

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja diambil dari kata dasar Kerja yang artinya kegiatan melakukan sesuatu, maka kinerja merupakan proses kerja.<sup>1</sup> Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *actual performance* atau *job performance*. Kinerja secara istilah yaitu jika ada pegawai yang menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang ada pada dirinya serta menghasilkan tujuan yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas.<sup>2</sup>

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara “kinerja yaitu hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Ambar Teguh Sulistiyani, “kinerja adalah seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Adapun pegawai yaitu aset yang memiliki peran cukup besar pada kemajuan instansi maupun perusahaan.<sup>3</sup>

Adapun kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya motivasi dan nilai spiritual yang tinggi. Hal ini karena jika tenaga kerja termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya dan memiliki nilai spiritual dalam arti rajin ibadahnya maka semangat dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan juga tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika motivasinya rendah dan nilai spiritualnya juga rendah maka tidak akan dapat menjamin tingginya kinerja.

Menurut Abraham Maslow setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor) yang permunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.<sup>4</sup> Kemudian Maslow membuat needs hierarchy theory untuk menjawab tingkat kebutuhan manusia. Selanjutnya tingkat kebutuhan manusia diklasifikasikan ke dalam tingkat kebutuhan sebagai berikut :

---

<sup>1</sup> Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (Gorontalo: CV Athra Samudra, 2019). 10

<sup>2</sup> Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2020). 2

<sup>3</sup> Ilyas Rosyad, Sari Nurlita, dan Andy Hadiyanto, “Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-nilai Spiritualitas Islam (Studi Kasus di PT. Pandu Siwi Sentosa),” *Jurnal Studi Alquran* 11 (2020). 146.

<sup>4</sup> Mochamad Mochklas dan Eko Budiyanto, *Kinerja Karyawan “Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)”* (Serang: CV. AA. Rizky, 2020). 25.

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), perwujudannya adalah kebutuhan pokok manusia yaitu papan, sandang, pangan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, di mana dalam memenuhi kebutuhannya manusia memerlukan bantuan orang lain sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.<sup>5</sup>

Pemenuhan kebutuhan pada diri setiap manusia merupakan salah satu bentuk motivasi kerja. Hal ini karena apa yang mereka kerjakan memperoleh hasil berupa uang atau imbalan guna pemenuhan kebutuhan tersebut. Bisa memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarga merupakan salah satu bentuk kepuasan diri.

Terdapat dua faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan menurut Herzberg. Dua faktor tersebut adalah faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

Faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, yang termasuk dalam faktor ini adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya. Sedangkan faktor motivator (intrinsik) adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk berusaha dalam mencapai kepuasan, yang termasuk dalam faktor ini adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya. Adapula pekerja yang sudah dapat memenuhi kebutuhannya dari usaha lain di luar pekerjaannya namun masih memiliki kinerja yang baik karena memiliki nilai spiritual yang tinggi.

Nilai spiritual menurut Armstrong dapat diartikan dengan kehadiran perasaan keterhubungan dengan Tuhan yang memengaruhi cara seseorang berada di dunia.<sup>6</sup> Orang yang memiliki nilai spiritual termotivasi dengan berpedoman bahwa “hidup hanya mampir

---

<sup>5</sup> Mochamad Mochklas dan Eko Budiyanto, *Kinerja Karyawan “Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, 25.

<sup>6</sup> Endin Nasrudin dan Ujam Jaenudin, *Psikologi Agama dan Spiritualitas “Memahami Perilaku Beragama dalam Perspektif Psikologi,”* 1 ed. (Bandung: Lagood’s Publishing, 2021). 35

minum” dalam arti hidup hanya sesaat dan kelak akan dimintai pertanggung jawaban di akhirat.

Sehingga apapun yang dikerjakan dengan ikhlas lillahi ta’ala sesuai dengan peran atau tanggung jawab yang dimiliki tanpa memikirkan upah yang akan didapatkan. Berdasarkan teori diatas, maka dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan motivasi kerja dan nilai spiriual yang seimbang. Namun tidak semua perusahaan dapat menerapkan kedua hal tersebut. Salah satu perusahaan yang menerapkan motivasi dan nilai spiritual adalah CV Buana Mahayasa Sakti. CV buana mahayasa sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi filterrods.

Adapun filterrods merupakan salah satu komponen penting dalam pembuatan batang rokok filter. Adapun pemasaran produk sudah menyebar secara lokal diberbagai daerah di Indonesia maupun secara eksport. Adapun lokasi PT berada di dukuh Gedondong Gondosari Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus Jawa Tengah.

