

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan ekonomi, politik, sosial, dan teknologi saat ini dapat membawa pengaruh kuat pada dinamika organisasi. Perusahaan harus mampu mempertahankan kinerja organisasi menuju organisasi yang lebih efektif. Situasi yang semakin kompetitif ini menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang memiliki kinerja maksimal (Wibowo, 2016)

Semua organisasi dituntut untuk meningkatkan dan memelihara kinerja yang baik. Kinerja perusahaan bergantung pada pekerjaan individu. BTM adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah. Syariah berarti semua transaksi keuangan dilakukan dengan mengikuti aturan hukum Islam. Pegawai BTM sebagai Sumber Daya Manusia semuanya beragama Islam, sehingga memiliki potensi yang bagus untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam aktivitas harian organisasi. Lokasi yang dipilih adalah Jawa Tengah karena memiliki jumlah BTM terbesar di Indonesia. 14 dari 27 kantor cabang ada di Jawa Tengah. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap BTM sudah tinggi. Tingginya tingkat kepercayaan masyarakat tentunya didukung oleh kinerja perusahaan, dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik secara individu, secara bersama dapat meningkatkan performa perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Kinerja pegawai lebih optimal apabila kita memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Irawan, dkk (2013) adalah 1. Faktor individu yang terdiri dari kompetensi dan latar belakang, 2. Psikologi, meliputi kepribadian, motivasi dan pembelajaran, dan 3. Faktor organisasi yang meliputi kepemimpinan, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal pegawai yang mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2016). Kedisiplinan merupakan kunci bagi keberhasilan program-program yang akan dilaksanakan. Disiplin sejalan dengan nilai-nilai integritas dan profesionalisme, karena menjamin pelayanan maksimal terhadap konsumen. Pentingnya disiplin dalam menunjang kinerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Thaief dkk (2015), Khasifah dan Nugraheni (2016) serta Mahale, dkk (2017) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin secara signifikan. Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Suwuh (2015) dan Kelimeda, dkk (2018) yang menyebutkan bahwa disiplin tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Mejia dkk (2010) menggambarkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mengenai kinerja yang sukses. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Abusama dkk, 2017), tetapi penelitian berikutnya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Mulyasari, 2018) dan (Hidayati, 2018). Penelitian dari Anggoro dkk (2018) menemukan hasil yang berbeda yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Penelitian terdahulu oleh Sidanti (2015) serta Wijayanti dan Miftahudin (2016), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh, Suwandi, dkk (2018) serta Anggoro dan Rizak (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian Efendi dan Rw (2015), Syakir dan Parjono (2015), serta Abusama, dkk (2017) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan dalam Islam merupakan hal yang sangat penting karena terkait dengan keadilan, kesejahteraan, keselamatan dan kenyamanan. Sebuah Hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim menyebutkan yang artinya “setiap manusia adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas

kepemimpinannya”. Kepemimpinan Islami adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerjasama sesuai dengan Al-Qur’an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Rivai, 2013). Peran pemimpin sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan (Wijayanti dan Miftahudin, 2016), Widodo, dkk, (2018). Pendapat berbeda dikemukakan oleh Syakir dan Parjono (2015) serta Abusama dkk (2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan yang menimbulkan celah (*gap*) tersebut mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut belum tentu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, maupun dimediasi oleh disiplin pegawai. Oleh karena itu diperlukan kajian lebih lanjut dan penting untuk dikonfirmasi khususnya bagi pegawai Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) di Jawa Tengah.

Survei pendahuluan pada sampel BTM di Jawa Tengah ditemukan bahwa disiplin pegawai masih rendah pada indikator ketepatan waktu kerja, yaitu waktu berangkat, istirahat maupun pulang. Penilaian pegawai terhadap kepemimpinan Islami pada indikator kejujuran masih rendah. Tingkat kompetensi pegawai masih rendah pada indikator kompetensi intelektual. Survey tersebut menunjukkan perlu ada kajian mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ditinjau dari kompetensi, motivasi, kepemimpinan Islami dan disiplin kerja.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
- 3) Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
- 5) Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja?
- 6) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja?
- 7) Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap disiplin kerja?
- 8) Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai?
- 9) Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
- 10) Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai?

## **C. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
- b. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
- c. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai
- d. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- e. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja
- f. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja
- g. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh kepemimpinan Islami terhadap disiplin kerja
- h. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi disiplin kerja
- i. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi disiplin kerja

- j. Menemukan bukti empiris dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi disiplin kerja

## 2. Manfaat

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan atau fenomena yang terjadi melalui serangkaian proses ilmiah yang hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti

Memperdalam dan mengembangkan ilmu pengetahuan, mendorong sikap kritis, kerja keras dalam memahami dan menganalisa serta menambah wawasan berkenaan dengan sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai

- b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan menerapkan manajemen sumber daya manusia terutama peningkatan kinerja pegawai

- c. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk mengetahui ketercapaian program penelitian dan sebagai rekomendasi dan bahan referensi dalam melakukan penelitian dan pengembangan selanjutnya