

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia bisnis di era globalisasi pada perusahaan-perusahaan Indonesia menjadikan persaingan semakin ketat sehingga perusahaan dituntut untuk dapat menjaga dan meningkatkan kualitas, baik kualitas sumber daya manusia maupun kualitas produk yang dihasilkan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi SDM pada dasarnya merupakan salah satu aset dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin.

PT Smartfren Telecom merupakan salah satu unit dari kelompok usaha Sinarmas. PT Smartfren Telecom merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan telekomunikasi terdepan di Indonesia. Pada tahun 2015, Smartfren berinovasi dengan meluncurkan layanan 4G LTE *Advanced* komersial pertama di Indonesia, dan di awal tahun 2016, Smartfren kembali mencetak sejarah sebagai perusahaan telekomunikasi pertama di Indonesia yang menyediakan layanan *Voice over LTE* (VoLTE) secara komersial.

Pada tahun 2017, Smartfren mengukuhkan posisinya sebagai penyedia layanan operator 4G terdepan melalui migrasi pelanggan CDMA menjadi

pelanggan 4G, sehingga Perseroan saat ini merupakan satu-satunya operator yang beroperasi di jaringan 4G sepenuhnya.

Oleh karena itu untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain; kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi dan kompensasi.

Menurut Badeni (2013:2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Oleh karena itu kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs followers and followers needs leader*. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan perusahaan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan dapat tercapai.

Berkaitan dengan kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah ﷺ. Kepemimpinan Rasulullah ﷺ tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kehadiran beliau sebagai pemimpin agama dan umat. Prinsip dasar kepemimpinan Rasulullah ﷺ adalah keteladanan. Dalam kepemimpinannya beliau mengutamakan *uswatun hasanah* memberikan contoh yang baik kepada para sahabat yang

dipimpinnya. Sebagaimana dalam ayat Al-Qur'an seperti dalam firman Allah, yaitu:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya:

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” QS, 33:21.

Dalam surah tersebut dijelaskan bahwa setiap manusia diharuskan untuk menjadi suri teladan yang baik, agar kelak bisa dijadikan contoh akhlak yang baik bagi orang di sekitarnya. segala sesuatu yang dianggap tidak baik dan dilarang oleh Allah ﷻ agar mendapatkan rahmat-Nya. Pemimpin yang baik dituntut untuk dapat menggairahkan semangat kerja dan memotivasi kerja agar anggotanya dapat menerima perubahan ke arah yang lebih baik.

Selanjutnya ada Kompensasi. Menurut Hasibuan (2009:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting untuk mewujudkan kinerja karyawan di PT Smartfren Telecom mengingat bahwa tujuan karyawan dalam bekerja antara lain adalah agar lebih termotivasi untuk mencapai keproduktifannya dalam hal akademik dan untuk mendapatkan penghasilan yang akan dimanfaatkan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidup, baik untuk

dirinya sendiri maupun keluarganya. Penghasilan tersebut bisa berwujud gaji, upah, insentif, tunjangan, bonus, dan lain-lain.

Upah adalah transaksi yang lazim dilakukan di masyarakat dari berbagai status dan strata sosial. Tentu saja hukum dari upah adalah mubah (boleh) karena upah termasuk ke dalam domain muamalah di mana hukum asal dari setiap muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya. Mengingat banyaknya ayat Al-Quran dan hadist yang dijadikan argumentasi ulama, maka status kemubahannya menjadi semakin kuat. Landasan Al-Quran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

فَأَنْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَ أَهْلُهَا فَأَبْرَأَ أَنْ يَضَيَّفُوهُمَا فَرَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْفَضَّ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya:

“Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu". QS, 18:77.

Selanjutnya ada Motivasi, secara sederhana motivasi dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang terhadap pekerjaannya, dan akan menyebabkan kinerjanya menurun.

Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an yang berisi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.
QS, 62:10.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah ﷻ hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012:95). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang

lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya.

Permasalahan yang terjadi di PT Smartfren Telecom dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan, kompensasi yang kurang maksimal dan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan uraian di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SMARTFREN TELECOM DAN TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pandangan islam mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja PT Smartfren Telecom
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan menurut pandangan islam

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan