

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat penting dalam keberhasilan perusahaan kecil dan menengah di sektor tenun troso, karena merupakan salah satu aspek terpenting. Perusahaan kecil dan menengah (juga dikenal sebagai UKM) adalah salah satu komponen terpenting yang berkontribusi pada kemajuan ekonomi. Oleh karena itu perhatian terhadap perusahaan manufaktur sangat penting. Perusahaan kecil dan menengah (UKM) sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Usaha kecil dan menengah sangat mudah beradaptasi, memungkinkan mereka untuk cepat menanggapi perubahan permintaan pasar dan pasang surut. Selain itu, UKM menciptakan lapangan kerja lebih cepat daripada sektor korporasi lainnya, dan mereka berkontribusi secara signifikan terhadap ekspor dan perdagangan.³

UKM Industri Tenun Troso Jepara merupakan salah satu UKM yang berkembang cukup pesat di kota Jepara. Industri Tenun Troso Jepara merupakan UKM yang sudah berdiri hampir kurang lebih 12 tahun. Industri Tenun Troso Jepara menghasilkan beberapa produk yaitu sarung, slendang tenun dan hasil tenun lainnya. Industri Tenun Troso Jepara merupakan UKM yang menciptakan lapangan kerja lebih cepat terutama bagi sekitar lokasinya.

Mengingat peran penting yang dimainkan sumber daya manusia dalam pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan, penting bagi Anda untuk berinvestasi di dalamnya. Akibatnya, sangat penting bagi kinerja bisnis atau perusahaan untuk memperhatikan berbagai aspek untuk membatasi jumlah kesulitan yang berkembang di dalam organisasi dan memaksimalkan sumber daya manusia yang tersedia. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi tuntutan organisasi. Namun demikian, kita harus memperhatikan aspek-aspek yang menentukan baik tidaknya kinerja seorang pegawai agar kinerja pegawai dapat maksimal. Pencapaian kinerja tinggi tidak hanya terkait dengan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten; selain itu,

³ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Strategi Bsinis dan Kewirausahaan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), 118-119.

unsur-unsur seperti *Workplace Spirituality*, Kinerja Organisasi, dan *Trust* semuanya memiliki peran dalam memutuskan apakah orang berkinerja baik atau tidak. Gagasan *Workplace Spirituality* berkaitan dengan pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dipelihara dan dipelihara oleh pekerjaan mereka, dan bahwa kehidupan batin ini terjadi dalam konteks masyarakat. Integritas dan solidaritas di tempat kerja, serta rasa hormat terhadap cita-cita yang mendasari profesi seseorang, adalah dua komponen terpenting dari *Workplace Spirituality*.⁴

Faktor kedua adalah Kinerja Organisasi, yang dapat digambarkan sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja Organisasi didefinisikan sebagai tingkat kinerja organisasi yang dinilai oleh input, output, outcome, benefit, maupun impact dari operasinya selama periode waktu tertentu.⁵

Selain dua alasan di atas, *Trust* sebagai komponen kekuatan sangat penting dalam menjembatani kesenjangan antara perkembangan Industri Tenun Trosro Jepara dan industri lainnya. Ada kemungkinan bahwa tingkat *Trust* antara karyawan dapat memburuk. Cara lain *Trust* dapat membantu adalah melalui peningkatan kinerja organisasi secara tidak langsung. *Trust* memungkinkan penciptaan dan operasi lanjutan dari berbagai kelompok dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan kolaborasi konstruktif di antara para anggotanya. Pelanggan akan lebih bersemangat untuk memberikan umpan balik atas barang dan jasa yang diperoleh dari perusahaan sebagai konsekuensi dari kerjasama dengan pihak ketiga.⁶

Beberapa penelitian tentang *Workplace Spirituality*, kinerja organisasi, dan *Trust* telah dilakukan di masa lalu. Menurut kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Moh Rifqi Khairul Umam, spiritualitas yang dipraktikkan di *Workplace*

⁴ Abdul Hakim dan Azlimin, "Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality", *Conference in Business, Accounting, and Management 2*, No. 1, (May 2015): 346.

⁵ Ida Ayu Diah Wulandar dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Work Family-Conflict terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand INNA Kuta", *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 10, (2016): 815-816.

