



Digitally
signed by
Mamo
Nugroho,Dr.E
Date:2021.07.
22 09:06:13

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan kehidupan yang semakin cepat dan modern di semua lembaga perusahaan akan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas karyawannya dengan tujuan bisa mengatasi persaingan yang semakin ketat. Menggerakkan jalannya roda organisasi dengan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial. Salah satu dari aktivitas organisasi dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya. Di dalam sistem operasi perusahaan atau organisasi, pada hakekatnya salah satu modal dan menjadi suatu peranan yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu potensi Sumber Daya Manusia itu sendiri. Maka dari itu suatu perusahaan perlu melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin. Karena bukan hanya pada keunggulan teknologi informasi dan ketersediaan modal saja yang menjadi kunci kesuksesan dari suatu organisasi.

Kedudukan sumber daya manusia disuatu lembaga organisasi tidak lagi hanya sebagai pelengkap untuk pencapaian tujuan saja,

tetapi sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang di lakukan oleh organisasi. Demi menghadapi kompetisi bisnis, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2013) sebuah proses pelaksanaan suatu tugas pekerjaan dari apa saja yang di selesaikan hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut merupakan bagian dari kinerja. Dapat diketahui bahwa suatu produktifitas kerja memiliki hubungan dari hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan yang bersangkutan dengan kuantitas, kualitas juga ketepatan waktu seseorang karyawan ketika melaksanakan tugas pekerjaan.

Selain meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, perusahaan juga dituntut untuk mampu mempertahankan karyawan berpotensi yang telah dimilikinya. Karyawan yang memiliki kompetensi, komitmen dan desikasi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap perusahaan. Pada umumnya tujuan sebuah badan usaha mempunyai tujuan yang sama, yaitu mendapatkan profit semaksimal mungkin serta bisa berkomitmen melakukan aktivitas kinerja perusahaan. Maka dari itu, perusahaan diharuskan untuk mengelola sumber daya yang ada secara efisien dan efektif demi mencapai target yang sudah

ditetapkan. Hal ini bisa tercapai apabila perusahaan bisa mengerti kebutuhan karyawan sehingga meningkatkan kinerja bagi karyawan dan bisa mendorong secara optimal dalam hal ini melibatkan seorang pemimpin sebagai pioner dan panutan bagi karyawan.

Pemimpinan adalah lokomotif sebuah perusahaan. Kualitas pemimpin sangat menentukan aspek keberhasilan lembaga organisasi. Sehingga seorang pemimpin harus bisa menggerakkan jalannya roda perusahaan secara cepat dan tepat melakukan antisipasi dan mengelola. Maka dari itu, tidaklah berlebihan jika seorang pimpinan bukan sekedar tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan tetapi pengambil keputusan (decision making).

Menurut Hasibuan (2000 : 170) Cara pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan agar mau bersama-sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan itulah arti Kepemimpinan. Pimpinan bisa mempengaruhi pola kinerja karyawan dengan cara memberikan arahan dan support sehingga memberikan dampak motivasi kerja, dalam hal ini apabila karyawan semangat dalam bekerja akan memberikan dampak secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai & Arifin (2009:105) Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-qur'an dan Hadist.

Kepemimpinan yang dikonseptualisasikan dalam Al-Qur'an sangat penting untuk mengatur hubungan antara manusia dengan

lingkungan alam. Tipe kepemimpinan yang terdapat dalam Alqur'an tidak hanya membahas tentang ukhrawi, akan tetapi membahas pula urusan duniawi (tjajah) atau perniagaan, pemerintah, perdagangan, perindustrian, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau pengelolaan diri.

Bagaimanapun manusia tidaklah terlepas dari rasa tanggung jawab tidaklah di muka bumi, apalagi menjadi seorang pimpinan maka dari segenap sikap dan tingkah laku akan dipertanggung jawabkan kepada Allah Swt. Sebagai seorang pimpinan yang jujur serta bertanggung jawab ada bentuk realisasi yang akan dipertanggungjawabkan yaitu Metode, reporting, budgeting dan lainnya. Adapun ada hal tidak kalah penting adanya sifat ri'ayah atau jiwa kepemimpinan dalam manajemen menurut perspektif Islam. Dalam konsep manajemen hal ini merupakan faktor yang paling pokok. Watak mendasar merupakan bagian penting dari manusia sebagai pemimpin di muka bumi. Untuk menjadi seorang Pemimpin yang baik seharusnya tertanam jiwa yang baik dan sangat berhati-hati dengan apa yang akan dilakukan, adanya perencanaan yang tersusun rapi dan teratur untuk memulai suatu tindakan atau aktivitas akan membantu pada masa yang akan datang.

