

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus

Didirikan pada Juni 1999, CV Buana Mahayasa Sakti (BMS) memulai kegiatan produksinya dengan hanya 1 (satu) unit mesin produksi dan 7 (tujuh) orang pegawai. BMS memiliki spesialisasi bisnis produksi filterrods, yang merupakan salah satu komponen penting dalam batang rokok.

Pada awal kegiatan usahanya, saat itu BMS telah mampu memproduksi 1 – 2 juta batang filterrods setiap bulan untuk memenuhi permintaan perusahaan-perusahaan rokok domestic. Hanya dalam jangka waktu kurang lebih satu tahun sejak awal pendirian, Perusahaan dapat memasarkan sekitar 80 hingga 90 juta batang filterrods. Seiring dengan semakin berkembangnya industri rokok di Indonesia, BMS juga mengalami peningkatan usaha yang signifikan baik secara kualitas maupun kuantitas produksi.⁶⁰

Untuk memenuhi standar spesifikasi setiap konsumennya, Perusahaan terus menerus melakukan riset dan pengembangan laboratorium serta pembaruan teknologi produksi yang mutakhir. BMS saat ini Fasilitas 4 (empat) buah mesin produksi, beberapa unit laboratorium dengan fasilitas canggih dan terkomputerisasi, serta kurang lebih 200 orang tenaga kerja termasuk tenaga ahli menjadi asset penting Perusahaan saat ini. Setiap bulannya BMS mampu memproduksi sekitar 80 hingga 90 juta batang filterrods untuk mensuplai keberbagai perusahaan rokok. Meskipun persaingan industri filterrods semakin ketat, BMS tetap bertahan tak tergoyahkan, bahkan terus berkembang dan melebarkan sayap untuk merambah pasar industri rokok internasional.

2. Ekspektasi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus

Untuk industri filterrods sendiri masih sangat menjanjikan dan berpeluang hingga 5-10 tahun mendatang.

⁶⁰ Dokumen hasil obserfasi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023. dikutip

Dengan semakin eksis dan stabilnya industri rokok di Indonesia dan besarnya peluang untuk memasarkan produk filterrods di pasar internasional, BMS berencana untuk melakukan beberapa langkah strategis dalam pengembangan usaha, antara lain :

- a. Menambah kapasitas produksi menjadi 150 juta batang perbulan.
 - b. Menjaga kesinambungan produksi filterrods secara konstan.
3. Inovasi produk CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus

Untuk menjawab kebutuhan klien dan mengikuti perkembangan produk rokok yang telah ada di pasaran, maka perusahaan merencanakan untuk meluncurkan jenis produk-produk filterrods yang baru, antara lain :

- a. Produk filterrods untuk jenis rokok mild menthol.
- b. Capsule.⁶¹

Berbekal pengalaman dan kematangan bisnis yang telah dibina lebih dari 10 tahun, BMS siap memenuhi segala kebutuhan dan tantangan industri rokok di masa mendatang. Dengan pengembangan produk yang variatif dan inovatif, penggunaan teknologi terkini, sumber daya manusia berkualitas dan strategi bisnis yang prima, CV Buana Mahayasa Sakti diharapkan akan selalu tumbuh kokoh sebagai perusahaan pemasok filterrods yang unggul dan membanggakan di Indonesia dan mancanegara.

4. Pilar bisnis CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus
- a. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak keberhasilan sebuah proses usaha. Untuk itu setiap sumber daya manusia di BMS merupakan tenaga kerja yang terpilih dan professional yang memiliki kreatifitas, motivasi dan pemikiran inovasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Sejak proses perekrutan tenaga kerja, Perusahaan senantiasa melakukan seleksi yang sangat ketat. Selain itu, Perusahaan secara berkala mengadakan training internal dan mengikut sertakan tenaga kerja diberbagai

⁶¹ Dokumen hasil obserfasi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023. dikutip

seminar agar kualitas dan kinerja para pegawainya dapat terus berkembang.

b. Tenaga ahli

Tenaga ahli BMS telah dibekali pelatihan khusus yang sesuai dengan kualifikasi bidangnya, sehingga setiap tenaga kerja dapat bekerja secara optimal dalam menciptakan produk berkualitas prima. Penempatan mereka dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Operator Mesin, bertugas menjalankan mesin produksi.
- 2) Asisten Operator, bertugas membantu operator dalam menjalankan mesin.
- 3) Teknisi, bertugas menyiapkan dan menjaga kinerja mesin produksi dan peralatan laboratorium agar dapat dipergunakan secara lancar pada waktu berproduksi.
- 4) *Quality Control*, bertugas mengecek hasil produksi secara rutin dengan mempergunakan peralatan laboratorium sesuai dengan standar barang yang telah ditetapkan, mulai dari produk keluar dari produksi hingga distribusi ke klien.
- 5) Ketcher, bertugas memasukkan barang jadi produksi ke dalam kemasan.⁶²

c. Teknologi

Untuk menghasilkan filterrods yang berkualitas, diperlukan mesin-mesin produksi yang dapat diandalkan. Sebagai Perusahaan yang selalu mengutamakan kualitas produk dan kepuasan konsumen, BMS memfasilitasi kegiatan produksi dengan mesin-mesin berteknologi tinggi dan terkini. Mesin-mesin produksi filterrods yang dimiliki BMS telah menggunakan system pengoperasian yang terkomputerisasi untuk menghasilkan efektifitas dan efisiensi produksi yang optimal. Mesin tersebut mampu memproduksi filterrods dengan kapasitas 400 m/menit.

d. Laboratorium

Pembuatan filterrods harus melalui proses penelitian dan pemeriksaan yang dilakukan di laboratorium. BMS memiliki

⁶² Dokumen hasil obserfasi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023. dikutip

fasilitas laboratorium dengan system terkomputerisasi dan peralatan yang lengkap, antara lain :

- 1) Alat ukur diameter dan ovality, berfungsi untuk mengukur ketepatan diameter dan kesempurnaan bentuk lingkaran atau ovality dari filterrods. Alat ini menggunakan teknologi inframerah, sehingga menghasilkan akurasi tinggi.
- 2) Alat ukur pressure drop, berfungsi untuk mengukur pressure drop atau daya hisap filterrods. Hasil produksi filterrods BMS mempunyai pressure drop yang berbeda-beda sesuai keinginan klien.
- 3) Alat ukur hardness, berfungsi untuk mengetahui hasil hardness filterrods yang sudah diproduksi, apakah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁶³

Hasil pengukuran atau data-data langsung diinput ke komputer yang online ke bagian administrasi produksi, sehingga setiap waktu dapat dilihat kembali file-nya sesuai hari, tanggal dan jam produksi.

5. Proses produksi secara umum CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus

Filterrods BMS menggunakan bahan baku berkualitas prima, diproduksi menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi dengan sistem PLC terkomputerisasi serta melalui proses *quality control* mesin yang ketat oleh tim ahli di laboratorium yang modern.

Prosesnya sederhana, bahan baku dimasukkan ke dalam mesin-mesin khusus yang akan langsung memproduksi filterrods siap pakai setelah melalui beberapa tahap. “Produk Filterrods dari BMS memiliki kualitas berstandar internasional dan akan tetap optimal, sebarangapun besar kuota produksinya”.

Untuk menjaga kualitas produknya, BMS juga memiliki alat-alat khusus dan metode pengecekan hasil filterrods setiap lima menit di laboratorium untuk memastikan hasilnya. Apabila terdapat masalah atau kecacatan pada hasil produksi, maka mesin akan langsung dihentikan untuk sementara waktu, hingga masalah tersebut dapat diselesaikan.

⁶³ Dokumen hasil obserfasi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023. dikutip

Metode semacam inilah yang dapat menyaring antara filterrods yang berkualitas baik dengan yang buruk. Proses produksinya sendiri tidak memakan waktu lama, hanya dalam hitungan menit sudah bisa diperoleh hasil produksi filterrods (bisa mencapai sekitar 400 m/menitnya). Tetapi setelah dikemas dalam kardus kemasan, produk filterrods harus disimpan dahulu selama 24 jam agar benar-benar matang.⁶⁴

Setelah melalui proses penyimpanan selama 24 jam, barulah barang dapat didistribusikan ke klien. Meskipun cara pengemasannya masih menggunakan metode manual dengan menggunakan tenaga manusia, namun dengan adanya standar kerja khusus yang diterapkan, maka kualitas filterrods yang dihasilkan dapat selalu terjaga dengan baik.

Satu hal yang penting, kemasan berisi filterrods tersebut tidak boleh terkena air atau kelembaban. Setelah melalui proses pengepakan dan *quality control* gudang, Perusahaan akan melakukan pengiriman setiap hari pada klien kliennya khusus di area pulau Jawa. Produk-produk BMS saat ini meliputi jenis filterrods Reguler, Mild Porositas serta Non-Porositas. Berikut adalah penjelasan tiap produknya.⁶⁵

6. Spesifikasi produk
 - a. Filter Rokok Cengkeh
 - 1) Panjang: 100 mm – 132 mm
 - 2) Diameter : 7.60 mm – 8.00 mm
 - 3) Lingkar: 23.86 mm – 25.12 mm
 - 4) *Pressure drop* : : 160 mmWg – 200 mmWg.
 - 5) Spesifikasi Filter Reguler dapat dibuat sesuai permintaan khusus selain ukuran diatas.
 - 6) Telah memenuhi standar internasional ketentuan produksi dalam bentuk panjang, diameter, *pressure drop* dan *hardness*.
 - b. Filter Rokok Putih
 - 1) Panjang: 100 mm – 132 mm
 - 2) Diameter : 7.60 mm – 7.90 mm
 - 3) Lingkar: 23.86 mm – 24.80 mm

⁶⁴ <https://adoc.pub/buana-mahayasa-sakti-jl-pr-sukun-no3-kudus-gebog-indonesia-t.html>. Diakses pada tanggal 25 Maret 2023, pukul 10.21 WIB.

⁶⁵ <https://adoc.pub/buana-mahayasa-sakti-jl-pr-sukun-no3-kudus-gebog-indonesia-t.html>. Diakses pada tanggal 25 Maret 2023, pukul 10.21 WIB.

- 4) *Pressure drop* : : 240 mmWg – 340 mmWg.
- 5) Spesifikasi Filter Reguler dapat dibuat sesuai permintaan khusus selain ukuran diatas.
- 6) Telah memenuhi standar internasional ketentuan produksi dalam bentuk panjang, diameter, pressure drop dan hardness.⁶⁶

B. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini diperoleh selama observasi dilapangan dengan disertai pengamatan dan wawancara (*interview*) terhadap beberapa narasumber mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan motivasi kerja di CV.Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus.

1. Upaya penguatan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan motivasi kerja di CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus.

Kinerja diambil dari kata dasar Kerja yang artinya kegiatan melakukan sesuatu, maka kinerja merupakan proses kerja.⁶⁷ 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.⁶⁸ Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

- a. Moeharjo dan Prawiro sentono, kinerja karyawan yaitu segala sesuatu yang dilakukan demi tercapainya tujuan yang berkualitas dan berkuantitas, berdasarkan pada fungsi dan tanggung jawab sesuai dengan kedudukannya, tanpa menggunakan cara licik seperti melanggar hukum, norma maupun etika.
- b. Edy Sutrisno berpendapat, kinerja karyawan merupakan serangkaian upaya memperoleh tujuan organisasi dengan

⁶⁶ Dokumen hasil obserfasi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁶⁷ Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*.10

⁶⁸ Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*.2.

- mempertimbangkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama.
- c. Minner berpendapat, kinerja karyawan merupakan segala harapan yang dimiliki oleh seseorang berupa berperilaku dan berkarya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.
 - d. Stolovitch dan keeps berpendapat, kinerja karyawan merupakan aktivitas rutin dan tertarget dalam menjalankan pekerjaan dengan mempertimbangkan pencapaian.
 - e. Pul Hersey dan Kenneth Blanchard berpendapat, kinerja karyawan merupakan penyelesaian tugas seseorang dengan dasar potensi dan motivasi.
 - f. Mangkunegara berpendapat, kinerja karyawan merupakan Hasil kerja yang baik melalui perolehan penyelesaian pekerjaan seseorang yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.
 - g. Schermerhons, Hunt and Osborn berpendapat, kinerja karyawan merupakan segala bentuk hasil kerja seseorang maupun sekelompok orang secara kualitas maupun kuantitas.
 - h. Mangkuprawita dan Hubeis berpendapat, kinerja karyawan merupakan perolehan hasil kerja melalui proses pekerjaan yang dilakukan secara berencana dan berkala.
 - i. Robbins berpendapat kinerja merupakan “*Effective and efficient work wich also considers personel data such as measuras as accidents absence and tardinees*”. Jadi keefektifan dan keefesiensienan kerja dapat mempertimbangkan data pribadi seperti pengukuran dari kesalahan, kecelakaan, ketidakhadiran, keterlambatan kerja.⁶⁹
 - j. Suharsaputra berpendapat kinerja merupakan performance yang artinya tindakan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya melalui evaluasi perolehan hasil kerja selama durasi penyelesaian tugas.⁷⁰

Dalam menjalankan usaha memerlukan strategi kepemimpinan untuk mencapai target perusahaan. Tujuan strategi kepemimpinan salah satunya untuk meningkatkan kinerja

⁶⁹ Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. 10

⁷⁰ Angriani Asnawi. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* 10-11

karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipahami pihak CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya upaya dari sistem kepemimpinannya yang diterapkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus ada beberapa upaya yang harus diterapkan diantaranya:

a. Menerapkan sifat *As-Shidiq*

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan mengenai perilaku atau sikap agar dijadikan panutan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus mengungkapkan:

“Saya sebagai pemimpin selalu bersikap ramah terhadap karyawan, dan memberikan contoh kedisiplinan agar karyawan meniru apa yang saya lakukan. Selanjuta pada saat waktunya ibadah sholat, karyawan dianjurkan sesegera mungkin untuk melaksanakannya. Karena kita juga sama-sama mementingkan duniawi maupun ukhrawi, sehingga diharapkan karyawan kedepannya semakin meningkat kinerjanya”.⁷¹

sikap ramah adalah perilaku positif yang bisa membuatmu diterima dan berbaur dengan orang lain dengan mudah, sedangkan disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Selanjutnya Pentingnya ibadah dalam agama Islam sangat besar karena ibadah adalah salah satu cara untuk mengukuhkan hubungan antara manusia dengan Allah SWT. Dalam ibadah, seorang muslim diharapkan untuk menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap perintah Allah SWT, serta memperkuat kesadaran akan keberadaan dan kebesaran-Nya. Dengan menerapkan faktor-faktor tersebut, niscaya kinerja di CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus akan meningkat.

⁷¹ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

Selain itu, menurut informan lain yaitu bu Devi selaku koordinator produksi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus mengatakan:

*“Saya memberikan contoh kedisiplinan agar karyawan meniru apa yang saya lakukan dan bersikap baik kepada karyawan tidak membedakan satu sama lain. Selanjutnya pada saat waktunya ibadah sholat sesegera mungkin untuk melaksanakannya. Dengan seperti itu diharapkan kedepannya semakin meningkat kinerjanya”.*⁷²

Setelah memahami pentingnya *attitude* dalam dunia kerja, pemimpin dapat mulai membentuk *attitude* yang baik dari tiga hal sederhana, yaitu senyum, terima kasih, dan maaf. Ketiganya merupakan hal yang sering disepelekan, namun, memiliki efek yang luar biasa. Dengan banyak tersenyum, pemimpin akan dikenal sebagai pribadi yang ramah. Lalu, dengan mengucapkan “Terima kasih” atas bantuan orang lain dan “Maaf” jika melakukan kesalahan, orang lain akan merasa bahwa pemimpin menghormati mereka. Nah, dari hal-hal kecil seperti ini, pemimpin dapat menjaga dan bahkan mengembangkan *attitude* agar menjadi lebih baik lagi.

Adapun informan lain yaitu menurut bapak Syukur selaku karyawan mengatakan:

*“Menurut saya pemimpin CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus sudah bersikap baik kepada karyawan, karena beliau tidak pernah berkata kasar kepada karyawan dan bisa dijadikan panutan yang baik bagi karyawan”.*⁷³

Perlu diketahui, bahwa hal tersebut sangat dilarang oleh Allah, Allah melarang umat muslim menyakiti hati orang lain dengan mengucapkan kata-kata kasar yang dapat memicu permusuhan dan pertengkaran sehingga dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan di CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus.

⁷² Hasil Wawancara dengan ibu Devi selaku koordinator produksi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁷³ Hasil Wawancara dengan bapak Syukur selaku karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

Sedangkan menurut Ibu Ida selaku koordinator QC mengatakan:

*“Menurut saya sebagai karyawan disini beliau sangat bersikap baik kepada karyawan dan ucapannya sopan tidak pernah menjelekkkan karyawan walaupun ada karyawan yang telat dalam bekerja”.*⁷⁴

Ketika bekerja tak jarang karyawan terlibat konflik internal dengan sesama rekan kerjanya. Mungkin penyebabnya bisa saja karena hal sepele seperti kesalahpahaman, perbedaan pendapat, atau tidak sengaja menyinggung perasaan satu sama lain. Namun, jika tidak segera diselesaikan maka akan menimbulkan masalah yang lebih besar dan berdampak pada orang-orang maupun lingkungan di sekitarnya.

b. Menerapkan sifat *Al-Amanah*

Seorang pemimpin diharapkan melakukan apa yang mereka katakan agar bawahannya sukarela melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus mengungkapkan;

*“Agar karyawan sukarela dalam melakukan pekerjaan diantaranya dengan bersikap menghargai dan memberikan penghargaan. Perasaan dihargai akan membuat karyawan bisa bekerja fleksibel bahkan sukarela lembur untuk menyelesaikan tugas dari pemimpin, tentunya lembur dalam batas waktu yang wajar agar karyawan tidak terlalu capek untuk besok harinya”.*⁷⁵

Adanya pengakuan, penghargaan, dan apresiasi yang bisa membuat karyawan merasa perusahaan melihat mereka sebagai ‘manusia’. Hal-hal tersebut akan menghasilkan optimisme dan kepercayaan karyawan pada perusahaan yang berujung terjaganya suasana yang positif di kantor.

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Ida selaku koordinator QC CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

Adapun informan lain menurut bapak Syukur selaku karyawan mengatakan bahwa:

*“Beliau dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, karena disaat beliau sudah berucap kepada karyawan pasti akan ditepati ucapannya tersebut dan karyawan akan sukarela melakukannya. Misalnya saat beliau memberitahu bahwa akan ada bonus bagi karyawan yang berprestasi, dan ucapan beliau terbukti benar”.*⁷⁶

Apabila terlanjur janji, maka wajiblah untuk menepati. Karena salah satu manfaat berharga bagi manusia yang selalu menepati janji di antaranya berupa hubungan sosial yang lebih baik, memperbesar kepercayaan orang lain, yang akan memperluas kebaikan dan kebajikan antarsesama manusia

Menurut mas Fahroni mengatakan bahwa:

“yo pimpinan ning kene iso dipercoyo omongane, tapi kadang yo ora, tapi akeh benere omongane mas, misal di kandani nek ape ono bonus akhir tahun misale.

Ya pimpinan disini bisa di percaya omongannya, tapi kadang juga tidak, tapi banyak benarnya omongannya, misalnya di beritahu kalau ada bonus di akhir tahun misalnya”⁷⁷

Dapat dipercaya sangat penting. Sebab, menjadi orang yang dipercaya merupakan kunci sukses menjalankan hidup bersama manusia lainnya. Sikap Dapat Dipercaya merupakan bagian dari Watak Sejati manusia. Bahkan dalam Watak Sejati ini, dapat dipercaya diurutkan paling teratas setelah: cinta kasih, kebenaran, susila, bijaksana. Mengapa? Karena sangat mustahil, untuk menjadi manusia yang dapat dipercaya, tanpa melewati empat benih kebajikan lainnya ini. Orang yang dapat dipercaya bisa dikatakan juga sebagai orang yang memiliki sifat cinta kasih, kebenaran, susila, dan bijaksana.

