

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan berbagai macam strategi yang perlu diterapkan, salah satu strategi yang paling penting adalah pengadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar kinerjanya stabil.¹ SDM merupakan aset perusahaan yang telah mendedikasikan dirinya dalam bentuk komitmen, kinerja, *skill*, dan loyalitas guna mencapai tujuan perusahaan.² Menurut Tangkilisan (dalam Hakim, dkk) manusia merupakan faktor penting karena selalu berkontribusi dalam setiap aktivitas perusahaan.³ Sumber daya manusia yang beragam akan menghasilkan budaya kerja yang beragam dan akan memberikan efek pada kinerja yang berbeda pula pada setiap individu. Kinerja merupakan bentuk prestasi yang diperoleh karyawan ketika melakukan tugasnya, dimana mereka menggunakan segenap tenaga dan kemampuannya berdasarkan *skill*, dan *attitude*-nya.⁴

Setiap perusahaan tentunya memiliki budaya kerja yang berbeda antara satu dengan lainnya, hal tersebut disebabkan perbedaan landasan dan sikap perilaku yang digambarkan oleh setiap individu.⁵ Menurut Graham *et al.*, (dalam Ferine, *et al*) sebanyak 91% eksekutif perusahaan berpendapat tentang budaya sebagai sesuatu yang fundamental di perusahaan mereka, dan 78% memandang budaya sebagai salah satu dari 3 faktor teratas yang

¹ Syahrul Latif Siregar, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Glory Mas Indonesia, *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu"* 4, No. 2, (2018).

² Syahrul Latif Siregar, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Glory Mas Indonesia.

³ Mohamad Ludvi Hakim, dkk, Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis* 35, No. 2, (2016), 190.

⁴ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 5.

⁵ Bagas N. Wibowo, Budaya Kerja Sebagai Pondasi Bekerja di Perusahaan, 2020, <https://www.kemenperin.go.id/artikel/21789/Budaya-Kerja-Sebagai-Pondasi-Bekerja-di-Perusahaan>.

memengaruhi nilai perusahaan mereka.⁶ Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hidayat menyatakan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.⁷ Dalam lingkungan sebuah perusahaan harus diperlukan pemahaman yang tepat tentang bagaimana cara bertindak dan berperilaku agar dapat diterima oleh perusahaan.⁸ Budaya kerja merupakan turunan dari budaya organisasi.⁹ Budaya organisasi merupakan variabel yang perlu diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas (*identity*) dan komitmen (*commitment*) dalam perusahaan, penguatan nilai-nilai organisasi, alat pengorganisasian dan mekanisme kontrol perilaku setiap anggota organisasi.¹⁰

Dengan menerapkan budaya kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin stabil, sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah 9:105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَاَسْبِرْ لِي اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ قَلْبِي وَسَتْرُدُّونَ اِلَى عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ajaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Ayat di atas menjelaskan tentang kewajiban bekerja sesuai aturan organisasi atau perusahaan.¹¹ Ketika karyawan bekerja sesuai dengan aturan, maka perusahaan akan memberikan *feedback* yang baik sehingga menimbulkan rasa nyaman saat bekerja. Rasa nyaman tersebut yang akan menumbuhkan rasa saling percaya antara atasan

⁶ Kiki Farida Ferine, *et al.*, An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority, *Journal homepage Heliyon* 7, (2021).

⁷ Ardi Hidayat, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT Trijaya Medika: Motivasi Sebagai Moderator, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 10, No. 1 (2017).

⁸ Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), 115.

⁹ Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, 108.

¹⁰ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 135.

¹¹ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 570.

dan bawahan sehingga minim terjadi konflik.¹² Menurut Wijayanti (dalam Hasibuan) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan Islami.¹³

Setiap pemimpin bertanggung jawab atas pengambilan keputusan, pembuatan kontrak, program kerja, maupun menetapkan aturan-aturan baru.¹⁴ Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing dalam memimpin anggotanya. Gaya kepemimpinan ini menentukan efektivitas karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.¹⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Asrar-ul-haq dan Kuchinke membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang visioner dimana pemimpin memotivasi karyawannya untuk memenuhi harapannya sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹⁶ Dalam kepemimpinan Islami mencakup beberapa faktor yaitu karakteristik seorang pemimpin, syarat-syarat menjadi pemimpin, dan ciri-ciri pemimpin yang memiliki akidah, wawasan, pengetahuan, akhlak mulia, dan cakap dalam bidang manajerial. Rasulullah menanamkan prinsip kepemimpinan profetik, dimana prinsip tersebut dapat dijadikan contoh dalam era modern seperti saat ini seperti; disiplin waktu, memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, menjaga komunikasi, menjaga relasi dengan anggotanya, selalu bermusyawarah dalam mencapai mufakat, dan selalu memberikan motivasi.¹⁷

Selain dari kepemimpinan Islami, perusahaan juga harus memperhatikan faktor kompensasi.¹⁸ Kompensasi merupakan bentuk

¹² Mohamad Ludvi Hakim, dkk, Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

¹³ Norfa Maliarosa Hasibuan, Pengaruh Kepemimpinan Islami, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung, *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung* 1, No. 2, (2019), 86.

¹⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 270.

¹⁵ Rahayu Saputri dan Rahmah Andayani, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam, *Journal Of Applied Business Administration* 2, No. 2, (2018), 308.

