

## BAB I PENDAHULAN

### A. Latar Belakang

Teknologi dan informasi adalah sesuatu yang dapat menunjang kesuksesan perusahaan. Apalagi di era digital seperti sekarang ini, perkembangan teknologi semakin pesat. Teknologi yang diwakili oleh Revolusi Industri 1.0 hingga Revolusi Industri 4.0 semakin berkembang dari waktu ke waktu. Dengan berkembangnya teknologi ini, perilaku sosial masyarakat (*society*) telah berubah. Sedari awal semua tindakan masyarakat hanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tanpa terpengaruh oleh teknologi, tetapi sekarang menjadi jelas bahwa semua tatanan kehidupan dan kebutuhan masyarakat akan berpusat pada manusia dan berbasis teknologi. Saat ini, perkembangan perusahaan berada di level *society* 5.0. Intinya, suka atau tidak Indonesia akan dihadapkan dengan era *society* 5.0 dan akhirnya Indonesia harus bisa memasuki era tersebut dengan menilai proses pembelajaran dari level paling bawah hingga level universitas dan memodifikasi kurikulum sesuai dengan pasar yang dibutuhkan untuk menciptakan SDM yang unggul serta memiliki keunggulan kompetitif untuk menghadapi era *society* 5.0. SDM yang unggul dan berkualitas merupakan tuntutan bagi setiap organisasi agar mampu mencapai tujuannya. Ada banyak aspek yang dapat mempengaruhi pencapaian SDM yang unggul, yaitu aspek kelompok, aspek individu, dan aspek sistem organisasi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja yaitu dengan keterampilan individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.<sup>1</sup>

Mengingat era *society* 5.0 itu semua serba digital, dan banyak perusahaan besar yang menggantikan manusia dengan robotic process automation (RPA). RPA adalah bentuk teknologi otomatisasi proses bisnis yang berfungsi sebagai aplikasi akhir dengan menyederhanakan cara berinteraksi dengan GUI desktop. Robot dapat meniru gerakan manusia di komputer dengan cepat dengan

---

<sup>1</sup> Muhammad Ridwan, Neni Sri Wahyuni Nengsi, and Ai Elis Karlinda, "Mempersiapkan SDM Handal dalam Menghadapi Smart Society 5.0 pada Santri Rahmatan Lil'alamin International Islamic Boarding School," *Communnity Development Journal* 3, no. 2 (2022): 975–981.

akurasi 100% tanpa faktor manusia.<sup>2</sup> Dari teknologi yang semakin canggih dapat menghilangkan sumber daya manusia, dan menyebabkan pengangguran. Pengangguran yang meningkat ini merupakan bentuk perubahan sosial yang dapat menimbulkan kemiskinan dan meningkatkan kriminalitas. Pengangguran membuat efek simultan pada ketimpangan pendapatan, yang mengarah kesenjangan sosial di masyarakat. Dengan demikian pada akhirnya, kompleksitas sosial terjadi dalam masyarakat.<sup>3</sup>

Berdasarkan berita CNBC Indonesia, disebutkan banyak industri yang mulai menerapkan robotisasi dalam proses produksinya. Konsekuensi robotisasi bagi para pekerja adalah adanya PHK. Robotisasi adalah ancaman dalam kurun waktu 3-5 tahun ke depan, 30% dari semua karyawan di industri yang sudah menggunakan robotisasi.<sup>4</sup> Hal tersebut didukung dengan berita IDX Channel, berdasarkan perhitungan KSPI pengangguran dipastikan meningkat hingga 3% dan menembus angka 15-20 juta yang diakibatkan adanya digitalisasi ekonomi, robotisasi dan kendaraan listrik. Oleh sebab itu, pemerintah perlu menyiapkan regulasi komprehensif yang mencakup tatacara pengurangan karyawan jika ada digitalisasi dan robotisasi. Selain itu, diharap pemerintah dan perusahaan memberikan pelatihan pengembangan skill bagi pekerja mereka.<sup>5</sup>

Ada optimisme tentang peluang ekonomi baru yang muncul dari UMKM, terutama selama diskusi tentang gejala yang mengguncang teknologi di industri manufaktur Indonesia. Seolah-olah seperti dua kutub yang saling menjauh, di mana satu kutub industri manufaktur ada guncangan hebat akibat robotisasi dan

---

<sup>2</sup> Dessy Handayani et al., "Spiritual Development of Human Resource Management (HRM) in 5G Technology Era," *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 669, no. 1 (2021) ; 128–131.

<sup>3</sup> Rizaldi Azhar, "Human Resources Development Efforts in Facing The Society 5 . 0 Era in Indonesia," *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)* 06, no. 01 (2022): 76–80.

<sup>4</sup> Suhendra, "5 Industri Ini Pakai Robot, Siap Ancam PHK Pekerja Di RI," CNBC Indonesia, Diakses pada Tanggal 6 November 2022 pukul 14.30 WIB, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20191009122208-4-105557/5-industri-ini-pakai-robot-siap-ancam-phk-pekerja-di-ri>.