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan bapak Syukur selaku karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁷⁷ Hasil Wawancara dengan mas fahroni selaku karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

Sedangkan menurut Ibu Ida mengatakan bahwa:

*“Menurut saya beliau dapat dipercaya dalam pekerjaannya, misalnya saja disaat beliau memberikan janji kepada karyawan akan ditepati sesuai janjinya, sehingga karyawan kedepannya akan sukarela dalam melakukan pekerjaannya”.*⁷⁸

Manfaat positifnya kalau kita selalu menepati janji ialah pelan-pelan kita belajar dengan sendirinya untuk menjaga kepercayaan orang pada kata-kata kita. Bahwa kita tidak asal bicara atau mengatakan omong kosong belaka, namun memang selalu menepatinya sehingga kita pun jadi tidak diremehkan.

c. Menerapkan sifat *Fathonah*

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan segenap potensi yang dimiliki untuk menghadapi dan menanggulangi persoalan yang mungkin saja muncul. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus mengungkapkan:

*“Dalam menangani masalah tentunya mencari tahu terlebih dahulu apa penyebab terjadinya masalah, kemudian mencari pendapat dari beberapa karyawan sehingga mendapatkan solusi untuk memecahkan masalah dengan mengambil jalan tengah dalam artian tidak merugikan salah satu pihak.”*⁷⁹

Proses pengambilan keputusan adalah metode mengumpulkan informasi, menilai alternatif, dan menentukan pilihan akhir dengan tujuan mengambil keputusan terbaik.

Sedangkan menurut bu Devi selaku koordinator produksi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus mengatakan:

“Untuk menangani masalah perusahaan tentunya mencari tahu terlebih dahulu apa penyebab terjadinya masalah, kemudian mendiskusikan kepada

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Ida selaku koordinator QC CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

*pemimpin perusahaan dan mencari solusi untuk memecahkan masalah dengan mengambil keputusan sama-sama tidak ada yang dirugikan.*⁸⁰

Adapun informan lain yaitu bapak Syukur selaku karyawan mengatakan:

*“Menurut saya beliau sendiri kurang cerdas dalam menangani masalah-masalah kecil, karena sering melibatkan karyawan untuk memberi masukan dan mencari jalan keluar untuk menangani masalah tersebut”*⁸¹

Menurut mas Fahrani mengatakan bahwa:

*“pimpinan disini kurang cerdas dalam mengatasi masalah yang ada, masih tetap melibatkan bawahannya untuk bisa mengatasi masalah tersebut”*⁸²

Dengan memiliki kemampuan *problem solving*, kita dapat mengidentifikasi masalah, mencari tahu kenapa tidak berjalan sesuai dengan harapan, dan menentukan tindakan (solusi) untuk memperbaikinya. Pada akhirnya, kita dapat mengontrol kehidupan jadi untuk menjadi lebih baik. Kemampuan *problem solving* juga memungkinkan kita untuk dapat memanfaatkan sebuah masalah menjadi peluang di kehidupan. Misalnya ketika di tempat kerja, kita dan anggota tim sedang mengalami sebuah masalah. Kemudian, kita berinisiatif dengan menawarkan diri untuk mencari solusi terbaik atas masalah tersebut. Nah, ketika kita dapat menyelesaikannya, maka diri kita bisa dianggap sebagai seorang *problem solver*.

Sedangkan menurut Ibu Ida selaku koordinator QC mengatakan:

“Menurut saya kurang cerdas dalam menangani masalah, contohnya saja pada saat ada masalah kualitas produk yang kurang maksimal beliau tampak kebingungan, sehingga pada akhirnya meminta solusi

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan bu Devi selaku koordinator produksi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁸¹ Hasil Wawancara dengan bapak Syukur selaku karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁸² Hasil Wawancara dengan mas fahrani selaku karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

*kepada bawahannya, atau dengan devisi lain”.*⁸³

Langkah pertama dalam melakukan *problem solving* adalah memahami situasi yang terjadi pada sebuah masalah. Cari tahu apa yang sebenarnya terjadi. Apakah hal tersebut benar-benar sebuah masalah atau tidak. Tak jarang pada sebuah masalah, kita lebih terpaku dengan gejalanya daripada masalah yang sebenarnya. Misalnya, kita dan tim tidak pernah bersemangat dalam bekerja sehingga target harian tidak tercapai, hal ini adalah gejala. Semangat rendah tidak terjadi dengan sendirinya. Masalah yang mendasarinya mungkin berupa lembur yang berat, kebosanan, atau manajemen tim yang buruk. Masalah inilah yang seharusnya diselesaikan.

d. Menerapkan sifat *Tabligh*

Menyampaikan kebenaran dalam bekerja memang sangat diperlukan, agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan serta tindak kejahatan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus mengungkapkan:

*“Menurut saya selama menjadi pemimpin, dalam menyampaikan informasi apa yang harus diketahui oleh karyawan sudah dengan jujur dalam artian apa adanya, karena karyawan juga perlu tahu tentang kebenaran yang ada pada pekerjaan”.*⁸⁴

Sedangkan menurut bu Devi selaku koordinator produksi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus mengatakan:

*“Saya dalam menyampaikan tugas tentunya berkata jujur apa adanya tanpa ada yang ditutup-tutupi dari karyawan, hal itu akan membuat karyawan memiliki semangat kerja karena perusahaan memiliki sikap keterbukaan”.*⁸⁵

⁸³ Hasil Wawancara dengan Ibu Ida selaku koordinator QC CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁸⁴ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁸⁵ Hasil Wawancara dengan bu Devi selaku koordinator produksi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

Adapun informan lain yang berbeda pendapat yaitu bapak Syukur selaku karyawan mengatakan:

*“Selama kerja disini yang saya ketahui pemimpin perusahaan kurang bersikap terbuka terhadap karyawan, hal itu dapat diketahui biasanya bonus pada saat akhir tahun itu nilainya cukup besar, tiba” bonus tersebut nilainya kecil, beliau tidak menyampaikan terlebih dahulu apa yang menyebabkan hal tersebut bisa terjadi dan karyawan merasa ada yang kurang dari apa yang disampaikannya”.*⁸⁶

Menurut mas Fahrani selaku karyawan mengatakan: *“yang saya ketahui pemimpin perusahaan kurang bersikap terbuka terhadap karyawan, hal itu dapat diketahui biasanya bonus pada saat akhir tahun itu nilainya cukup besar, tiba” bonus tersebut nilainya kecil, beliau tidak menyampaikan terlebih dahulu apa yang menyebabkan hal tersebut bisa terjadi dan karyawan merasa ada yang kurang dari apa yang disampaikannya”.*⁸⁷

Sedangkan menurut Ibu Ida selaku oordinator QC menjelaskan bahwa:

*“Selama kerja disini yang saya ketahui pemimpin CV. Buana Mahayasa Sakti kurang bersikap terbuka terhadap karyawan, hal itu dapat diketahui pada saat bonus akhir tahun yang biasanya nilai bonus tersebut nilainya cukup besar, terus tiba-tiba tahun ini bonusnya tidak sesuai dengan tahun-tahun sebelumnya, hal itu yang menjadikan karyawan merasa curiga dan ada yang ditutup-tutupi dari pemimpin”.*⁸⁸

Kejujuran sangat dibutuhkan untuk mencapai

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan bapak Syukur selaku karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁸⁷ Hasil Wawancara dengan mas Fahrani selaku karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Ida selaku koordinator QC CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

keberhasilan dalam segala hal, selain tentu saja kerja keras, usaha, dan nasib baik. Dengan demikian, kita harus meyakini bahwa kejujuran sangatlah penting dalam kehidupan kita. Kejujuran harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari semua aktifitas yang kita jalani, karena pada dasarnya ia merupakan sumber segala kebaikan.

