

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara keseluruhan, lembaga merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen. Setiap komponen memiliki kedudukan dan fungsi tersendiri, tetapi selalu berkaitan satu sama lainnya. Konsep ini memberikan pengertian bahwa mekanisme kerja suatu lembaga berjalan dalam kesatuan hubungan antara beberapa unit bagian (komponen). Karena itu, baik dan buruknya profil lembaga tergantung kepada kinerja mekanistiknya. Salah satu komponen yang sangat krusial dalam mekanisme lembaga adalah pegawai dan kinerjanya. Banyaknya kajian yang menyoroti fenomena kinerja pegawai menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terkait dengan kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius. Pentingnya pengorganisasian kinerja pegawai didasari oleh teori, sebagaimana ditegaskan oleh Gibson, bahwa pegawai (pimpinan atau bawahan) mempunyai kekuatan-kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi-konsekuensi behavioristik (tingkah laku). Teori ini dengan jelas memposisikan pegawai sebagai jantung lembaga, dimana seluruh kegiatan pegawai dipandang sebagai faktor penentu bagi tercapainya tujuan lembaga.¹

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja). Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.² Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.³

Secara umum tujuan kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu (karyawan) dan kelompok (unit-unit kerja) untuk memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja

¹ Mohamad Djasuli dan Gita Arasy Harwida, "Analisis Etos Kerja Spiritual terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang)", *Jurnal Ekonomi*, Vol.10 No.4, (2013): 1.

² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), 7.

³ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 259.

dan kemampuan yang berkesinambungan. Dalam garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal organisasi ini antara lain meliputi faktor yang ada dalam diri karyawan, yaitu pengetahuan dan keterampilan karyawan, kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan, motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.⁴

Perkembangan usaha dan organisasi lembaga akan sangat tergantung pada produktivitas pegawai yang ada dalam lembaga. Dengan pengaturan sumberdaya manusia yang profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan kariernya. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang secara potensi seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi hanya karena kesalahan pengelolaan yang menjadikan pegawai tidak mendapatkan suatu kesempatan dalam menunjukkan kinerja mereka. Lembaga akan mengalami kerugian jika banyak pegawai lembaga yang berpotensi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu pemberian motivasi dan pengelolaan pegawai secara profesional merupakan modal utama yang perlu mendapat perhatian secara terus menerus dari pimpinan lembaga. Adapun motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seseorang pegawai (motivasi internal) ataukah motivasi berasal dari luar pegawai yang bersangkutan (motivasi eksternal).⁵

Spiritualitas menjadi salah satu tema penting di berbagai Negara dan menjadi perhatian luas bagi segenap masyarakat, baik masyarakat umum, perusahaan maupun para ahli. Naisbitt merumuskan kecenderungan baru yang akan mengubah strategi

⁴ Ma'rif Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 260.

⁵ Mohamad Djasuli dan Gita Arasy Harwida, "Analisis Etos Kerja Spiritual terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang)", *Jurnal Ekonomi*, Vol.10 No.4, (2013): 2.

kerja, bisnis dan gaya hidup masyarakat dunia, yaitu kesadaran spiritualitas di berbagai tingkat kehidupan baik pribadi, keluarga, organisasi bisnis maupun masyarakat.⁶

Karyawan akan memberikan kontribusinya bagi organisasi bila mereka merasa dihargai dan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kemampuan. Mereka tidak merasa dalam ketakutan di dalam organisasi. Karyawan merasa bertanggung jawab dan bahkan melakukan kegiatan di luar tugas yang seharusnya. Karyawan melaksanakan tugasnya dengan tulus dan ikhlas, karena mereka memahami bahwa mereka diperlakukan dengan adil. Komunikasi dalam organisasi yang sehat berlangsung secara terbuka, saling menghormati dan mempercayai. Organisasi tidak hanya memperhatikan karyawan sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan fisik (biologis), material tetapi juga kebutuhan psikologis, emosional dan spiritual, sebagai manusia seutuhnya.⁷

Sebagai konsekuensi atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguh-sungguh). Kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat di dunia.

Kinerja religius sendiri bisa didekati dengan tiga variabel: kinerja fisiologis religius, kinerja psikologi religius dan kinerja spiritual. Kinerja fisiologi religius berarti individu harus menyadari bahwa alam dan segala isinya harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk produksi secara efisien dan efektif, menyadari bahwa individu memiliki kemampuan bekerja dan berproduksi yang harus dikerahkan segala potensinya menuju manusia yang prestatif, teknologi harus dimanfaatkan secara tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyadari sepenuhnya bahwa modal adalah sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara efisien dan terbebas dari riba. Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugerah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan berproduksi, hubungan sosial

⁶ Samiyanto, "Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya Terhadap *Psychological Capital*, *Servant Leadership* Dan Kinerja Manajer", *Jurnal Psikologi*, Vol. 1, No. 2, (2013): 1.