<sup>5</sup> Viola Triamanda, "Robotisasi Ancam Pengangguran 20 Juta Orang, Buruh: Kami Berontak Jika Ada PHK Besar-Besaran," *idxchannel.com*, Diakses pada Tanggal 6 November 2022 pada Pukul 14.40 WIB, <https://www.idxchannel.com/economics/robotisasi-ancam-pengangguran-20-juta-orang-buruh-kami-berontak-jika-ada-phk-besar-besaran>.

digitalisasi, di mana para pekerja secara bertahap diberhentikan (PHK). Dikutip lain, era digital menciptakan rantai pasar baru serta meningkatkan output UMKM. Di sisi lain, ada beberapa UMKM yang tampak tidak mengikuti kemajuan teknologi produksi yang digunakan. Dengan kata lain, teknologi UMKM masih sepenuhnya dikerjakan manual dengan manusia satu persatu atau berkelompok. Kecenderungan UMKM di era digital untuk menjadi lawan dari disrupsi setidaknya rantai pasar akan tercipta melalui teknologi digital, terutama berupa market place baru dan media sosial. Bukan sekedar lokal, tetapi juga secara nasional, regional serta global. Peningkatan pesanan produk melalui pasar baru berimplikasi langsung pada peningkatan industri rumah tangga yang lebih besar.<sup>6</sup>

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, khususnya semenjak pandemi Covid-19. Hal tersebut mendorong perilaku masyarakat untuk berbelanja daring dan transaksi platform perdagangan elektronik di tahun 2021 terlihat meningkat 12% yang mencapai Rp 30,8 Triliun. Transisi tersebut membuat Bank Indonesia terdorong untuk mengembangkan program digitalisasi UMKM. Adanya digitalisasi UMKM akan memperluas akses pasar dan meningkatkan daya saing. Dalam mengembangkan UMKM ada tiga pokok yang dilakukan BI yaitu meningkatkan produksi, perluasan pasar dan efisiensi pasar. Sedangkan program digitalisasi UMKM dari BI di antaranya *Digital Farming*, *e-Commerce (Onboarding UMKM dan e-Commerce Ekspor UMKM)*, pendukung *financing (SIAPIK)* dan *e-Payment*.<sup>7</sup>

UMKM memiliki kontribusi sangat tinggi bagi perekonomian Indonesia, misalnya penyerapan tenaga kerja UMKM yang sangat besar, memberikan kontribusi terhadap PDB (Pendapatan Domestik Bruto), dan UMKM dapat tersebar luas di seluruh Indonesia. Tercatat pada tahun 2018, UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap PDB di Indonesia, dan diproyeksikan masih akan lebih dari 50% sampai tahun 2024.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Devi Asiati et al., "Research Summary Employment Opportunities and Human Resources Development in Digital Era: a Case Study in Industrial Sector," *JISSH* 8, no. 2 (2018): 159–167.

<sup>7</sup> Departemen Komunikasi, "Go Digital Strategi Memperkuat UMKM," Bank Indonesia, diakses pada tanggal 19 Desember 2022 pada pukul 22.00 WIB, <https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/cerita-bi/Pages/Go-Digital-Strategi-Memperkuat-UMKM.aspx>.

<sup>8</sup> Daya Qarsa, "Digitalisasi Mendorong UMKM Mampu Hadapi Tantangan Bisnis," diakses pada tanggal 15 November 2022 pada pukul 11.00 WIB,

**Tabel 1.1**  
**Indikator Kinerja Utama**  
**Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan**  
**Menengah Kabupaten Kudus Tahun 2019-2023**

Indikator Sasaran atau Indikator Tujuan	Penjelasan (Formulasi Pengukuran, Tipe Perhitungan Sumber Data)	Target Capaian Setiap Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Formulasi Pengukuran : Angkatan Kerja Dibagi Penduduk Usia Kerja x100% Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Badan Statistika Kabupaten Kudus	72,25	72,35	72,45	72,55	72,65
Tingkat Pengangguran Terbuka	Formulasi Pengukuran : Jumlah Pengangguran Dibagi Angkatan Kerja x 100% Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Badan Statistika Kabupaten Kudus	3,30	3,25	3,15	3,05	2,90
Kontribusi PDRB Sektor Industri Pengolahan	Formulasi Pengukuran : PDRB Sektor Industri Pengolahan Dibagi PDRB Kabupaten Kudus X 100% Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Badan Statistika Kabupaten Kudus	81,10	81,20	81,30	81,40	81,50
Persentase Pertumbuhan IKM (Industri Kecil Menengah)	Formulasi Pengukuran : Perbandingan Jumlah IKM Tahun Ini Dengan Jumlah IKM (Industri Kecil Menengah) Tahun Lalu x 100% Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Disnakerperinkopukm Kabupaten Kudus	0,20	0,25	0,30	0,35	0,40
Persentase Perkembangan UMKM	Formulasi Pengukuran : Jumlah Usaha Kecil dan Menengah / Jumlah Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah x 100% Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Disnakerperinkopukm Kabupaten Kudus	4,75	5	5,25	5,50	6