Jujur adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta). Jujur juga dapat diartikan tidak curang, melakukan sesuatu sesuai dengan aturan yang berlaku dan lain sebagainya. Jujur juga bisa bermakna kesesuaian antara niat dengan ucapan dan perbuatan seseorang. Sifat jujur sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap individu. Wajib hukumnya bagi kita untuk selalu berusaha jujur dalam hal apapun baik lisan maupun perbuatan. Sifat ini adalah dasar dan sebuah patokan sebuah kepercayaan. Jika kita sekali dapat dipercaya, orang lain akan mempercayai kita dan menilai kita seterusnya baik.

2. Hambatan yang Dialami CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus dalam Penguatan Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu; pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil studi Lazer dan Rivai yang paling sering muncul yaitu mengenai pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.⁸⁹ Dari berbagai aspek tersebut dapat dikelompokkan menjadi berikut:

⁸⁹ Rt. Mega Genia Rohmaniar dan M. Yahya Arwiyah, "Pengaruh Nilai-nilai Religius Pegawai dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai (Studi pada staff Instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten)," *Jurnal Indonesia Membangun* 17, no. 2 (2020). 166

- a. Kemampuan teknis adalah kemampuan yang melibatkan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual adalah kemampuan dalam memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari masing-masing ke dalam bidang-bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya seseorang tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawab sebagai karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal meliputi; kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, mengenai hambatan yang dialami CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus menjelaskan bahwa:

“Untuk saat ini hambatan yang sedang dialami yaitu kurangnya sikap disiplin seorang karyawan berupa ketepatan waktu dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas. Kedisiplinan yang diterapkan seperti jam masuk, jam istirahat dan pulang, peraturan tentang cara melakukan pekerjaan, dan berhubungan dengan unit kerja lain.”⁹¹

Sedangkan menurut bu Devi selaku koordinator produksi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus memiliki pendapat yang sama yaitu:

“Untuk saat ini hambatan yang dialami yaitu kurangnya sikap kedisiplinan seorang karyawan terhadap jam masuk kerja dan kurang memaksimalkan waktu, dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dengan pekerjaannya sehingga berdampak pada tingkat produktivitas yang menurun.”⁹²

Dari data diatas dapat diketahui bahwa hambatan yang dialami CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus

⁹⁰ Genia Rohmaniar dan Yahya Arwiyah. 167

⁹¹ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁹² Hasil Wawancara dengan bu Devi selaku koordinator produksi CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

adalah kurangnya sikap kedisiplinan seorang karyawan yang menyebabkan produktivitas semakin menurun. Oleh karena itu pemimpin harus mencari solusi agar karyawan dapat menunjukkan keseriusannya dalam bekerja seperti datang tepat waktu dan memiliki rasa tanggungjawab dalam pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus mengungkapkan:

*“Untuk solusi yang perlu diterapkan di CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus yaitu memperketat aturan kedisiplinan mengenai jam masuk kerja yang tepat waktu dan fokus dalam pekerjaan. Apabila ada seorang karyawan yang kurang disiplin perlu diberi peringatan dan jika keterusan bisa diberikan sanksi agar tidak diulangi lagi”.*⁹³

Mengelola karyawan bukanlah perkara yang mudah, terlebih jika perusahaan berskala besar dan memiliki banyak karyawan. Ragam masalah sumber daya organisasi yang akan ditemui, beberapa di antaranya ialah karyawan mangkir dan karyawan yang tidak tepat waktu (terlambat). Untuk meminimalisir pelanggaran aturan tersebut, maka perusahaan bisa memberlakukan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran karyawan yang bersangkutan. Dasar dari sanksi tersebut dapat mengacu pada UU Cipta Kerja tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau kesepakatan dalam perjanjian/kontrak kerja (PK) antara perusahaan dengan karyawan.

3. Upaya Penguatan Kinerja Karyawan Melalui Nilai Spiritual dan Motivasi Kerja di CV. Buana Mahayasa Sakti.

Spiritualitas berasal dari kata spirit yang diambil dari bahasa latin *Spiritus*, yang berarti nafas atau kata kerja *Spirare* yang berarti bernafas.⁹⁴ Berikut merupakan beberapa definisi spiritualitas menurut para ahli:

⁹³ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

⁹⁴ Nasrudin dan Jaenudin, *Psikologi Agama dan Spiritualitas “Memahami Perilaku Beragama dalam Perspektif Psikologi.”* 35

- a. Armstrong mendefinisikan spiritual dengan kehadiran perasaan keterhubungan dengan Tuhan yang memengaruhi cara seseorang berada di dunia.
- b. Doyle menjelaskan definisi spiritual dengan pencarian makna eksistensial yang dilakukan seseorang.
- c. Hart menjelaskan spiritual adalah cara seseorang menjalani keyakinannya dalam kehidupan sehari-hari atau cara seseorang terhubung dari kondisi ultim dari keberadaannya di dunia.
- d. Shafranske dan Gorsuch menyatakan spiritual adalah dimensi transenden dari pengalaman manusia, yang muncul pada momen di mana orang mempertanyakan makna kehadirannya (ontologis).
- e. Benner menjelaskan dengan respon manusia pada panggilan Tuhan untuk terhubung dengannya.
- f. Vaughan mendefinisikan spiritual sebagai pengalaman subjektif tentang keterhubungan dengan Tuhan.⁹⁵

Hasil kerja seseorang dapat dilihat dari figur spiritualnya. Di zaman modern seperti ini, banyak perusahaan atau instansi yang menggunakan trend spiritual sebagai patokannya. Artinya dalam merekrut karyawan tidak hanya dilihat dari segi keilmuan saja, misalnya ada dua calon karyawan keilmuannya sama tapi tingkat spiritualnya berbeda. Karyawan yang mempunyai spiritual tinggi akan diterima, dengan alasan bagus tidaknya kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh ilmu saja tetapi juga tingkat keyakinan kepada Allah swt.⁹⁶

Tingkat keyakinan kepada Allah rendah maka mutu kerja pasti rendah, coba kita lihat orang yang membobol bank melalui internet, mereka mempunyai ilmu komputer yang tinggi dan canggih. Butuh kecerdasan pikiran yang bagus dan tidak semua orang bisa melakukannya, itu dilakukan karena keyakinan kepada Allah rendah, keyakinan yang rendah membuat mutu kerja pasti rendah, mereka menghalalkan segala cara untuk mencari keuntungan pribadi.