⁶ Acep Suherman, "Peranan Kinerja yang Dipengaruhi Trust, Kultur Organisasi dan Kepemimpinan Transformational terhadap Nilai Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi* 6, Edisi 11, (Oktober 2017): 47.

Spirituality tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara *Workplace Spirituality* dan kinerja karyawan saat ini kurang dipelajari, yang berarti berpotensi menjadi topik kajian di masa depan.⁷ Menurut temuan studi terpisah yang diterbitkan oleh Marwan et al., *Workplace Spirituality* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Marwan et al., jika seorang karyawan memiliki *Workplace Spirituality* (*spirituality in the work*), maka akan meningkatkan kinerjanya (*performance*). *Workplace Spirituality* penting karena individu dengan *Workplace Spirituality* akan terus berusaha untuk menginterpretasikan pekerjaannya, terutama bekerja dengan baik dengan rekan kerja atau orang lain, karena mereka merasa bahwa bekerja sama dapat menghasilkan kinerja yang baik.⁸

Menurut kesimpulan penelitian Acep Suherman, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh *Trust* secara positif atau signifikan. Menurut penelitian Acep Suherman, *Trust* seluruh karyawan dibangun melalui kejujuran, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan transparansi, dan *Trust* ini tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa mendapatkan *Trust* tidak akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, terlepas dari seberapa besar *Trust* yang diperoleh.⁹ Menurut hasil penelitian Yulianti dan Wuryanti, *Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM. Kemampuan Sumber Daya Manusia untuk bekerja tepat waktu, mengikuti proses, menyelesaikan tugas secara efektif, dan memenuhi standar kualifikasi akan meningkatkan kinerja SDM ke titik di mana supervisor dalam organisasi lebih dipercaya.¹⁰

⁷ Moh Rifqi Khairul Umam, “Hubungan Kausalitas *Workplace Spirituality* dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, No. 1, (Juni 2017): 23.

⁸ Marwan, dkk, “*The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku*”, *Management Insight* 14, No. 1, (2019): 1.

⁹ Acep Suherman, “Peranan Kinerja yang Dipengaruhi Trust, Kultur Organisasi dan Kepemimpinan Transformational terhadap Nilai Perusahaan”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi* 6, Edisi. 11, (Oktober 2017): 45.

¹⁰ Yulianti dan Puwanti, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan terhadap Pimpinan dalam Peningkatan Kinerja Sdm (Studi blhkp, Bkppd dan Bpmp Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara)”, *Conference is Business, Accounting, and Management* 2, No. 1, (May 2015): 282.

Berdasarkan kesimpulan penelitian lain yang dilakukan oleh Isanawikrama et al., kinerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM. Menurut kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Isanawikrama dan rekan-rekannya, jika organisasi secara keseluruhan berjalan dengan baik, maka individu akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.¹¹ Menurut kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Desak Ketut Sintaasih dkk, unsur baik dan buruk perusahaan tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam memperoleh, mendokumentasikan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan tentang peluang, tantangan, kekuatan, dan kelemahan organisasi (manajemen pengetahuan) tidak berdampak langsung pada kinerja keuangan, kepuasan pelanggan, atau proses dan kinerja operasional. Baik pembelajaran maupun pengembangan sama-sama penting.¹²

Namun demikian, pada UKM Industri Tenun Troso Jepara tidak demikian adanya. Berdasarkan observasi di lapangan dan hasil data dari wawancara dengan pemilik industri, hampir 80 pengusaha UMKM mayoritas adalah muslim, termasuk pemilik dari beberapa UKM Industri Tenun Troso Jepara adalah pengusaha muslim di mana sedang mengalami kendala dalam kinerja pengrajinnya yang menurun dalam satu tahun terakhir, hal ini terlihat dari kurang kompaknya antar pengrajin, mereka bekerja saling memburu waktu satu sama lain tanpa memperhatikan kualitas yang dihasilkan. Selain itu kurang adanya kerjasama yang baik antar pengrajin, sehingga hal ini membuat kinerja menurun. Dari hal tersebut terlihat bahwa ada masalah dalam *Workplace Spirituality* pada UKM Industri Tenun Troso Jepara yang sesama pengrajin tidak mengerti akan makna bekerja yang harus saling bekerja sama sesama karyawan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.¹³

¹¹ Isanawikrama, dkk, “Analisis Pengaruh *Talent Management* terhadap *Organizational Performance* dan Dampaknya pada *Employee Retention*”, *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan* 3, No. 1, (September 2017): 150.

¹² Desak Ketut Sintaasih, dkk, “*Knowledge Management* dan Peran *Strategic Partner* SDM: Pengaruhnya terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi (Studi pada Rumah Sakit di Bali)”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13, No. 1, (Maret 2015): 17.

¹³ Hasil Observasi dan Wawancara dengan Mas Hendy Selaku Pemilik Industri Tenun Troso Jepara, pada Hari Senin Tanggal 22 Juni 2020 Pukul 10.30 WIB.

Komitmen untuk menegakkan standar internal, pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan kesejahteraan moral dan finansial karyawan, dan mereka mengabdikan diri untuk menegakkan aturan yang telah ditetapkan. Dalam bentuk moralitas, dengan memberikan pengawasan kepada karyawan, dan dalam bentuk materi, dengan memberikan kompensasi, fasilitas ibadah, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan memberikan pengawasan kepada karyawan, berupa moralitas.

Masalah kurang kompaknya atau kebersamaan para pengrajin, hal ini menimbulkan kinerja organisasi tidak bisa maksimal. Jika para pengrajin tidak bisa memahami makna bekerja, akan sulit untuk mencapai kinerja organisasi secara total.¹⁴ Oleh karena itu UKM Industri Tenun Troso Jepara dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis melalui perbaikan kinerja karyawan dalam memenuhi pelayanan bermutu tinggi sehingga dapat bersaing dengan usaha mikro lainnya.¹⁵

Berdasarkan uraian masalah yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi mengenai “Peran *Trust* dalam Memediasi Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Pengrajin pada Industri Tenun Troso Jepara”.

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan masalah yang peneliti paparkan, adapun permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Pengrajin?
2. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Trust*?
3. Apakah *Trust* berpengaruh terhadap Kinerja Pengrajin?
4. Apakah *Trust* mampu memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Pengrajin?

¹⁴ Hasil Observasi dan Wawancara dengan Mas Hendy Selaku Pemilik Industri Tenun Troso Jepara, pada Hari Senin Tanggal 22 Juni 2020 Pukul 10.30 WIB.

¹⁵ Hasil Observasi dan Wawancara dengan Mas Hendy Selaku Pemilik Industri Tenun Troso Jepara, pada Hari Senin Tanggal 22 Juni 2020 Pukul 10.30 WIB.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti paparkan yaitu:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Pengrajin.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Trust*.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Trust* terhadap Kinerja Pengrajin.
4. Untuk menguji secara empiris *Trust* mampu memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja pengrajin.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Tulisan ini diharapkan dapat berkontribusi dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai peningkatan kinerja karyawan.
- b. Hasil tulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang ekonomi Islam dalam bidang *Workplace Spirituality*, Kinerja Pengrajin, dan *Trust* terhadap peningkatan SDM karyawan.

2. Praktis

- a. Hasil tulisan ini peneliti harapkan dapat menjadi pertimbangan untuk Industri Tenun Trosro Pecangaan Jepara dalam rangka memperbaiki *Workplace Spirituality*, Kinerja Pengrajin, dan *Trust* sehingga dapat meningkatkan kinerja pengrajin.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber bahan untuk penelitian selanjutnya, khususnya dalam mata pelajaran ilmiah yang berkaitan dengan inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Tesis

Adapun susunan penulisan tesis yang akan peneliti tulis adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian awal ini, terdiri dari: lembar judul, lembar persetujuan pembimbing, lembar pengesahan, motto, lembar persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Bagian isi ini terdiri dari lima bab, antara bab 1 sampai dengan bab 5 yang saling berhubungan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang uraian obyek penelitian, uraian umum responden, analisis data

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan uraian obyek penelitian, uraian umum responden dan analisis data

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi uraian tentang kesimpulan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Bagian ini meliputi daftar pustaka, riwayat pendidikan peneliti, dan lampiran-lampiran.