Sumber : Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 1 Tahun 2019

Semua data tersebut terlihat mengalami peningkatan dari tahun 2019 hingga 2023 tahun depan, namun pada indikator sasaran atau tujuan pada Tingkat Pengangguran Terbuka setiap tahunnya mengalami penurunan artinya pengangguran mengalami penurunan dan banyak angkatan kerja yang terserap melalui unit-unit UMKM dan Koperasi yang ada di Kudus.<sup>9</sup> Pada tahun 2022 tepatnya tanggal 6 April 2022 jumlah UMKM Kudus ada sebanyak 17.184 pelaku UMKM. Peningkatan jumlah UMKM menjadi indikator atas keberhasilan atas pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja dan pelatihan UMKM yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus dalam usaha peningkatan ekonomi masyarakat. Kontribusi UMKM meningkat pesat karena berkembangnya pasar baru. Peningkatan pasar baru dan produksi juga telah mendorong perekonomian pedesaan melalui penyerapan tenaga kerja di unit-unit UMKM tersebut. Jadi, perkembangan ini membuat pelaku UMKM menjadi ruang baru bagi mereka untuk mencoba bisnis yang lebih

<https://dayaqarsa.com/digitalisasi-mendorong-umkm-mampu-hadapi-tantangan-bisnis/>.

<sup>9</sup> Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 1 Tahun 2019, “Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kudus Tahun 2018-2023,” 80.

mandiri dan tidak bergantung pada perusahaan besar yaitu dengan marketplace dan media sosial untuk mengikuti era *Society 5.0*.<sup>10</sup>

Demi menunjang UMKM di Kudus banyak acara-acara besar yang dilakukan di tahun 2022 ini yang diantara seperti acara Pekan UMKM yang dilaksanakan pada tanggal 10-11 September 2022 dan Kudus UMKM Expo 2022 (UMKM Go Digital) yang dilaksanakan pada tanggal 17-19 Desember 2022.<sup>11</sup> Kegiatan-kegiatan tersebut bisa memberi motivasi bagi para pelaku UMKM untuk terus maju dan berkembang dan mendorong pelaku UMKM untuk bisa memanfaatkan teknologi sebagai sarana promosi dan pemasaran. Memanfaatkan teknologi sebaik mungkin karena telah memasuki era *Society 5.0* maka harus ada sebuah langkah pasti agar semakin maju dan berkembang ke arah yang lebih baik. Selain itu, event tersebut juga dapat menjadi pemicu munculnya kreativitas baru serta mendongkrak perekonomian melalui pengembangan ekonomi kreatif.<sup>12</sup>

Kemajuan UMKM Kudus meliputi *ecoprint* (sejenis batik yang metode pembuatannya memanfaatkan perwarna alami dari tanin, daun, akar, batang yang diletakkan pada sehelai kain kemudian direbus), konveksi, bordir, batik, tas, sepatu, pisau, gebyok, ukiran, makanan minuman dan lain sebagainya. UMKM Kudus memiliki beberapa *cluster* yang dikelompokan berdasarkan jenis usahanya. Pembentukan *cluster* tersebut agar memudahkan pemasaran industri tersebut, hal ini adalah salah satu upaya pemerintah kabupaten Kudus untuk mengangkat produk-produk UMKM agar diminati masyarakat.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Akhmad Nazaruddin, "17.726 UMKM dan Koperasi di Kudus Didata Ulang," Antara Jateng, diakses pada tanggal 21 November 2022 pada pukul 17.45 WIB, <https://jateng.antaranews.com/berita/442449/17726-umkm-dan-koperasi-di-Kudus-didata-ulang>.

<sup>11</sup> Aris Sofiyanto, "Kudus UMKM Expo Tumbuhkan Geliat Ekonomi Kreatif," isknews.com, diakses pada tanggal 19 Desember 2022 pada pukul 21.30 WIB, <https://isknews.com/Kudus-umkm-expo-tumbuhkan-geliat-ekonomi-kreatif/>.

<sup>12</sup> Saiful Ma'sum, "Penyelenggaraan Pekan UMKM Kudus Sukses, Perputaran Uang 75 UMKM Capai Rp 717,9 Juta," jatengtribunnews.com, diakses pada tanggal 19 Desember 2022 pada pukul 22.00 WIB, <https://jateng.tribunnews.com/2022/09/13/penyelenggaraan-pekan-umkm-Kudus-sukses-perputaran-uang-75-umkm-capai-rp-7179-juta>.

<sup>13</sup> Sanusi, "Faktor Penentu Keberhasilan UMKM pada Klaster Bordir dan Konveksi Kudus," *Iqtishadia* 8, no. 1 (2015): 41–58.

Pengembangan SDM yaitu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan atau pelatihan dan pengelolaan SDM untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan SDM sangat membantu perusahaan mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang akan diterapkan.<sup>14</sup>

Pengembangan SDM merupakan salah satu wujud pemberian motivasi karyawan karena dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Motivasi spiritual (motivasi ruhiyah) adalah kesadaran seseorang bahwa ia mempunyai hubungan dengan Allah SWT dan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia. Motivasi ini mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apapun dan harus sesuai dengan syariat yang diberikannya.<sup>15</sup> Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan berdampak baik bagi pekerjaan yang dilakukan. Selain pengembangan SDM, lingkungan kerja yang harmonis akan menjadikan pemicu tumbuhnya semangat kerja para karyawan, yang mana dukungan rekan kerja merupakan sumber motivasi yang membuat pekerjaan berjalan dengan baik. Daya dukung rekan kerja (*coworkers support*) didefinisikan sebagai kualitas kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, informasi yang diperlukan dan memberikan bantuan dalam mengelola situasi stres di tempat kerja.<sup>16</sup>

Berdasarkan kondisi perekonomian Kabupaten Kudus yang dimayoritasi oleh pelaku UMKM yang salah satunya UMKM Konveksi yang beragam hasil produknya dan diharap mampu mengembangkan produktivitas dengan terus kreatif dan inovasi seiring perkembangan zaman yang semakin canggih dan modern sehingga mampu dalam bersaing di pasar global. Maka dalam proses pengembangan produktivitas juga perlu dibarengi dengan pengembangan SDM untuk membuat UMKM tersebut menjadi lebih

---

<sup>14</sup> Mukhlison Effendi and Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.

<sup>15</sup> Irma Idayati, "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1, no. 2 (2019): 255–272.

<sup>16</sup> Farah Putri Wenang, Lina Affifatusholihah, and Fadhilah, "Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas," *Jurnal Inovasi Bisnis* 8 (2020): 29–33.

maju dan mengikuti perkembangan zaman di era *society* 5.0 harus adanya pelatihan, perencanaan dan pengelolaan SDM yang baik. Namun, ada beberapa UMKM yang agak ketinggalan jaman dan jelas membutuhkan dukungan untuk memperkuat sentra UMKM mereka. Tanpa dukungan berkelanjutan, usaha kecil dan menengah (UKM) biasanya beroperasi di tempat, dan dukungan dilakukan melalui konsolidasi modal, penguatan skill hingga pemasaran untuk mengembangkan teknologi yang lebih maju. Keberhasilan suatu UMKM juga sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Pastinya masing-masing UMKM pasti berusaha mengembangkan kinerja para karyawannya dengan harapan tujuan dapat dicapai. Dengan SDM unggul, maka organisasi akan lebih mudah bersaing di era *society* 5.0. Di era *society* 5.0 persaingan semakin ketat karena tidak lagi bersaing dengan produk lokal, tetapi juga produk luar negeri, dan persaingan bisnis ini juga mempengaruhi proses produksi, pemasaran dengan dunia yang serba digital. Dimana sebuah UMKM dituntut untuk melek teknologi dalam segala hal.<sup>17</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait variabel yang diteliti dalam penelitian ini, penelitian pertama oleh Dadan Ahmad Fadili, dkk tahun 2018 mengatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja karyawan<sup>18</sup> dan penelitian itu didukung oleh penelitian dari Renny Hermawati dan Suganjar tahun 2020 mengatakan bahwa motivasi dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Penelitian lain dari Singgih Setiawan dan Nafilah tahun 2022 menyatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Kemudian penelitian mengenai daya dukung rekan kerja berasal dari penelitian Noratul

---

<sup>17</sup> Rusdi Hidayat and Sonja Andarini, "Strategi Pemberdayaan UMKM di Pedesaan Berbasis Kearifan Lokal di Era Industri 4.0 menuju Era Society 5.0," *Jurnal Bisnis Indonesia*, 2020, 93–109.

<sup>18</sup> Dadan Ahmad Fadili et al., "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Buana Ilmu* 3, no. 1 (2018): 80–85.

<sup>19</sup> Renny Hermawati and Suganjar, "Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departemen melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja," *Jurnal Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)* 18, no. 1 (2020): 1–13.

<sup>20</sup> Singgih Setiawan and Nafilah, "Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan)," *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2022): 586–595.

Mukaromah dan Nur Chalil tahun 2020 yang mengatakan bahwa dukungan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.<sup>21</sup> Hal tersebut didukung penelitian dari Dirk De Clercq, Muhammad Umer Azeem, Inam Ul Haq, and Dave Bouckenoooghe tahun 2020 yang mengatakan bahwa *coworkers support* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>22</sup>

Sejauh ini, penelitian yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM konveksi masih terbatas, terdapat celah yang perlu diisi dengan mengidentifikasi pengaruh pengembangan SDM, *muslim coworkers support* dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan dalam konstek UMKM konveksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>23</sup> Selain itu, ini merupakan peluang bagi UMKM untuk secara fundamental merevolusi konsep dan strategi bisnis dengan memanfaatkan kemauan teknologi, perubahan pola perilaku, pola perubahan komunikasi dan potensi digital demi mendapatkan keunggulan yang komprehensif atas konsep dan inovasi UMKM menuju transformasi bisnis dalam menghadapi era *society*, sehingga bisnis dapat terselenggaranya bisnis yang berkelanjutan dalam perkembangan zaman.<sup>24</sup>

Hadirnya era *society* 5.0 akan memberikan tantangan bagi UMKM konveksi di Kudus, karena era *society* 5.0 perubahan perilaku masyarakat yang berpusat pada manusia, keseimbangan ekonomi dan teknologi. Tentunya tantangan yang akan dihadapi seperti adanya akumulasi data yang melimpah yang akan berdampak pada sulitnya memperoleh data yang akurat, kebanyakan UMKM di Kudus masih mengabaikan teknologi, enggan belajar dan

---

<sup>21</sup> Noratul Mukarramah and Nur Chalil, “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan Job Embeddedness sebagai Pemediasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5, no. 4 (2020): 647–661.

<sup>22</sup> Dirk De Clercq et al., “The Stress-Reducing Effect of Coworkers Support on Turnover Intentions: Moderation by Political Ineptness and Despotic Leadership,” *Journal of Business Research* 111, no. January (2020): 12–24, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>.

<sup>23</sup> Rizkiana and Handayani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Konveksi,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 1, no. 8 (2021): 63–71.

<sup>24</sup> Didik Suhariyanto, “Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM,” *Jurnal Sabajaya* 1, no. 2 (2023): 1–6.

beradaptasi, sehingga sebagai pelaku UMKM konveksi perlu mengikuti perkembangan yang ada agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Contohnya beberapa UMKM Konveksi di Kudus setelah penulis lakukan wawancara singkat di UMKM Zacky's Collection dan Luthfiana Collection, pemilik kedua UMKM tersebut mengatakan bahwa UMKM tersebut baru beradaptasi dengan Era *society* 5.0 dengan menggunakan *E-Commerce* dalam memasarkan *online* setelah ada Pandemi Covid-19 kemarin dan juga ditempat tersebut memiliki mengadakan seperti pelatihan-pelatihan yang didatangkan dari luar guna menunjang pengembangan SDM yang ada. Penelitian ini menggunakan teori *human capital* karena teori ini digunakan untuk meningkatkan nilai SDM sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan.<sup>25</sup> Untuk hasil penelitian ini diharap dapat meningkatkan kesadaran SDM dengan mengikuti perkembangan yang ada seperti *Era Society 5.0*, memberikan kualitas kerja yang lebih baik pada kinerjanya dengan adanya pengembangan SDM, dukungan sesama rekan kerja dan motivasi spiritual yang juga termasuk hal penting untuk membuat kinerja karyawan semakin baik sehingga memberikan dampak yang lebih untuk kemajuan bisnis pada UMKM konveksi Kudus.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0 pada konveksi Kudus ?
2. Apakah *muslim coworkers support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0 pada konveksi Kudus?
3. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0 pada konveksi Kudus?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0 pada konveksi Kudus.

---

<sup>25</sup> Riyanti Etania, "Human Capital Management: Definisi dan Peran Pentingnya," diakses pada tanggal 2 Juli 2022 pukul 09.00 WIB, <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/perbedaan-hrm-hcm200722/#:~:text=Konsep human Capital Muncul karena,asset yang memiliki banyak kelebihan.>

2. Untuk mengetahui pengaruh *muslim coworkers support* terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society 5.0* pada konveksi Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society 5.0* pada konveksi Kudus.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharap mampu memberikan manfaat kepada para pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat selama menempuh studi serta dapat memberikan informasi dan kontribusi mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *muslim coworkers support*, dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi era *society 5.0* pada UMKM konveksi Kudus.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dapat memberikan masukan yang bermanfaat, mampu untuk memberikan arahan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, dan Informasi yang diperoleh dapat dikumpulkan dapat ditindaklanjuti untuk menyempurnakan strategi untuk menghadapi era *society 5.0*.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang belum final. Hipotesis selalu disajikan dalam bentuk statemen yang menghubungkan secara eksplisit maupun implisit satu 10 variabel atau lebih. Kebenaran dugaan tersebut perlu dibuktikan melalui penyelidikan penelitian.<sup>26</sup>

Hipotesis penelitian ini telah diadopsi dari penelitian sebelumnya oleh Dadan Ahmad Fadili, Dwi Yulianti, Aji Tuhagana, dan Asep Jamaludin tahun 2018 mengatakan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 133.

<sup>27</sup> Dadan Ahmad Fadili et al., "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Buana Ilmu* 3, no. 1 (2018): 80–85.

dan penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari Renny Hermawati dan Suganjar tahun 2020 mengatakan bahwa motivasi dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>28</sup> Penelitian lain dari Singgih Setiawan dan Nafilah tahun 2022 mengatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>29</sup> Kemudian penelitian mengenai daya dukung rekan kerja berasal dari penelitian Noratul Mukaromah dan Nur Chalil tahun 2020 yang mengatakan bahwa dukungan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.<sup>30</sup> Hal tersebut didukung penelitian dari Dirk De Clercq, Muhammad Umer Azeem, Inam Ul Haq, dan Dave Bouckenoghe tahun 2020 yang mengatakan bahwa *coworkers support* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>31</sup>

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini menggunakan variabel di antaranya yaitu pengembangan SDM, *Muslim Coworkers Support*, Motivasi Spiritual dan Kinerja Karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0. Sehingga pada penelitian ini hipotesis yang diambil yaitu:

- H<sub>1</sub> : Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0.
- H<sub>2</sub> : *Muslim Coworkers Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0.
- H<sub>3</sub> : Motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam menghadapi era *society* 5.0.