⁹⁵ Nasrudin dan Jaenudin. *Psikologi Agama dan Spiritualitas "Memahami Perilaku Beragama dalam Perspektif Psikologi*. 37

⁹⁶ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

Karyawan yang kemampuannya pas-pasan, tapi mau belajar dan spritual tinggi akan lebih baik, lebih baik mempunyai karyawan S1 tapi jujur dari pada S2 berpengalaman tapi tidak jujur. Lagi-lagi kejujuran menjadi kunci dari sebuah kinerja, suasana kerja pun akan kondusif dan membawa motivasi kerja yang tinggi. Seandainya terjadi persaingan akan terjadi persaingan yang sehat, tidak menggunakan jalan pintas yang menyesatkan.

Orang yang tingkat spiritualnya tinggi pada umumnya memiliki motivasi kerja yang tinggi pula, hasil kerja yang diperolehpun maksimal dan mampu melahirkan karya terbaik. Sedangkan orang yang tingkat spiritualnya rendah motivasinya juga rendah, beda dengan orang yang motivasinya tinggi tapi tidak didukung tingkat spiritual tinggi akan bekerja hanya untuk kepentingan sendiri dan cenderung merugikan orang lain.⁹⁷

Untuk memiliki tingkat spiritual kerja yang tinggi dibutuhkan konsistensi ritual khusus. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan melalui nilai spiritual dan motivasi kerja di CV. Buana Mahayasa Sakti menjelaskan bahwa:

*“Mengapa perlu adanya upaya peningkatan kinerja karyawan melalui nilai spiritual dan motivasi kerja di CV. Buana Mahayasa Sakti antara lain menurut saya adanya upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan tersebut, jika kita menilai dari nilai spiritualnya yaitu dengan memperbanyak zikir, tafakur dalam arti introspeksi diri dan berhenti sejenak mas dari rutinitas dalam arti healing atau liburan, sedangkan upaya melalui motivasi yaitu melalui penetapan disiplin kerja, pengawasan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta pemberian insentif, dan kompensasi kepada karyawan”*⁹⁸

Spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan

⁹⁷ Aldi Abdul Ghoffar, “Skripsi, Manajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto” (Institute Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020).

⁹⁸ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global.

C. Analisis Data Penelitian

1. Upaya Penguatan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan motivasi kerja di CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus.

Menurut M. Quraish Shihab, berbicara tentang kepemimpinan berarti kita membahas tentang manusia dan potensinya. Karena pemimpin diharapkan melakukan yang terbaik, maka dari itu semua potensi dan kekuatan yang dimiliki harus dikembangkan. Kepemimpinan bukanlah hak istimewa melainkan tanggung jawab, bukanlah landasan melainkan pengorbanan, bukan pemalas melainkan kerja keras karena bukan merupakan tindakan yang sewenang-wenang melainkan sebuah kekuatan untuk melayani. Kepemimpinan adalah dengan memberi contoh dan perintis.⁹⁹

Dalam kepemimpinan Islam terdapat syarat-syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi yang dipimpinnya. Adapun syarat yang perlu dimiliki seorang pemimpin diantaranya:

a. Menerapkan sifat *Asshidiq*

Asshidiq adalah kebenaran dalam segala perbuatan, baik perbuatan maupun perkataan. Seorang pemimpin akan menjadi contoh atau panutan bagi setiap orang, sehingga

⁹⁹ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

perilaku dan tindakannya akan selalu menjadi pengikut atau panutan.

Berdasarkan hasil data yang didapat melalui observasi dari lapangan, peneliti menganalisis bahwa pemimpin CV. Buana Mahayasa Sakti sudah bersikap baik kepada karyawan, mengkomunikasikan pekerjaan dengan sopan dan selalu memerintahkan dalam hal kebaikan, contohnya disaat waktunya sholat sesegera mungkin untuk melakukannya.

Hal itu bisa dikatakan sudah memenuhi syarat kepemimpinan Islami sesuai yang dikatakan M Quraish Shihab yaitu dengan bertingkah laku baik kepada karyawan dan sopan dalam berkomunikasi sehingga dapat dijadikan panutan oleh karyawan. Pemimpin yang baik itu harus memiliki perilaku yang baik agar dapat dijadikan panutan oleh bawahannya. Karena seorang pemimpin pada dasarnya dapat memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, sehingga mendapatkan timbal balik juga daribawahannya.¹⁰⁰

b. Menerapkan sifat *Amanah*

Seorang pemimpin harus mampu mengemban tugas atau amanah yang diberikan yakni untuk memuliakan Islam. Jangan sekali-kali menggunakan kekuasaan dan wewenangnya sebagai pemimpin untuk kepentingan pribadinya atau kepentingan keluarganya, tetapi hanya karena Islam dan ajaran Allah. Oleh karena itu, manajer kepemimpinan harus melakukan apa yang mereka katakan agar bawahan dengan sukarela melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Berdasarkan data yang didapatkan melalui observasi dari lapangan, peneliti menganalisis bahwa pemimpin CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus dapat disimpulkan sudah amanah dalam menjalankan kewajibannya. Hal itu dapat diketahui disaat pemimpin berucap atau janji dengan karyawan tentang pekerjaan, maka sesuai apa yang dijanjikannya akan ditepati. Untuk itu strategi yang digunakan pemimpin agar karyawan sukarela dalam melakukan pekerjaan diantaranya dengan bersikap

¹⁰⁰ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

menghargai dan memberikan penghargaan. Perasaan dihargai akan membuat karyawan bisa bekerja fleksibel bahkan sukarela lembur untuk menyelesaikan tugas dari pemimpin, pemimpin juga membatasi waktu untuk lembur tidak terlalu larut malam agar kondisi tubuh karyawan tidak terlalu capek, karena besok harinya harus kerja lagi.

Sesuai dengan teori menurut M Quraish Shihab Seorang pemimpin harus memiliki keyakinan dalam segala tindakan dan perkataannya agar bawahan dapat secara sukarela melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Pada hakekatnya jabatan adalah suatu kewajiban yang nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Oleh karena itu, sifat amanah ini harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang selalu bergantung kepada Allah SWT dalam segala hal.¹⁰¹

c. Menerapkan sifat *Fathonah*

Seorang pemimpin juga harus memiliki karakter seorang pemimpin, artinya ia memiliki kemampuan untuk menggunakan seluruh potensinya untuk menghadapi dan mengatasi masalah yang mungkin saja timbul.⁹⁴ Sebagai seorang pemimpin, selain pengetahuan agamanya yang luas, ia juga memiliki pengetahuan yang luas, termasuk manajemen sumber daya manusia agar bisa merencanakan, mengorganisasikan, melakukan, dan mengevaluasi diri supaya tujuan perusahaan berjalan dengan lancar.