¹⁶ Muhammad Asrar-ul-Haq dan K. Peter Kuchinke, Impact Of Leadership Styles On Employees' Attitude Towards Their Leader And Performance: Empirical evidence from Pakistani banks, *Future Business Journal* 2, (2016).

¹⁷ Muhammad Budiman, dkk, *Kepemimpinan Islami: Teori dan Aplikasi*, (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2021), 20.

¹⁸ Norfa Maliarosa Hasibuan, Pengaruh Kepemimpinan Islami, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung, 87.

balas jasa perusahaan kepada karyawan karena telah mengorbankan waktu dan tenaga.¹⁹ Kompensasi dapat berupa pemberian gaji pokok, insentif serta tunjangan. Dalam pemberian kompensasi, sebuah perusahaan atau organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan perusahaan, taraf kompensasi yang digunakan diperusahaan lain, tingkat biaya hidup, jenis pekerjaan serta besar kecilnya beban kerja, peranan serikat buruh, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁰ Pemberian kompensasi harus diberikan tepat waktu dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan Firman Allah SWT surat Al-A'raf ayat 181 sebagai berikut:

وَمَنْ خَلَقْنَا مَعَهُ يَهْدُوْنَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدُوْنَ (١٨١)

Artinya: "Dan di antara orang-orang yang telah Kami ciptakan ada umat yang memberi petunjuk dengan (dasar) kebenaran, dan dengan itu (pula) mereka berlaku adil."

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap perusahaan harus memberikan hak setiap karyawannya sesuai dengan kompetensi masing-masing.²¹ Pemberian hak tersebut diberikan tepat waktu tanpa mengurangi jumlah yang telah ditetapkan kecuali karyawan tersebut melakukan kesalahan maka perusahaan berhak mengurangi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Kompensasi yang diberikan perusahaan menggambarkan citra perusahaan tersebut. Kompensasi juga memberikan daya tarik tersendiri pada pencari pekerjaan untuk melamar pada perusahaan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.²²

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuliani dan Saputra, budaya kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan menerapkan budaya kerja yang tepat maka kinerja akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.²³ Namun, menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 183.

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 192-193.

²¹ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 551.

²² M Nurhadi, *Pengertian Kompensasi: Macam dan Bedanya dengan Upah*, <https://amp.suara.com/bisnis/2021/11/30/230141/pengertian-kompensasi-macam-dan-bedanya-dengan-upah>.

²³ Endah Yuliani dan Rifky Ardhana Kisno Saputra, *Budaya Kerja Islami Di BRI Syari'ah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, *J-MACC* 3, No. 2, (2020).

menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.²⁴ Selain dari penerapan budaya kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan Islami, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hamzah *et al.*, mengatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.²⁵ Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Harahap menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai²⁶

Penjelasan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan.²⁷ Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Zulhelmy dan Suryadi tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu terdapat *research gap*, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji penyebab terjadinya fenomena tersebut. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Islami, Islamic Leadership, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Pratista Utama Demak”**.

²⁴ Ardi Hidayat, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT Trijaya Medika: Motivasi Sebagai Moderator, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 10, No. 1 (2017).

²⁵ Zulfadli Hamzah *et al.*, The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture, *International Journal of Islamic Business and Management* 5. No. 1 (2021).

²⁶ Sunarji Harahap, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syari'ah Mandiri Tbk, *Jurnal Human Falah* 3, No. 2, (2016), 266.

²⁷ Syahrul Latif Siregar, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Glory Mas Indonesia, *Jurnal Ilmiah “Dunia Ilmu”* 4, No. 2, (2018).

²⁸ Zulhelmy dan Nanda Suryadi, Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4, No. 1 (2021).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara budaya kerja Islami, *Islamic Leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara budaya kerja Islami, *Islamic Leadership*, dan kompensasi kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui manfaat dari penelitian adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis
Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan tambahan dalam mengkaji ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen bisnis syariah terutama kajian mengenai budaya kerja Islami, *Islamic Leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Untuk memahami lebih mendalam mengenai seberapa besar pengaruh budaya kerja Islami, *Islamic Leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi karyawan, hasil penelitian pada skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah wawasan dan

informasi serta kajian bagaimana meningkatkan kinerja dengan baik.

- c. Bagi perusahaan, penelitian pada skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan dalam menentukan kebijakan baru bagi karyawan dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Bagi masyarakat, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi tambahan tentang pentingnya budaya kerja Islami, *Islamic Leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam laporan penelitian merupakan langkah penting dalam proses penelitian. Dalam sistematika tersebut memuat tentang keutuhan isi dari penelitian tersebut. Penyusunan penulisan skripsi ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal terdiri dari judul, pengesahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdiri dari tiga bab, dimana bab satu dengan lainnya saling berkaitan, ketiga bab tersebut antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada pendahuluan ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada landasan teori menjelaskan mengenai berbagai teori yang berhubungan dengan judul, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis. Landasan teori ini digunakan sebagai pedoman penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti menjelaskan secara detail mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan, saran kepada pihak perusahaan dan akademis, serta penutup dari penelitian skripsi.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka yakni buku dan jurnal yang digunakan sebagai sumber rujukan dalam penelitian.