---

<sup>28</sup> Renny Hermawati and Suganjar, "Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja," *Jurnal Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)* 18, no. 1 (2020): 1–13.

<sup>29</sup> Singgih Setiawan and Nafilah, "Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan)," *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2022): 586–595.

<sup>30</sup> Noratul Mukarramah and Nur Chalil, "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan Job Embeddedness sebagai Pemediiasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5, no. 4 (2020): 647–661.

<sup>31</sup> Clercq et al., "The Stress-Reducing Effect of Coworkers Support on Turnover Intentions: Moderation by Political Ineptness and Despotic Leadership", *Journal of Business Research* (2020) : 12-24.

**F. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian yaitu gambaran dari jabaran variabel hingga membentuk indikator dari masing-masing variabel secara teoritis sehingga dapat dipertanggungjawabkan.<sup>32</sup>

**Tabel 1.2**  
**Ruang Lingkup Penelitian**

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Pengembangan SDM (X1)	Pengetahuan	Mengetahui cara mengelola pekerjaan
		Mengetahui tanggung jawab yang diberikan
		Mengetahui produk yang dihasilkan
	Keterampilan	Mampu membuat keputusan berdasarkan informasi
		Mampu mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas
		Mampu melaksanakan tugas
		Mampu mematuhi aturan yang telah ditetapkan
	Penguasaan teknologi	Mampu meringankan pekerjaan
		Mampu meningkatkan produktivitas
		Mampu mencari informasi yang akurat
Muslim Coworkers Support (X2)	Dukungan instrumental	Mendapat bantuan dari rekan kerja ketika mendapat beban kerja yang berat
		Mendapat bantuan dari rekan kerja dalam memecahkan masalah pekerjaan
		Mendapat bantuan dari rekan kerja ketika berada dalam keadaan mendesak
	Dukungan emosional	Mendapatkan pujian ketika berhasil dalam menyelesaikan tugas
		Menjadi pendengar yang baik ketika rekan kerja berkeluh kesah

<sup>32</sup> PASCASARJANA IAIN KUDUS, *Pedoman Penyusunan Tesis* (Kudus: Institut Agama Islam Negeri Kudus, 2022), 30.

		tentang pekerjaannya
		Perasaan diterima dikelompok kerja
Motivasi Spiritual (X3)	Akidah	Percaya adanya rukun iman
	Muamalat	Memenuhi kebutuhan bekerja
		Memenuhi kebutuhan berproduksi
	Ibadah	Pengamalan do'a
Pengamalan sholat		
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Dapat memenuhi target pekerjaan sesuai dengan waktunya
	Kualitas	Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
	Efisiensi hasil pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien
		Pengaturan sasaran tujuan

### G. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini dan dapat dijadikan sebagai referensi tertulis, antara lain pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.3**

#### Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

No.	Penulis, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dadan Ahmad Fadili, Dwi Yulianti, Aji Tuhagana, dan Asep Jamaludin, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan." <sup>33</sup>	Terdapat hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan kerja memiliki pengaruh 25,7% terhadap kinerja karyawan. Dan pengembangan SDM memiliki	Penelitian ini sama-sama menguji variabel pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya terletak pada variabel pelatihan, metode yang digunakan di penelitian ini berbeda yaitu menggunakan metode Verifikatif <i>path analisis</i> dan sampelnya menggunakan

<sup>33</sup> Dadan Ahmad Fadili et al., "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Buana Ilmu* 3, no. 1 (2018): 80–85

		pengaruh sebesar 31,11% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 43,2 di pengaruhi oleh variabel lainnya.		<i>proportionate Strified Random Sampling</i> dengan total populasi sebanyak 250 dengan total sampel 153 karyawan, serta objek dan subjek penelitian ini juga berbeda.
2.	Renny Hermawati dan Suganjar, Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. <sup>34</sup>	Terdapat adanya pengaruh motivasi, kompensasi dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja, dan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja hanya pengembangan SDM dan motivasi, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh.	Penelitian ini sama-sama menguji motivasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja, sama-sama melakukan wawancara dengan menggunakan kuiseoner dan menggunakan metode olah data SEM dengan program AMOS.	Penelitian ini mempunyai perbedaan di antaranya : terdapat variabel kompensasi dan variabel intervening kepuasan kerja, dan sampel yang digunakan 115 responden, serta objek dan subjek penelitian ini juga berbeda.
3.	Noratul Mukarramah dan Nur Chalil, "Pengaruh	Terdapat pengaruh positif antara dukungan rekan kerja,	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel rekan	Penelitian ini mempunyai perbedaan di antaranya :

<sup>34</sup> Renny Hermawati and Suganjar, "Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja," *Jurnal Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)* 18, no. 1 (2020): 1–13.

	Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan <i>Job Embeddedness</i> sebagai Pemediasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polres Banda Aceh <sup>35</sup>	dukungan keluarga dan <i>Job Embeddedness</i> terhadap kinerja, dan dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job embeddedness</i> . Selain itu juga diperoleh hasil <i>job embeddedness</i> memediasi positif dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga terhadap kinerja.	kerja dan kinerja serta sama-sama menggunakan kuisioner untuk memperoleh data.	variabel dukungan keluarga, dan variabel mediasi <i>Job Embeddedness</i> , dan menggunakan olah data SPSS, serta objek dan subjek penelitian ini juga berbeda.
4.	Singgih Setiawan dan Nafilah, “Peran <i>Kompetensi</i> sebagai Variabel Intervening Hubungan <i>Pembelajaran Organisasi</i> dan <i>Motivasi Spiritual</i> terhadap <i>Kinerja Dosen</i>	Terdapat pengaruh positif antara pembelajaran organisasi dan motivasi spiritual terhadap kinerja dosen dan karyawan, sedangkan kompetensi sebagai variabel intervening memperkuat	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi spiritual dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan kuisioner untuk memperoleh data.	Penelitian ini mempunyai perbedaan di antaranya : menggunakan variabel kompetensi, hubungan pembelajaran organisasi, objek dan subjek penelitian ini juga berbeda,

<sup>35</sup> Noratul Mukarramah and Nur Chalil, “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan *Job Embeddedness* sebagai Pemediasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5, no. 4 (2020): 647–661.

	<i>dan Karyawan (Studi pada IAIN Pekalongan)</i> <sup>36</sup>	pengaruh pembelajaran organisasi dan motivasi spiritual terhadap kinerja dosen dan karyawan.		teknik sampel yang digunakan berbeda yaitu menggunakan teknik <i>Random Sampling</i> dengan jumlah 100 responden.
5.	Irma idayati, “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” <sup>37</sup>	Terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian, secara simultan variabel motivasi spiritual (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai, F hitung yang diperoleh adalah $39,565 > F \text{ tabel} = 3,30$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 37 - 2 - 1 = 34$	Penelitian ini sama-sama menguji variabel motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan dan data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.	Penelitian ini mempunyai perbedaan di antaranya : menggunakan variabel disiplin kerja, subjek dan objek penelitiannya berbeda, menggunakan olah data SPSS, dengan populasi sebanyak 105 karyawan dan sampel dipenelitian ini 37 responden.

<sup>36</sup> Singgih Setiawan and Nafilah, “Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan),” *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2022): 586–595.

<sup>37</sup> Irma Idayati, “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1, no. 2 (2019): 255–272.

		<p>yaitu sebesar 3,28 sehingga <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Berarti menunjukkan bahwa secara <i>simultan</i> variabel motivasi spiritual dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.</p>		
6.	<p>Sugito Efendi dan Sony Suharsono, "Human Resource Development, Compensation, and Work Motivation for Employee Performance at BPJS Employment Jakarta Branch Office Salemba"<sup>38</sup></p>	<p>Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai dengan loading factor positif kuat sebesar 0.992. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan loading factor 0.566 dan motivasi kerja</p>	<p>Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan. Dan sama-sama menggunakan pengujian SEM.</p>	<p>Penelitian ini mempunyai perbedaan di antaranya : merupakan jurnal internasional, subjek dan objek penelitiannya berbeda, dan jumlah sampel yang diteliti juga berbeda.</p>

<sup>38</sup> Sugito Efendi and Sony Suharsono, "Human Resource Development , Compensation , and Work Motivation for Employee Performance at BPJS Employment Jakarta Branch Office," *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law H H* 18, no. 5 (2019): 53–62.

		terhadap kinerja pegawai dengan loading factor positif kuat sebesar 0.593. Kontribusi Sumber Daya Manusia Pengembangan Sumber Daya, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan dengan model yaitu 52,10%		
7.	Iman Aryadi and Laili Rahmawati, "Influence of Employee's Spiritual Motivation on Employee Performance (Empirical Study in Santri Works of Taarid Tauhid Bandung Foundation)". <sup>39</sup>	Hasilnya secara parsial motivasi spiritual tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung masing-masing variabel (akidah = 0,857, ibadah = 0.288, dan muamalah = 0.971) dibandingkan dengan t tabel (2,0395) atau t hitung 2 dan F hitung 1.935 lebih kecil dari 4 atau tingkat signifikansi lebih	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi spiritual dan Kinerja Karyawan. Sama” menggunakan teknik purposive sampling, dan menggunakan data primer	Penelitian ini mempunyai perbedaan di antaranya : merupakan jurnal internasional, subjek dan objek penelitiannya berbeda, dan jumlah sampel yang diteliti juga berbeda yaitu 33 responden, analisis yang digunakan yaitu regresi berganda dan

