yang mengakibatkan kinerja sumber daya manusia nya mengalami penurunan.

Penelitian mengenai kinerja SDM Islami sudah banyak diteliti namun didapati berbagai macam kesimpulan yang belum konsisten. Hasil penelitian (Wairooy, 2017) serta (Nurcahyani & Adnyani, 2016) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Purnami,

2017) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Septyan et al., 2017) serta (Murtiningsih, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian (Setiawan, 2013) yang tidak mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya maka diperlukan kepuasan kerja yang dapat menjembatani kompensasi, kepemimpinan transformasional islami terhadap kinerja karyawan pada UKM Batik. Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* tersebut peneliti mengangkat topic “ ***Peningkatan Kinerja SDM Islami melalui Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)***”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah adalah “*Bagaimana meningkatkan Kinerja SDM Islami di UKM Batik di Kota Semarang melalui Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami serta Kepuasan Kerja?*”.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?

2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami(Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang)?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).
2. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).
3. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).
4. Untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Islami terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pengembangan Ilmu Ekonomi, khususnya Manajemen tentang Peningkatan Kinerja SDM Islami melalui Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **1.5.2.1 Bagi Program Studi**

Manfaat penelitian bagi Program Studi Manajemen adalah sebagai bahan evaluasi mengenai Peningkatan Kinerja SDM Islami melalui Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Islami dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

#### **1.5.2.2 Bagi Masyarakat**

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional Islami dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM Islami (Studi Kasus pada UKM Batik di Kota Semarang).

#### **1.5.2.3 Bagi Peneliti**

Untuk memantapkan jati diri sebagai seorang akademika, yang sejalan dengan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu peneliti yang bermanfaat

untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan  
Ekonomi Manajemen.

