

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat *urgent* dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur negara diharapkan dapat menjalankan fungsi pelayanan secara professional, berdaya guna, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme untuk melaksanakan dan mewujudkan kaidah *good and clean governance* dimana baik semua *element* termasuk pegawai wajib melaksanakan tugas dan fungsinya dengan professional, sehingga pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat dapat sesuai dengan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengatakan bahwa sekitar 40 persen dari 4,7 juta Aparatur Sipil Negara (ASN) di

Indonesia memiliki kinerja yang buruk (Tempo, 2012). Agar dapat terciptanya ASN yang berkompeten maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, sehingga kinerja pada suatu organisasi juga akan berjalan baik, namun sebaliknya jika kualitas SDM yang kurang atau bahkan tidak memadai, hal tersebut dapat menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan baik menurut Septianto, (dalam Handayani 2019).

Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 menyatakan bahwa untuk menciptakan SDM aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan untuk bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan, dan pengembangan wawasan ASN.

Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Nasional (BKN) Supranawa Yusuf, mengatakan pada tahun 2019 terdapat ketidakcocokan antara nilai kinerja dan fakta yang terjadi dilapangan. Keluhan dari masyarakat tidak sebanding dengan data penilaian kinerja ASN yang memasuki kategori baik bahkan sekitar 20 persen memperoleh nilai amat baik. Keluhan dari kepala daerah yang berasal dari luar birokrasi pun kerap didengarkan oleh beliau dengan penilaian tidak bisa mengikuti ritme bekerja dengan cepat (Liputan6, 2019). Hal tersebut patut mendapatkan perhatian agar kinerja dari ASN dapat ditingkatkan sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan maksimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan dari karyawan yang bekerja pada sebuah instansi. Menurut Pratiwi (2018) kompetensi yang dimiliki

oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi sebagai pengukuran dalam penilaian kinerja individu pegawai. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Hal selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Menurut Rusadi (2015) Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

Beban kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun beban kerja yang dirasakan oleh individu dapat disebabkan oleh rendahnya control atau kendali karyawan terhadap pekerjaannya dan tingginya demands atau tuntutan pekerjaan yang tinggi. Ketika karyawan memiliki kendali yang rendah atau tuntutan pekerjaan yang tinggi, maka karyawan akan merasakan kelelahan. Kelelahan tersebut dapat mempengaruhi individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketika individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan (dalam

waktu yang tersedia), masalah tekanan kerja muncul yang dapat menyebabkan kinerja menurun. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan karyawan merasa sangat lelah, dan tertekan, serta menderita penyakit fisik.

Kompetensi, kompensasi, beban kerja dan kinerja dalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh. Amal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk *kitabullah* dan sunnah Nabi. Islam memandang bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Kerja menurut Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam Islam dengan tujuan segala tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat mereka sendiri sengsara oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik termasuk waktu didalam bekerja (Depag RI, 2016).

Karyawan dengan kinerja yang baik (tepat, terarah, dan tuntas) akan membawa instansi ke arah yang lebih baik pula. Dalam prosesnya, seorang pimpinan bereperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan adil dan baik sesuai dengan kemampuannya. Hal ini tentu diatur dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

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

*Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” Qs. An-Nahl (11).*

Maksud dalam Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya dalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Para pekerja atau karyawan akan merasa diawasi atau dipantau oleh Allah SWT dalam bekerja. Dengan tertanamnya rasa dipantau dalam bekerja, maka akan melahirkan pribadi rajin dan ulet bekerja baik ada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup. Apakah pekerjaan membawa manfaat atau mudarat untuk kepentingan publik, maka cara berfikir yang cerdas akan memberikan pertimbangan matang.

Diharapkan pemerintah betul – betul memperhatikan kompetensi, kompensasi, serta beban kerja dari ASN. Agar kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional dapat terwujud dengan sangat baik. Latar belakang tersebut dikemukakan dan untuk diteliti, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi pada ASN Jakarta Pusat)”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?
2. Bagaimana pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?
3. Bagaimana pengaruh parsial beban kerja terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?
4. Apakah ada pengaruh simultan antara kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?
5. Bagaimana pandangan Islam terhadap kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh parsial beban kerja terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?
4. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh simultan antara kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?
5. Untuk menganalisis bagaimana pandangan Islam terhadap kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN Jakarta Pusat?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat akademis

###### a. Perkembangan ilmu pengetahuan

Memperkaya ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan factor yang mempengaruhinya.

###### b. Referensi penelitian lebih lanjut

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan, perbandingan, maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya. Serta kinerja karyawan khususnya pada perusahaan meningkat serta menambah wawasan baca bagi mahasiswa.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki tingkat kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja dalam kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada karyawan. Agar kedepannya perusahaan dapat meningkatkan kualitas yang baik agar kinerja karyawan dapat terbangun dan terlaksana dengan baik.