

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) telah memiliki peran penting dalam kehidupan kita. Disebut berperan penting karena menyerap tenaga yang banyak, ikut melancarkan peredaran ekonomi negara dan mampu berdampingan dengan perusahaan besar. UKM telah mempunyai strategi tersendiri, dengan cara membuat produk khusus dan unik agar dapat bersaing dengan perusahaan besar bahkan berperan sebagai partner perusahaan besar, seperti sebagai pemasok komponen produk atau suku cadang. UKM itu bermodal kecil, luwes dan terkadang disertai sejumlah inovasi, sehingga UKM dapat menjanjikan kesuksesan, kepuasan dan berkembang menjadi lebih besar. Terdapat anggapan mengelola UKM lebih mudah dari pada perusahaan besar, pendapat itu tidak sepenuhnya benar, sejumlah UKM pun gulung tikar karena salah pengelolaan.<sup>1</sup>

Manusia adalah pusat segalanya bagi suatu organisasi. Manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi manakala tidak dikembangkan dan tidak ditingkatkan potensi-potensinya. Sebaliknya, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi manakala segala dayanya dikembangkan secara wajar dan meyakinkan.<sup>2</sup> Dalam hal ini manusia sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan,<sup>3</sup> karena betapapun majunya teknologi, canggihnya mesin-mesin, besarnya modal atau prosedur kerja yang bagus semuanya tetap memerlukan intervensi manusia yang mengendalikannya.<sup>4</sup> Hal itu berarti kinerja karyawan sangatlah penting.

---

<sup>1</sup> Bambang Murdaka Eka Jati dan Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa Ilmu-ilmu Eksakta*, Andi Offset, Yogyakarta, 2015, hlm. 317.

<sup>2</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hlm. 9.

<sup>3</sup> Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 1.

<sup>4</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Loc. Cit.*

Menurut Amstrong dikutip dalam bukunya Juliansyah Noor kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.<sup>5</sup> Menurut Moehariono, 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.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dikutip dari bukunya Abu Fahmi, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.<sup>7</sup> Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok karyawan dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi bisnis. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ialah kepribadian Islami dan kompensasi, karena baik buruknya kepribadian Islami dan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kepribadian Islami merupakan unsur kesatuan yang berlapis-lapis. Dikalangan intelektual muslim, masalah psikologi banyak dibahas oleh para ahli, diantaranya Al-Farabi, Ibnu Sina, Al-Ghazali, dan Ibnu Rusyd. Psikologi Islam juga membahas syakhsiyah atau personality atau kepribadian. Syakhsiyah dalam psikologi berkaitan dengan tingkah laku yang dievaluasi, sedangkan akhlak adalah tingkah laku yang dievaluasi. Karena itu kepribadian muslim selain mendeskripsikan tentang tingkah laku seseorang juga menilai baik buruknya.<sup>8</sup> Seseorang yang memiliki tingkah laku yang baik akan mendorong terwujudnya kinerja bagi perusahaan. Kepribadian Islami

---

<sup>5</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Kencana, Jakarta, 2013, hlm. 271.

<sup>6</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 95.

<sup>7</sup> Abu Fahmi, dkk, *HDR Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 179.

<sup>8</sup> Ujam Jaenudin, *Psikologi Kepribadian*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 71.

merupakan suatu kepribadian yang terbentuk dari dua aspek yaitu aspek intelektual islami dan aspek spirituat Islam. Jadi dapat disimpulkan kepribadian Islami aktivitas berfikir yang lahir berdasarkan Islam dalam segenap urusan, baik dalam urusan akidah, syariat, akhla, perilaku khusus maupun perilaku umum. Atau dapat diartikan sebagai aktivitas berfikir dengan melakukan interpretasi terhadap segala peristiwa, menganalisis dan memutuskannya berdasarkan pandangan Islam. Maka telah jelas bahwa Islam itu membentuk seorang muslim dengan kepribadian yang senantiasa menjadikan kerangka berppikirnya Islami.

Selain kepribadian Islami, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.<sup>9</sup> Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Menurut Malayu Hasibuan mengemukakan bahwa kompensasi dibagi dalam dua kelompok besar, yaitu kelompok imbalan langsung (*direct compensation*) yang terdiri atas komponen imbalan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik oleh karyawan dan imbalan tidak langsung (*indirect compensation* atau kesejahteraan karyawan).