Berdasarkan dari data yang didapatkan melalui observasi dari lapangan, peneliti menganalisis bahwa pemimpin CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus kurang cerdas dalam menanggulangi persoalan yang mungkin saja muncul. Misalnya saja disaat ada masalah dengan diameter filter yang tidak stabil, mesin sering trouble atau sering mati yang mengakibatkan produksi tidak maksimal dan tidak mendapat target yang diinginkan, beliau terlihat kebingungan bagaimana cara mengatasi masalah tersebut,. Dengan adanya sifat fathonah yang sesuai dengan teori M Quraish Shihab, pemimpin diharapkan dapat mengambil keputusan yang tepat dan

¹⁰¹ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

dapat menanggulangi persoalan secara cepat sehingga membuat eksistensi perusahaan kedepan semakin baik.¹⁰²

d. Menerapkan sifat *Tabligh*

Tabligh artinya menyampaikan dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab. Rosulullah selalu menyampaikan apapun yang diturunkan Allah kepadanya, meski terkadang ada ayat-ayat yang menyindir. Menyampaikan kebenaran dalam kehidupan beragama dan dalam kehidupan bermasyarakat memang sangat diperlukan, agar penyimpangan dan kesewenang-wenangan serta tindak kejahatan dan dosa tidak terjadi baik dalam pelaksanaan ajaran agama maupun normayang berlaku di masyarakat..

Berdasarkan hasil data yang diperoleh melalui observasi dari lapangan, peneliti menganalisis bahwa pemimpin CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus kurang bersifat keterbukaan terhadap karyawan, hal itu dapat diketahui saat dilapangan bahwa setiap akhir tahun pasti ada yang namanya bonus akhir tahun, dan nilai dari bonus itu lumayan besar, pada tahun 2022 kemarin bonus akhir tahun yang di berikan perusahaan tidak sebesar bonus akhir taun yang di berikan pada tahun-tahun sebelumnya. Pemimpin perusahaan tidak menyampaikan apa yang terjadi sebenarnya, mengapa bonus akhir tahun 2022 ini nilainya berbeda sangat jauh dari tahun sebelumnya. Hal itu yang akan menjadikan karyawan kurang semangat bekerja sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas menurun. Sesuai teori M Quraish Shihab yang mengatakan sikap keterbukaan sangat penting agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang ada di tempat kerja. Demikian pula, hindari perbedaan pendapat yang berujung pada konflik, perpecahan dan permusuhan yang dapat merugikan semua pihak.

Maka dari itu pemimpin harus bersifat terbuka dalam hal operasional yang sifatnya materil dan non materiel, agar tidak terjadi kesenjangan dalam diri karyawan. Dengan

¹⁰² Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

bersifat terbuka diharapkan kedepannya kinerja karyawan semakin meningkat dantingkat produktivitas semakin naik.¹⁰³

2. **Hambatan yang Dialami CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus dalam Penguatan Kinerja Karyawan.**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu; pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil studi Lazer dan Rivai yang paling sering muncul yaitu mengenai pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.¹⁰⁴

Berdasarkan hasil survey dari peneliti, hambatan yang dialami CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus yaitu :

a. Ketepatan waktu dalam bekerja

Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan tingkat aktivitas yang perlu diselesaikan pada awal waktu yang diberikan oleh perusahaan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas produksi. Dalam Islam, kepemimpinan adalah bentuk musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir. Musyawarah dalam pengambilan keputusan dapat dicapai dengan mufakat, dengan adanya musyawarah semua pihak dapat berbicara untuk memberikan masukan atau kritikan, sehingga keputusan dapat diambil.¹⁰⁵

Pemimpin juga harus mampu bertindak adil dalam membuat kebijakan dan adil, yang salah harus ditegur atau dihukum dan yang benar harus diapresiasi atau dibela.

¹⁰³ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

¹⁰⁵ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

Pemimpin

juga harus memberikan insentif kepada karyawan atau bawahannya untuk berfikir dan berbicara untuk mendukung tujuan perusahaan sehingga para pekerja merasa dihargai dan dianggap.¹⁰⁶

Menurut penulis, karyawan perlu menghargai dan menghormati aturan dari perusahaan seperti bekerja dengan baik sesuai SOP yang diberikan oleh perusahaan demi keberlangsungan perusahaan menjadi lebih baik dan lebih maju kedepannya karena mempunyai karyawan dan SDM yang berkualitas.

- b. Kurangnya kedisiplinan seperti jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja karyawan.

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun, apabila karyawan dalam perusahaan tidak disiplin, seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang telah diharapkan.

Motivasi sebagai proses pada diri seseorang dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama faktor dari dalam diri (intern) dan kedua faktor yang berasal dari luar diri (ekstern). Faktor intern terdiri dari:

- 1) Usia/kematangan,
- 2) Tingkat pendidikan,
- 3) Keinginan dan harapan pribadi,
- 4) Kebutuhan,
- 5) Kelelahan dan kebosanan,
- 6) Kepuasan kerja.

Sedangkan untuk faktor ekstern terdiri dari:

- 1) lingkungan kerja yang menyenangkan,

¹⁰⁶Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

- 2) Kompensasi yang memadai,
- 3) Supervisi yang baik,
- 4) Adanya penghargaan atas prestasi,
- 5) Status dan tanggung jawab,
- 6) Peraturan yang berlaku, dan
- 7) Budaya organisasi.¹⁰⁷

Menurut penulis, Dari data diatas dapat diketahui bahwa hambatan yang dialami CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus adalah kurangnya sikap kedisiplinan seorang karyawan yang menyebabkan produktivitas semakin menurun, kurangnya komunikasi antar devisi. Oleh karena itu pemimpin harus mencari solusi agar karyawan dapat menunjukkan keseriusannya dalam bekerja seperti datang tepat waktu dan memiliki rasa tanggungjawab dalam pekerjaan yang diberikan.