Beberapa penelitian tentang upaya peningkatan kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Namun hasil penelitian masih menunjukkan ketidak konsistenan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yaitu sebagai berikut: Penelitian tugas akhir skripsi dengan judul “Praktik Penerapan Spiritualitas Karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen” memperoleh hasil bahwa spiritualitas dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen masih dirasa sangat kental, hal ini ditandai dengan tingginya partisipasi karyawan terhadap tradisi-tradisi spiritual yang diadakan oleh PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen antara lain tradisi istighosah, pembacaan doa, pengajian tour religious, pengajian dengan masyarakat, dan santunan anak yatim piatu yang rutin dilakukan.

Terdapat perbedaan kinerja karyawan yang menerapkan spiritualitas berupa mengikuti kegiatan tersebut dari pada kinerja karyawan yang tidak menerapkan spiritualitas dan hanya mementingkan gaji saja.<sup>7</sup>Persamaan penlitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang penerapan spiritualitas pada karyawan di sebuah perusahaan. Adapun

---

<sup>7</sup> Ammy Apriany, “Skripsi, ‘Praktik Penerapan Spiritualitas Karyawan Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen’” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021).

perbedaannya jika pada penelitian ini hanya membahas penerapan spiritualitas saja namun pada penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti juga membahas mengenai motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya berjudul “Manajemen Spiritual dan Implikasinya terhadap kinerja karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto” memperoleh hasil bahwa restoran Iga Bakar Mas Giri dalam penerapan manajemen spiritual selalu berpegang pada alquran dan hadist sehingga mementingkan halalan thoyyiban, prinsip bekerja adalah jihad, dan prinsip perusahaan adalah media dakwah bagi umat.<sup>8</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang spiritual dan kinerja karyawan. Adapun perbedaannya pada penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti juga membahas tentang motivasi kerja.

Penelitian dengan judul “Analisis Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Trio Motor Honda Tanjung” memperoleh hasil bahwa terdapat upaya yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi yaitu penetapan disiplin, pengawasan, penciptaan iklim yang kondusif, pemberian insentif dan kompensasi.<sup>9</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan dan kedisiplinan sementara perbedaannya yaitu pada penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti membahas tentang nilai spiritualitas.

Penelitian selanjutnya dengan judul “Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-nilai Spiritualitas Islam (Studi Kasus di PT. Pandu Siwi Sentosa)” memperoleh hasil nilai-nilai spiritualitas islam yang diterapkan berkaitan dengan optimalisasi kinerja dengan kriteria penilaian evaluasi kinerja, budaya kerja, dan aspek pelayanan yang diturunkan melalui kegiatan seperti pengajian, i'tikaf, pelarangan merokok, kewajiban berjilbab, shalat berjamaah,

---

<sup>8</sup> Aldi Abdul Ghoffar, “Skripsi, Manajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto” (Institute Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020).

<sup>9</sup> Rizky Ramadhan, Akhmad Samhudi, dan Farida Yulianti, “Analisis Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Trio Motor Honda Tanjung,” *Jurnal Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen*, 2020.

dan shalat sunnah.<sup>10</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama mengupayakan peningkatan kinerja pegawai melalui nilai spiritual. Akan tetapi terdapat perbedaan yaitu pada penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti juga membahas tentang peningkatan motivasi kerja.

Penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan Bank” memperoleh hasil bahwa analisis regresi berganda antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan.<sup>11</sup> Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun perbedaannya pada penelitian ini membahas tentang disiplin kerja akan tetapi pada penelitian yang diteliti oleh peneliti membahas tentang nilai spiritual. Selain itu pada penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif sementara pada penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif.

Berdasarkan dari beberapa peneliti terdahulu, belum ada yang meneliti lebih khusus terkait nilai spiritualitas dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV. Buana Mahayasa Sakti. Potensi yang ada maka perlu untuk digali lebih dalam lagi. CV Buana Mahayasa Sakti ini memiliki keunikan yang terdapat pada tradisi budaya sendiri yang membedakan dari perusahaan lain yakni masih mengedepankan nilai-nilai spiritualitas yang tinggi di antaranya adanya pembacaan do'a dan pembacaan Asmaul Husna sebelum masuk ke ruang produksi, selain itu masih adanya hari-hari sakral perusahaan yaitu hari Rabu pon dan Kamis Kliwon, juga diwajibkan sholat duha bagi karyawan secara bergantian, serta pemberian motivasi dan evaluasi pekerjaan oleh HRD setiap satu bulan sekali secara rutin, guna memberikan arahan kepada karyawan agar produktivitas perusahaan lebih efektif dan bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan

Berdasarkan latar belakang diatas maka adanya ketertarikan untuk meneliti lebih lanjut tentang **“UPAYA PENGUATAN**

---

<sup>10</sup>Rosyad, Nurlita, dan Hadiyanto, “Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-nilai Spiritualitas Islam (Studi Kasus di PT. Pandu Siwi Sentosa).” (Institute Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020)

<sup>11</sup> Edsel M. Malomis, William A. Areros, dan Sofia A.P. Sambul, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi kerja karyawan bank,” *Jurnal Productivity* 1, no. 3 (2020).