<sup>39</sup> Iman Aryadi and Laili Rahmawati, "Influence of Employee's Spiritual Motivation on Employee Performance (Empirical Study in Santri Works of Taarid Tauhid Bandung Foundation)," *Review of Islamic Economics and Finance (RIEF)* 2, no. 2 (2019): 81–91.

		besar dari 0,05 yaitu 0,14.		olah data menggunakan SPSS
8.	Dewie Tri Wijayati, Hujjatullah Fazlurrahman, Hafid Kholidi Hadi, Zainur Rahman, dan Achmad Kautsar “Coaching as Determinant of Job Performance: Co-working Support as Mediating Variable”. <sup>40</sup>	<i>Coaching</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan <i>coworking Support</i> berpengaruh negatif pada coaching dan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki nilai R hanya 69,2% dan terdapat 30.8% di pengaruhi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>coworking support</i> dengan kinerja, menggunakan teknik purposive sampling dan menggunakan olah data Smart PLS	Penelitian ini mempunyai perbedaan di antaranya : merupakan jurnal internasional, subjek dan objek penelitiannya berbeda, dan jumlah sampel yang diteliti juga berbeda yaitu 80 responden, dan tujuan penelitian ini akan mengeksplorasi pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan.

**H. Definisi Operasional**

Definisi operasionalnya adalah mendalami tentang pentingnya variabel penelitian sebelum dengan melakukan analisis dan mencari tahu dari mana sumber pengukuran itu berasal.<sup>41</sup> Dan variabel-variabel ini diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.

Berdasarkan variabel-variabel di atas yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *muslim coworkers support*, dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan dalam

<sup>40</sup> Dewie Tri Wijayati et al., “Coaching as Determinant of Job Performance: Co-Working Support as Mediating Variable”, no. 2015 (2020): 240–250.

<sup>41</sup>V. Wiratna Sujarweni, V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Riset Bisnis dan Ekonomi*, 77 .

menghadapi era *society* 5.0, disusun tabel definisi serta variabel operasional yaitu:

**Tabel 1.4**  
**Definisi Operasional**

Variabel penelitian	Definisi operasional	Dimensi	Skala dan sumber data	Referensi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.	Kuantitas	Skala likert dan data primer	Endang Suswati, "Work Placement Affects Employee Performance through Work Motivation," <i>Journal of Applied Management (JAM)</i> 19, no. 2 (2021): 394–403.
		Kualitas		
		Efisiensi		
		Hasil Kerja		
Pengembangan SDM (X1)	Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu	Pengetahuan	Skala likert dan data primer	Renny Husniati and Alnisa Min Fadillah, "Mapping of Human Resource Characteristics of MSME in Pandeglang District, Pandeglang Regency, Banten Province," <i>Journal of Management and</i>
		Keterampilan		
		Penguasaan Teknologi		

	hasil optimal.			Leadership 3, no. 2 (2020): 48–55.
Muslim Coworkers Support (X2)	<i>Coworkers Support</i> yaitu dukungan sosial yang diberikan kepada rekan kerja muslim dalam sebuah pekerjaan.	Dukungan Instrumental Dukungan Emosional	Skala likert dan data primer	Michael Tews and John W Michel, “The Impact of Coworkers Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry,” <i>Group &amp; Organization Management</i> 38, no. 5 (2013): 630–653.
Motivasi Spiritual (X3)	Motivasi spiritual adalah dorongan menahklukkan ilham takwa serta selalu menghadirkan kegiatan amar ma’ruf nahi munkar sebagai suatu hasil renungan religiusnya.	Akidah Muamalah Ibadah	Skala likert dan data primer	Zef Rizal, Budiyanto, and Nur Fadjrih Asyik, “The Role of Spiritual Motivation in Moderating the Effect of Job Placement and Job Training on Employee Performance Study on Anchovy Export Company on Madura Island, East Java, Indonesia),”

				International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding 9, no. 7 (2022): 309–325.
--	--	--	--	---

## I. Sistematika Penulisan Proposal Tesis

Sistematika penulisan proposal tesis dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan proposal tesis yang penulis susun sesuai dengan sistematika yang diberikan oleh kampus yaitu sebagai berikut :

### 1. Bagian Inti,

#### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, asumsi penelitian, ruang lingkup penelitian, penelitian terdahulu dan originalitas penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

#### BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini meliputi : landasan teori (mengungkapkan secara rinci masing-masing teori variabel penelitian), prespektif islam tentang teori (mengungkapkan secara rinci masing-masing teori variabel penelitian dalam prespektif islam) dan kerangka berfikir.

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, prosedur penelitian (untuk rancangan eksperimen) dan analisis data.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi : gambaran objek penelitian, deskripsi variabel penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi : Simpulan, implikasi teoritis dan saran.

2. Bagian Akhir

Bab ini meliputi : daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.<sup>42</sup>



---

<sup>42</sup> Pascasarjana IAIN Kudus, *Pedoman Penyusunan Tesis*, 13-14.