- c. Kurangnya peraturan tentang cara melakukan pekerjaan, dan berhubungan dengan unit kerja lain

Kepemimpinan Muslim adalah tentang pertimbangan, keadilan, dan kebebasan berpikir. Melalui musyawarah, proses pengambilan keputusan dapat dicapai dengan sebaik-baiknya. Dalam negosiasi, semua pihak dapat memainkan peran yang menentukan, tidak hanya para pemimpin yang berwenang di sini. Seorang pemimpin juga harus menjaga sikap netral (adil) terhadap semua orang, dengan pemahaman bahwa apa yang benar harus dilindungi dan apa yang salah harus ditegur.¹⁰⁸

Menurut penulis, HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus harus memberikan dorongan kepada karyawan dari perusahaan untuk berbicara dan memberi mereka waktu yang mereka butuhkan untuk menyampaikan keluh kesahnya. Dengan demikian, para karyawan akan merasa dihargai, serta selalu menekankan kepada karyawan agar selalu berkomunikasi antar devisi, karena itu salah satu cara agar proses produksi berjalan

¹⁰⁷ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

dengan baik.¹⁰⁹

3. Upaya Penguatan Kinerja Karyawan Melalui Nilai Spiritual dan Motivasi Kerja di CV. Buana Mahayasa Sakti.

Hasil kerja seseorang dapat dilihat dari figur spiritualnya. Di zaman modern seperti ini, banyak perusahaan atau instansi yang menggunakan trend spiritual sebagai patokannya. Artinya dalam merekrut karyawan tidak hanya dilihat dari segi keilmuan saja, misalnya ada dua calon karyawan keilmuannya sama tapi tingkat spiritualnya berbeda. Karyawan yang mempunyai spiritual tinggi akan diterima, dengan alasan bagus tidaknya kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh ilmu saja tetapi juga tingkat keyakinan kepada Allah swt.¹¹⁰

Tingkat keyakinan kepada Allah rendah maka mutu kerja pasti rendah, coba kita lihat orang yang membobol bank melalui internet, mereka mempunyai ilmu komputer yang tinggi dan canggih. Butuh kecerdasan pikiran yang bagus dan tidak semua orang bisa melakukannya, itu dilakukan karena keyakinan kepada Allah rendah, keyakinan yang rendah membuat mutu kerja pasti rendah, mereka menghalalkan segala cara untuk mencari keuntungan pribadi.

Karyawan yang kemampuannya pas-pasan, tapi mau belajar dan spritual tinggi akan lebih baik, lebih baik mempunyai karyawan S1 tapi jujur dari pada S2 berpengalaman tapi tidak jujur. Lagi-lagi kejujuran menjadi kunci dari sebuah kinerja, suasana kerja pun akan kondusif dan membawa motivasi kerja yang tinggi. Seandainya terjadi persaingan akan terjadi persaingan yang sehat, tidak menggunakan jalan pintas yang menyesatkan.

Orang yang tingkat spiritualnya tinggi pada umumnya memiliki motivasi kerja yang tinggi pula, hasil kerja yang diperolehpun maksimal dan mampu melahirkan karya terbaik. Sedangkan orang yang tingkat spiritualnya rendah motivasinya juga rendah, beda dengan orang yang motivasinya tinggi tapi

¹⁰⁹ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

¹¹⁰ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

tidak didukung tingkat spiritual tinggi akan bekerja hanya untuk kepentingan sendiri dan cenderung merugikan orang lain.¹¹¹

Untuk memiliki tingkat spiritual kerja yang tinggi dibutuhkan konsistensi ritual khusus. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, mengenai perlu adanya upaya peningkatan kinerja karyawan melalui nilai spiritual dan motivasi kerja di CV. Buana Mahayasa Sakti menjelaskan bahwa:¹¹²

1. Pertama, memperbanyak zikir.

Zikir adalah senantiasa mengingat Allah dalam segala aktivitas, orang yang senantiasa berzikir akan merasa diawasi setiap perbuatan yang dilakukan, dengan berzikir seseorang akan mempunyai sebuah keyakinan bahwa semua perbuatan akan dipertanggungjawabkan. Zikir akan berdampak meningkatkan spiritual dalam diri tumbuh sehingga kualitas pekerjaan yang dilakukan menjadi baik.¹¹³

2. Kedua, Memperbanyak tafakur.

Introspeksi diri menghasilkan konsistensi diri, dengan tafakur seseorang akan istiqomah dalam kebaikan. Seperti sabda Rasulullah bahwa hati itu ibarat wajan di atas api yang panas, bergoyang-goyang, jadi ibarat tanaman perlu disiram secara rutin agar tumbuh dan berkembang dengan baik. Hati yang tidak pernah disirami akan layu, salah satu cara menghidupkan hati yaitu dengan tafakur. Tafakur dapat dilakukan setiap saat, tafakur dapat terus dilakukan sebagai sarana untuk memperbaiki diri dan meningkatkan spiritual kerja.¹¹⁴

¹¹¹ 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.

¹¹² Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

¹¹³ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

¹¹⁴ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

3. Ketiga, Berhenti sejenak.

Berlari terus pastilah akan merasa capek, berhenti sejenak untuk melanjutkan sesuatu pasti akan lebih baik. Dalam kehidupan kita perlu adanya berhenti sejenak untuk mewujudkan berbagai hal, aktivitas yang padat pasti akan berhenti manakala waktunya salat, berdoa, makan, melakukan ngobrol dengan teman, berwisata, jalan-jalan di mall dan lain sebagainya. Banyak orang kelihatan sibuk dan tidak menghiraukan keadaan sekeliling yang seharusnya mendapat perhatian, mereka tidak menyadari inspirasi sebenarnya datang dari lingkungan sekitar. Mereka kadang kehilangan jati dirinya, kesibukkan mereka membutuhkan makna hidup dari bekerja yang sesungguhnya.¹¹⁵

Menurut Bapak Khamid selaku HRD, bila kita terlalu sibuk maka tidak akan menikmati hidup. Adanya spritual kerja yang ada dalam diri akan menumbuhkan kualitas kerja yang maksimal karena pengawasan Allah melekat, adanya introspeksi diri dan berhenti sejenak untuk merencanakan target yang akan dicapai. Pola kerja yang demikian akan memberi gairah kerja maksimal dan berkah.¹¹⁶

Terdapat pembahasan mengenai nilai spiritual dalam perfektif Islam dengan tegas Allah SWT, memerintahkan agar hambaNya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rizki karna Allah SWT, akan memberi bantuan kepada hambaNya yang suka bekerja, di dorong dengan motivasi yang tinggi, bahwa bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan serta sebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Seperti dalam Al-Quran dalam surah Al-Jumuah sudah sangat jelas di terangkan bahwa Allah SWT, sangat mewajibkan hambanya untuk menyeimbangkan antara nilai ibadah dan kegiatan muamalah, dan bekerja dalam rangka mencari rizki yang Allah SWT tebarkan diatas muka Bumi. Perintah bertebaran diatas muka Bumi ini hanya boleh dilakukan jika kewajiban kita sebagai hamba Allah sudah selesai di tunaikan, apalagi masih

¹¹⁵Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

¹¹⁶ Hasil Wawancara dengan bapak Khamid selaku HRD CV. Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus, pada tanggal 25 Maret 2023.

panjang waktu untuk mencari rizki dari Allah pada tempat kita bekerja atau kegiatan peniagaan dan bisnis lainnya.¹¹⁷



¹¹⁷ Wahyudin Mguni dan Haris Maupa, “Teori motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1(2021): 114