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara *periodic* (mingguan, bulanan, atau tahunan) jenis kompensasi langsung meliputi gaji, upah dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan fisik maupun batin. Jenis kompensasi ini terdiri dari tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain sebagainya.

Kompensasi juga diberikan untuk memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta

---

<sup>9</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT Rajagrafindo Persada, 2012, hlm. 122.

keluarganya. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.<sup>10</sup>

Manusia bekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai wahana mencari nafkah, hal tersebut berkaitan erat dengan pengakuan dan penghargaan harkat dan martabat manusia sebagai insan terhormat, mempunyai harga diri dan memiliki berbagai jenis hak, termasuk hak yang bersifat asasi.<sup>11</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan upah yang tinggi atau sesuai dengan pekerjaannya akan membuat karyawan bersemangat kerja sehingga kinerjanya juga meningkat.

Hal tersebut menunjukkan adanya kepribadian Islami yang baik pada karyawan UKM “Renando Sport”, ini sejalan menurut Abdul Mujib bahwa kepribadian adalah integrasi sistem kalbu, akal dan nafsu manusia yang menimbulkan tingkah laku.<sup>12</sup> Wibowo mengatakan bahwa suatu organisasi yang ingin berkembang selalu melakukan perbaikan kinerja, baik telah terjadi kesenjangan kinerja maupun telah mempunyai reputasi yang baik.<sup>13</sup> Menurut Handoko, jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Oleh karena itu, kompensasi penting bagi perusahaan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri.<sup>14</sup>

Hal tersebut merupakan salah satu contoh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membangun meningkatkan rasa semangat berkerja pada karyawan. Kompensasi yang baik pada suatu perusahaan harus memiliki tujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan maupun pemerintah. Supaya tujuan tersebut tercapai dan semua pihak terpuaskan maka

---

<sup>10</sup> Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hlm. 117-118

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian, Manajemen Abad 21, Bumi Aksara, 2004, hlm. 123.

<sup>12</sup> Syamsu Yusuf & Juntika Nurihsan, Teori Kepribadian, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012, hlm. 212.

<sup>13</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm. 277.

<sup>14</sup> Abu Fahmi, Agus Siswanto, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 184.

program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar,, undang-undang perburuhan serta memperlihatkan internal dan eksternal konsisten. Pada situasi seperti itulah kompensasi diperlukan karena pada hakikatnya, kompensasi diberikan kepada karyawan merupakan balas jasa atas tenaga yang diberikan kepada perusahaan.

Perkembangan UKM “Renando Sport” yang sangat pesat dan semakin kompetitifnya persaingan ini menuntut UKM untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut adalah tabel data hasil kinerja UKM Konveksi tas “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus:

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Kinerja Harian Tahun 2017**

<b>Varian Tas</b>	<b>Target Perusahaan Harian Tahun 2017</b>	<b>Pencapaian Harian Tahun 2017</b>
Tas sekolah	1.000 Pcs/hari	1.250 Pcs/hari
Tas fasion	2.000 Pcs/hari	1.250 Pcs/hari
Tas remaja	2.000 Pcs/hari	1.000 Pcs/hari
Jumlah	5.000 Pcs/hari	3.500 Pcs/hari

Sumber: Hasil wawancara yang diolah, 2018

Dari data tersebut dapat diketahui, jumlah hasil kinerja atau target perusahaan per hari pada berbagai varian tas di tahun 2017 tidak memenuhi targetnya. Padahal kategori ukuran kinerja menurut Moehariono diantaranya adalah efektif yang mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, dan ketepatan waktu yang mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.<sup>15</sup> Sejalan dengan hal tersebut Vroom mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (level of performance). Seseorang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai

<sup>15</sup> M. Ma’ruf Abdullah, Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 152.

standar dikatakan sebagai seorang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.<sup>16</sup> Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan UKM Konveksi tas “Renando Sport” masih kurang optimal, atau dapat dikatakan masih rendah. Padahal dengan latar belakang perkembangan UKM Konveksi tas “Renando Sport” yang sangat pesat dan semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut UKM untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam kondisi seperti itu, guna mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka kiranya kepribadian Islam dan kompensasi perlu ditingkatkan dalam membangun kinerja perusahaan.