⁷ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), 10.

dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) harus disyukuri sebagai perwujudan dari *reward* dan hukuman harus dilaksanakan dengan iklas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari *punishment* perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri (aktualisasi diri) guna meningkatkan kinerja.⁸

Kompetensi yang termasuk ciri mengenai kepribadian, motivasi, keterampilan, pengetahuan, kesan akan diri sendiri, dan beberapa perilaku spesifik. Peringkat efektivitas digunakan untuk memilih sampel dari manajer yang efektif dan kurang efektif pada setiap tingkatan manajemen, dan para manajer itu diwawancarai untuk mengumpulkan peristiwa kritis. Peristiwa tersebut dibuatkan kode ke dalam kategori kompetensi, dengan ciri dan keterampilan yang disimpulkan dari analisis perilaku dalam hubungannya dengan maksud manajer itu dan situasinya. Kompetensi yang berhubungan dengan efektivitas manajerial meliputi ciri pribadi, motif, keterampilan kognitif dan keterampilan hubungan antar pribadi.⁹

Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya perusahaan tentunya diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara religius. Tetapi nampaknya fenomena yang terjadi masih banyak perilaku yang tidak religius, seperti karyawan yang tidak melakukan sholat pada saatnya jam sholat juga tidak menjalankan puasa pada saat puasa Romadhon, dan banyak perilaku lainnya yang tidak mencerminkan orang yang agamis, misalnya tidak menyisihkan hasil kerja dalam pembayaran infaq maupun shodaqoh. Hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai penjualan per bulannya yang mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan. Sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 berikut.

⁸ Muafi, "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)", *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 1 No. 8, (2013): 8.

⁹ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: INDEKS, 2011), 218.

Tabel 1.1
Penjualan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus Tahun 2018

| No | Bulan | Volume Penjualan |
|-----|-----------|------------------|
| 1. | Januari | Rp. 420.000.000 |
| 2. | Februari | Rp. 450.000.000 |
| 3. | Maret | Rp. 470.000.000 |
| 4. | April | Rp. 460.000.000 |
| 5. | Mei | Rp. 450.000.000 |
| 6. | Juni | Rp. 420.000.000 |
| 7. | Juli | Rp. 410.000.000 |
| 8. | Agustus | Rp. 400.000.000 |
| 9. | September | Rp. 420.000.000 |
| 10. | Oktober | Rp. 430.000.000 |
| 11. | November | Rp. 420.000.000 |
| 12. | Desember | Rp. 420.000.000 |

Sumber : Data dokumentasi CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, 2019.

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa penjualan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus selama tahun 2018 mengalami fluktuasi, hal tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, misalnya saat ada pengunjung yang datang untuk menanyakan buku dan kitab, karyawan cenderung acuh dan tidak mau membantu mencari buku yang dimaksud, sehingga konsumen menjadi kebingungan dan akhirnya tidak jadi membeli buku tersebut.

Berdasarkan uraian serta penjelasan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan *Spiritual Leadership* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus)?
2. Apakah *spiritual leadership* memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus).
2. Untuk mengetahui *spiritual leadership* memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai implementasi pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan *spiritual leadership* sebagai variabel moderasi.
 - b. Untuk Ilmu Ekonomi Islam
Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai implementasi pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan *spiritual leadership* sebagai variabel moderasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk masyarakat
Hasil penelitian ini secara praktis untuk menambah teori mengenai pentingnya motivasi dan *spiritual leadership* dalam meningkatkan kinerja.
 - b. Untuk Instansi
Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan dan dorongan untuk meningkatkan motivasi dan *spiritual leadership* karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada jangka panjang.
 - c. Untuk peneliti yang akan datang
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan teori dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan *spiritual leadership* sebagai variabel moderasi.

E. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi teori motivasi, teori kinerja, teori *spiritual leadership*, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, sumber dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

Bab IV Hasil dan Analisis

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, gambaran umum CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, gambaran umum subyek penelitian, hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi berganda, uji hipotesis, analisis data dan interpretasi hasil.

Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti serta saran bagi lembaga serta penelitian yang akan datang.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.