## **KINEJA KARYAWAN MELALUI PENERAPAN NILAI SPIRITUAL DAN MOTIVASI KERJA DI CV.BUANA MAHAYASA SAKTI GONDOSARI GEBOG KUDUS”.**

### **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian dalam skripsi ini akan membahas mengenai kinerja karyawan meliputi kedisiplinan kehadiran, kedisiplinan dalam target produksi dan pengemasan, kedisiplinan mentaati peraturan perusahaan. Selain itu juga membahas nilai spiritual meliputi adanya sholat dhuha bergantian, sholat dzuhur berjamaah, tradisi syukuran atau kepungan. Pembahasan terakhir yaitu tentang motivasi kerja meliputi reward kedisiplinan kehadiran, reward penyelesaian pekerjaan tepat waktu, reward karyawan teladan, dan lain sebagainya.

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

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya penguatan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan motivasi kerja di CV.Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus.
2. Hambatan apa saja yang dialami CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus dalam Penguatan Kinerja Karyawan.
3. Mengapa perlu upaya penguatan kinerja karyawan melalui nilai spiritual dan motivasi kerja di CV.Buana Mahayasa Sakti.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis tentang:

1. Untuk mengetahui upaya penguatan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan motivasi kerja di CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus.
2. Untuk mengetahui Hambatan apa saja yang Dialami CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus dalam Penguatkan Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui perlu adanya upaya penguatan kinerja karyawan melalui nilai spiritual dan motivasi kerja di CV.Buana Mahayasa Sakti.

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

Manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kegunaan secara teoritis

Secara umum hasil penelitian ini penyusun harapkan dapat memberi masukan dan sumbangan pemikiran dalam pengembangan keilmuan bagi masyarakat khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan motivasi kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan mengenai pengamatan peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan motivasi kerja pada karyawan apakah meningkat atau tidak jika diterapkan. Selain itu dijadikan sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya.

###### b. Bagi Masyarakat

Menjadi masukan dan pandangan bagi masyarakat baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja mengenai pentingnya penerapan spiritual dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini pengusaha bisa menerapkan sesuai dengan kebutuhan pada perusahaannya dan sebagai pekerja juga mempunyai pandangan agar apa yang dikerjakan tidak hanya menghasilkan gaji setiap bulannya namun mengingat tujuan hidup pada akhirnya yaitu keberkahan.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penyusunan skripsi yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

##### 1. Bagian awal

Pada bagian ini yaitu Halaman Judul, Halaman persetujuan Pembimbing, Halaman Pengesahan, Halaman Abstrak, Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi, Halaman Motto, Halaman Persembahan, Halaman Kata Pengantar, Halaman Pedoman Transliterasi Arab – Latin, dan Daftar Isi.

##### 2. Bagian Isi

Bagian ini merupakan bagian inti skripsi. Pembahasan dalam bab ini dilakukan tiap bab, sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian ini merupakan pendahuluan yang memuat tentang Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Dan Sistematika Penulisan Skripsi.

**BAB II : KERANGKA TEORI**

Dalam Bab II ini akan membahas tinjauan pustaka yang berisikan tentang kerangka teori mengenai teori-teori yang terkait dengan judul diantaranya; (1) kinerja karyawan meliputi pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Nilai Spiritual. (3) Motivasi kerja, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini mengungkapkan metode penelitian menggunakan, jenis penelitian lapangan dan pendekatan penelitian kualitatif, subyek penelitian hakim dan peserta dispensasi nikah, sumber data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, dan metode analisa data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV dalam tulisan ini akan membahas tentang profil CV. Buana Mahayasa Sakti, deskripsi data perihal kinerja karyawan di CV. Buana Mahayasa Sakti, praktik tradisi spiritual karyawan, dan motivasi karyawan.

**BAB V : PENUTUP**

Merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi ini yang memuat tentang kesimpulan, saran, kata penutup.

**3. Bagian akhir**

Bagian ini meliputi Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran, Dokumen-dokumen, dan Daftar Riwayat Hidup.