

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam aktivitas dan operasional bisnis. Sumber daya manusia bukan hanya memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu bisnis. Kesuksesan perusahaan dapat diukur dengan kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu pemikiran cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan (Taher, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategik didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan.

Mengelola kinerja karyawan merupakan bagian penting dari yang manajemen sumber daya manusia bahwa semua manajer dan pejabat tingkatannya melakukan ini sepanjang periode tahun. Menurut Chris (2011) dalam (Mekonnen, Masresha, & Ababa, 2014) manajemen kinerja adalah penting sebagai sumber daya finansial dan hasil program dari kinerja

karyawan atau kekurangan itu mempunyai efek mendalam didalam dua komponen yaitu keuangan dan program organisasi.

Seperti soal fakta sebagian besar manajer dalam organisasi menghadapi dengan pertanyaan penting apa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan ada informasi empiris yang kurang memadai yang mungkin memandu upaya mereka dalam meningkatkan kinerja dan kerja secara keseluruhan antara karyawan (Salleh, Yaakub, & Dzulkifl, 2011)

Permasalahan yang muncul dari perusahaan adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk hal itu perlu suatu upaya yang dapat menjadi solusi dalam kinerja karyawan tersebut, agar tidak terjadi hal-hal yang negatif. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, retensi, dan hasil organisasi (Mekonnen et al., 2014).

Demi tercapainya tujuan perusahaan, kepemimpinan dalam hal ini perlu memberikan motivasi kerja kepada para karyawannya agar dapat bekerja lebih rajin lagi. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Untuk itu didalam setiap hasil kegiatan atau pekerjaan dari setiap karyawan juga harus diberikan kompensasi.

Untuk memberikan motivasi kepada karyawan bukanlah perkara yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lain dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya.

Oleh karena itu menjadi kewajiban setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap karyawannya untuk berprestasi.

Untuk mengikuti segala perkembangan yang ada dan untuk tercapainya tujuan organisasi, maka Baitul Maal wat Tamwil di daerah Sukoharjo memerlukan suatu motivasi dalam kepemimpinan agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan karyawan seperti pemberian kompensasi yang baik. Dengan mengupayakan hal tersebut akan memacu kinerja para karyawan agar selalu berada di tingkat optimal sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Pada penelitian Yuniati (2015) menguji pengaruh tiga variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sahabat Mandiri. Penelitian tersebut hanya menggunakan sampel sebanyak 45 responden yang diambil dari CV. Sahabat Mandiri. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sahabat Mandiri.

Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menguji tiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi. Variabel tersebut akan diujikan kepada karyawan BMT yang pada dasarnya melaksanakan kegiatan ekonomi dengan dasar syariah. Untuk sampel diambil dari berbagai macam BMT yang berlokasi di kabupaten Sukoharjo.

Dalam perkembangan di kabupaten Sukoharjo saat ini sudah banyak lembaga keuangan BMT berdiri di berbagai kecamatan dan tersebar secara luas di area wilayah kerja. Tentu hal ini sangat positif jika melihat fenomena para masyarakat yang lebih dekat dengan memberikan permodalan uang kepada lembaga BMT ini untuk dikelola sesuai prinsip syariah. Untuk menopang profesionalitas kerja, peran kepemimpinan adalah hal utama, juga dengan motivasi kerja yang baik berdasarkan aturan di lembaga keuangan BMT serta demi meningkatkan operasional yang makin banyak para karyawan diberikan kompensasi sesuai keahlian dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

BMT di daerah kabupaten Sukoharjo dinilai dapat menjadi obyek penelitian karena berkembangnya BMT sangat pesat. Selain berkembang sangat pesat, jumlah BMT yang ada di kabupaten Sukoharjo juga bertambah dari tahun ke tahun. Sampai tahun ini ada 21 BMT yang berada di kabupaten Sukoharjo.

Hal tersebut yang membuat penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT DI KABUPATEN SUKOHARJO.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo?
4. Diantara kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo.
4. Untuk menganalisis diantara kepemimpinan, motivasi dan kompensasi, variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini bermanfaat bagi lembaga atau perusahaan, karena untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan penelitian, menambah informasi dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.
3. Bagi penulis sendiri, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dalam kuliah, dan penerapan di dunia kerja nanti serta dapat mengetahui kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi bagian pendahuluan penulisan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini, Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Definisi Operasional Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Analisis Data, serta Hasil Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai Kesimpulan yang merupakan saran penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**