Dilihat dari aspek research gap yang melatar belakangi penelitian ini adalah adanya perbedaan hasil penelitian mengenai kepribadian terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh Any Isvandiari dan Amin Asusilo dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Dieng Malang” yang menghasilkan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu kepribadian yang berbeda-beda akan memiliki rasa tanggung jawabnya dan mendukung tugas mereka.<sup>17</sup> Hal senada juga terdapat pada hasil penelitian yang pernah dilakukan Nilawati Fieraningsih dengan judul "Pengaruh Kepribadian Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan” yang menghasilkan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup> Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi Sinuhaji dengan judul “Pengaruh Kepribadian Islami, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan” yang menghasilkan

---

<sup>16</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm. 187.

<sup>17</sup> Any Isvandiari dan Amin Asusilo, *Pengaruh Kepribadian Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Dieng Malang*, *Jurnal JIBEKA* Volume 8 No.2 Agustus 2014, STIE Asia Malang, Malang, 2014, Hlm. 5.

<sup>18</sup> Nilawati Fieraningsih, *Pengaruh Kepribadian Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan*, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 11/ No. 2 Desember 2017, ISSN : 1978-726X, Polinema, Malang, 2017, hlm. 221-130.

kepribadian memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan kepribadian kurang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan.<sup>19</sup>

Penelitian mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Nuraini Firmandari, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta” menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.<sup>20</sup> Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ay Maryani, Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, dengan judul “Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Ternate” menghasilkan bahwa kompensasi Islami secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengembangkan usahanya agar mengalami peningkatan dalam kinerjanya. Mengembangkan ilmu pengetahuan Manajemen Bisnis Syariah mengenai kepribadian Islam, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menjadikan bahan dasar penelitian lebih lanjut mengenai kepribadian Islam, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

---

<sup>19</sup> Efendi Sinuhaji, Op. Cit., hlm. 20.

<sup>20</sup> Nuraini Firmandari, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, Jurnal Ekibisi, Volume IX No. 1, Desember 2014, ISSN:1907-9109, Universitas Sunan Kalijaga, Sunan Kalijaga, 2014, Hlm. 25 - 34

<sup>21</sup> Ay Maryani, Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, Pengaruh Kompetensi Syariah Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Ternate, Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 8 No. 1, Mei 2017, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2017, Hlm. 51-69.

Mencermati perihal tersebut perlu kiranya menguji ulang variabel kepribadian Islam dan kompensasi karena masih ada perbedaan hasil sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, peneliti ingin mengetahui pengaruh kepribadian Islam dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus. Dengan itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian Islami dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus’.**

#### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan idemtifikasi dari latar belakang penelitian, maka penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini memfokuskan penelitian pengaruh kepribadian dan kompensasi dalam islam terhadap kinerja karyawan.
2. Obyek penelitian ini adalah UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus.

#### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang dan sesuai dengan judul yang ada, jelaslah bahwa rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus.



2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus.

### **E. Manfaat Penelitian**

Setelah mengetahui masalah dan arah penelitian di atas, selanjutnya penelitian ini diharapkan agar bisa memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Mengembangkan ilmu pengetahuan Manajemen Bisnis Syariah, mengenai kepribadian Islam, kompensasi dan kinerja karyawan.
  - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kepribadian Islam, kompensasi dan kinerja karyawan.
  - c. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.
2. Manfaat Praktis
  - a. Dengan diadakan penelitian ini, maka akan diketahui pengaruh kepribadian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh UKM Konveksi “Renando Sport” Padurenan Gebog Kudus dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini, berikut adalah deskripsi sistematika penulisan skripsi ini yang dibagi menjadi tiga bagian:

1. Bagian awal :

Bagian ini memuat halaman judul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan keaslian, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi dan daftar tabel.

## 2. Bagian isi:

Bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab yang lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi deskripsi teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, dan analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, hasil uji instrument, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, saran dan penutup.

## 3. Bagian akhir

Bagian akhir ini memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan.