

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia adalah salah satu negara berpenduduk terpadat di dunia, dengan jumlah total penduduk sekitar 269,6 juta jiwa (BPS, 2020). Indonesia memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar, yang akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depannya, maka pentingnya penciptaan lapangan kerja. Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja di Indonesia sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 semakin tinggi jumlah tenaga kerja setiap tahunnya.

**Tabel 1.1**  
**Tenaga Kerja Indonesia**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja (dalam juta)</b>
2016	127,8
2017	128,1
2018	133,9
2019	136,18
2020	137,91

Sumber : Badan Pusat Statistik diakses 2020

Dengan Tabel 1.1 dapat menjelaskan data tenaga kerja Indonesia pada 4 tahun sebelumnya yang setiap tahunnya semakin meningkat. Pada tahun 2016 tenaga kerja Indonesia mencapai 127,8 juta jiwa. Ketika tahun 2017 mengalami peningkatan sebanyak 0,2% dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan yang

cukup tinggi sebanyak 4,5%. Pada tahun 2019 Indonesia kembali mengalami peningkatan tenaga kerja sebanyak 1,7%. Sedangkan di tahun 2020 Badan Pusat Statistik memproyeksikan tenaga kerja Indonesia sebanyak 137,91 juta jiwa yang artinya mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan kenaikan jumlah tenaga kerja pada setiap tahunnya. Oleh sebab itu, tenaga kerja harus mempunyai kemampuan yang berkualitas agar mampu bersaing di dalam dunia kerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan organisasi. Agar aktivitas organisasi dapat berjalan secara lancar berkesinambungan, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sapitri (2016) setiap perusahaan apapun bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil, berkontribusi tinggi serta memiliki kinerja yang baik. Hal serupa juga diungkapkan oleh Nathania (2018) keunggulan dan performa terbaik dari sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan sasaran untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dari kedua pernyataan tersebut maka sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dapat memberi dukungan kepada keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi unsur utama untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah salah satu faktor pendorong kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja <sup>memberikan</sup> dampak yang positif yaitu meningkatkan kinerja organisasi (Vanli, 2019). Motivasi pun dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para karyawan akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia (Widhianingrum, 2017).

Namun selain perlu motivasi, sesuai dengan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Nugroho *et al*, 2016).

Sedangkan menurut Soekarso dan Putong (2015) kepemimpinan (Leadership) adalah proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Supomo (2018), menyatakan bahwa pemberian kompensasi

dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dan juga mendatangkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila suatu organisasi memberi kompensasi tidak dilandasi dengan rasa adil akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri. Kasmir (2015), mengemukakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan, motivasi penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Dalam hadits Bukhoari dan Muslim pemimpin harus mempunyai keahlian di bidangnya, pemberian tugas atau wewenang kepada yang tidak berkompeten akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi yang menaunginya. Sebagaimana Sabda Rasulullah sa. “Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah masa kehancurannya”.

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepetingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

Dari Ibnu ‘Umar bahwa Rasulullah bersabda: berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.(HR Ibnu Majah ).

Dari hadits diatas hal yang dapat digaris bawahi adalah bahwa Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

Kinerja dalam Islam lebih dikenal sebagai pencapaian seseorang dalam aktualisasi dirinya dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, jujur dalam bekerja, dan profesional untuk menghasilkan karya yang bermutu.

Allah SWT berfirman:

إِذْ تَرَىٰ الْأَرْضَ زَاكِيَةً فَذَكَرْهُ أَوْ أَلَّا وَاللَّيْلِ ۚ أَفَمِنْ ابْتِغَاؤِ وَارْضَا ۚ أَلَمْ يَأْتِ فِيهَا فَتَنْشُرُوا الصَّلَاةَ ۚ فَضِيَّتِ ۚ فَإِذَا  
 اللَّيْلِ ۚ

فَلِحُورٍ ۚ أَتُمْ أَلْعَلَّكُمْ كَثِيرًا

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)

## 1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bangun Sejahtera ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bangun Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bangun Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat dijadikan model terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bangun Sejahtera?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bangun Sejahtera?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana gambaran variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi pada karyawan PT. Inti Bangun Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan memahami apakah motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Inti Bangun Sejahtera.
3. Untuk mengetahui dan memahami apakah gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Inti Bangun Sejahtera.
4. Untuk mengetahui dan memahami apakah kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Inti Bangun Sejahtera.
5. Untuk mengetahui dan memahami apakah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Inti Bangun Sejahtera
6. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana sudut pandang Islam terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi serta kinerja karyawan pada karyawan PT. Inti Bangun Sejahtera.

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

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pada bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah referensi di Universitas dan bagi peneliti lain khususnya mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis dapat digunakan sebagai rekomendasi penelitian yang ingin dilakukan.



c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan tentang teori-teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan di kemudian hari dapat diterapkan dalam dunia kerja.