Menurut Soeling (2005) hal yang diharapkan karyawan adalah adanya timbal balik dari apa yang dikerjakan dan diimbangi

dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan dan keluarga. Hal ini sesuai dengan Teori Maslow dalam Gibson (2006) yang membahas kebutuhan hierarki dasar manusia yaitu physiological needs, safety needs, belonging needs and love, esteem needs, self-actualization. Maslow mengatakan, bahwa adanya kebutuhan yang lain bersifat non materi merupakan faktor mendasar yang mutlak. Dengan demikian, motivasi dapat berbentuk dua hal, yaitu materi dan non materi. Sebagaimana untuk memenuhi kebutuhan, rasa aman atas apa yang dikerjakan, Kesadaran lingkungan dan ekspresi diri yang dibutuhkan karyawan untuk pekerjaan mereka. Apabila dapat terpenuhi, kepuasan dan loyalitas akan meningkat karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2006) kompensasi dapat terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial kompensasi dan non finansial. Imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau berkala karena yang bersangkutan telah menunaikan kewajiban sebagai pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan adalah merupakan Kompensasi finansial (Ruky, 2001) dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi.

Evaluasi penilaian gaji pada umumnya tergantung pada kemampuan pekerjaan atau pelaksanaan pekerja. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompensasi mempengaruhi tingkat persaingan antar perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan,

kompensasi bisa menjadi strategi yang tepat bagi perusahaan. Kesesuaian karyawan melakukan pekerjaan dengan baik memperoleh gaji yang lebih besar hal ini berkaitan antara kinerja dengan kompensasi. Kompensasi dapat dijadikan motivator dalam perilaku organisasi, kompensasi dapat dijadikan suatu dorongan bagi perusahaan yang menetapkan target. Gaji bisa menjadi motivator perilaku, gaji yang diberikan seharusnya sesuai dengan kinerja karyawan hal ini secara teoritis kompensasi mempengaruhi kinerja sesuai dengan yang dikemukakan oleh Simamora (2006).

Terlepas dari faktor gaji, ada variabel berbeda yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah Kompetensi, dengan demikian perusahaan harus berusaha untuk menjamin bahwa hal yang berkaitan dengan kinerja dapat terpenuhi dengan baik. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:142) kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan menikmati manfaat tergantung pada identifikasi masalah dengan informasi, kemampuan, dan perspektif. Kompetensi begitu sangat penting bagi perusahaan karena dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Apabila tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi maka produktivitas kinerja karyawan juga akan memberikan hasil yang maksimal.

Dari penelitian Ratna Wijayanti (2012), yang berkesimpulan bahwa kepemimpinan Islam memiliki hasil positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi pada kinerja madrasah guru aliyah di Kota Makassar Hasil pengujian hipotesis bahwa nilai jalur koefisien (standar) variabel kompetensi tidak signifikan untuk kinerja guru. Ini memberi arti kompetensi itu tidak memiliki pengaruh besar pada guru pertunjukan di Madrasah Aliyah di Kota Makassar. Ini kondisi, yang disebabkan oleh rata-rata (rata-rata) kompetensi yang lebih rendah, dibandingkan dengan rata-rata (rata-rata) kinerja madrasah guru aliyah di Kota Makassar.

Kompensasi finansial terdiri dari : kompensasi finansial langsung (kompensasi final langsung) dan kompensasi finansial tidak langsung (kompensasi tidak langsung akhir), (Mondy dan Noe, 1993: 320). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Thomzon (2002: 118), yang menyatakan itu Kompensasi merupakan faktor penting yang memberikan pengaruh kepada karyawan agar bekerja diperusahaan tsb. Penelitian yang dilakukan oleh Trisni Handayani (2015) yang menyatakan bahwa ada yang signifikan pengaruh antara kompensasi dan kinerja guru di Indonesia Sekolah Kejuruan Independen Bekasi. Hasil ini diperoleh berdasarkan pengujian hipotesis bahwa untuk koefisien korelasi yang diperoleh r Hitung lebih besar r Tabel pada α tingkat signifikan 5 % adalah $0,460 > 0,396$. penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Harahap, (2016) dengan judul : Dampak Peran Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Kepuasan Kerja dan implikasinya untuk kinerja karyawan dimoderasi oleh Keterlibatan

Karyawan. (survei hotel bintang 4 dan 5 di Jawa Barat). Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Pekerjaan Kepuasan 17,18 persen, pengaruh langsung Komunikasi Kepuasan Kerja sebesar 4,96 persen, langsung pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 20,49 persen.

Penelitian Soemardjono (2015), dengan judul : Keterkaitan antara implementasi Teknik Supervisi Pokok, Kompensasi, Pekerjaan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Kejuruan di Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil dari studi ini menemukan bahwa kompensasi yang paling efektif adalah insentif, kinerja guru akan dianggap baik jika guru mampu mengimplementasikan program. Hasil dari studi menggambarkan bahwa kepemimpinan Islam, kompetensi, kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh positif signifikan pengaruh terhadap karyawan.

Penelitian yang di lakukan (Syamsul Bahri, Salim Basmalah, Jeni Kamse, Jamaluddin Biang : 2018) Kepemimpinan Islam tidak signifikan pada disiplin kerja guru. Karena itu, guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya diminta untuk melakukan segala upaya untuk meningkatkan pekerjaan mereka disiplin. Kompetensi memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru. Ini terjadi karena guru memilikinya kompetensi tinggi dan mampu berkorelasi dengan aplikasi disiplin

kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah. Kompensasi memiliki hasil positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Kompensasi diterima oleh guru, mampu meningkatkan disiplin kerja guru diri. Guru sudah mengerti betul bahwa besar kompensasi yang diterimanya, harus disertai dengan tingkat disiplin. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Sifat kepemimpinan Islam dimiliki oleh guru harus diterapkan dengan benar, agar kinerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan. Kompetensi memiliki yang negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini disebabkan oleh nilai rata-rata yang lebih kecil, dibandingkan dengan rata-rata kinerja guru. Kompensasi memiliki hasil positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja guru. Kondisi ini disebabkan oleh kompensasi yang diterima dianggap sesuai dengan beban kerja. Kerja Disiplin memiliki efek positif dan signifikan terhadap guru kinerja. Guru telah mampu melaksanakan pekerjaan Disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya di dalam madrasah. Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas melalui kedisiplinan kerja. Para guru dalam kedisiplinan kerja tidak dapat dimediasi untuk menghasilkan yang baik dan kinerja guru yang berkualitas. Kompetensi tidak signifikan berpengaruh pada kinerja guru melalui pekerjaan disiplin. Karena itu, guru harus berusaha keras untuk itu

meningkatkan kompetensi dan disiplin kerjanya sehingga kualitas penampilannya bisa lebih baik. Kompensasi mempunyai hasil tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui pekerjaan disiplin. Disiplin kerja tidak bisa menjadi mediasi menghasilkan kinerja guru yang tinggi / berkualitas.

Sebagai organisasi yang disibukkan dengan administrasi, sangat penting bagi aset organisasi perbankan untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja dalam kegunaan untuk memberikan bantuan terbaik kepada organisasi dan kliennya secara langsung. Dalam hal ini sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan lingkungan.

Maka dari itu diperlukan untuk mengetahui seberapa besar faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini. Selain itu peneliti juga ingin mencari lebih jauh seberapa besar variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen.

Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan observasi **“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, KOMPENSASI FINASIAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dirumuskan suatu masalah sebagai berikut : **“Bagaimana peran Kompetensi**

dalam mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan Islam dan Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT BPR Jateng”

C. Tujuan penelitian

Seperti rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh Gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jateng
- 2) Pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jateng
- 3) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jateng
- 4) Untuk menguji dari 3 Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis, diantaranya:

a) Teoritis praktis

- Untuk organisasi perusahaan, dapat memberikan kontribusi sebagai bahan saran dan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui Kepemimpinan Islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi.

- Untuk akademik, dapat memberikan informasi mengenai Kepemimpinan Islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan dan memperkaya kepustakaan.

b) Praktis

- Bagi penulis, dimaksudkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan kesiapan penyusun apabila nantinya terjun ke dunia kerja. Menambah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan Islam, Kompensasi finansial dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- Bagi pihak luar, dalam penelitian selanjutnya dapat menjadi referensi.

