

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap tahun di Indonesia akan muncul ribuan tenaga kerja baru yang siap bekerja di beberapa perusahaan. Perkembangan bisnis di Indonesia yang semakin lama semakin berkembang pesat membuat para pelaku bisnis membutuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Di samping itu juga diperlukan tenaga yang kreatif, tekun dan trampil (Handoko, 2001). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerjayang kondusif. Sehingga dapat dikatakan karyawan merupakan kekayaan (asset) utama organisasi dan dianggap sebagai factor produksi sehingga harus dipelihara dengan baik yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012). Bisnis tidak hanya sebagai pemasok, pembeli, penyalur, pemakai dan lain-lain. Sebagai bagian dari masyarakat, tentu saja bisnis tunduk pada nilai dan norma yang berlaku di masyarakat. Tata hubungan bisnis dan masyarakat yang tidak bisa dipisahkan itu membawa serta etika tertentu dalam kegiatan bisnisnya,

baik antar pelaku bisnis maupun terhadap masyarakat dalam hubungan langsung maupun tidak langsung (Fauzi, 2013). Sudah selayaknya pengusaha muslim menerapkan manajemen spiritualisme dalam menjaakankan usahanya dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam kondisi sekarang ini ada indikasi meningkatnya spiritualisme terutama di kalangan masyarakat Amerika. Sebagian besar masyarakat Amerika mulai percaya bahwa Tuhan adalah kekuatan spiritual yang positif dan aktif (Kahmat, 2000; Mitroff, Ian I., Elizabeth A Denton, 1999). Pertama kali, Max Weber mengkaji hubungan etos kerja dengan agama. Salah satu hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa agama ternyata mampu membangun dan meningkatkan kekuatan kerja serta motivasi menuju pada kenyataan yang rill.

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih-lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya. Pemborosan ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya

pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan dan ketrampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses (Handoko, 2001). Peran pemimpin tidak kalah penting. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan (Cahyono, 2012). Untuk keberhasilan perusahaan atau instansi, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai, kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (upah atau gaji) antar pegawai, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan (Handoko, hlm. 64). Sedangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai atau karyawan (seperti: prestasi, pengakuan, penghargaan dan tanggung jawab), akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Seorang pemimpin dituntut mampu mengendalikan faktor-faktor motivasi dan memotivasi pegawai.

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan goal portofolio tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual dan spiritual (Pratikto, 2010). Sedangkan Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi

spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu (Antok, Najati oleh Muafi, 2003). Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa spiritual seseorang berperan sangat besar terhadap psikis seseorang dalam bekerja dan secara signifikan akan berpengaruh pada kinerjanya.

Motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual di BMT.Mitra Mandiri Wonogiri sangatlah penting. Pasalnya apabila motivasi spiritual karyawan dan kepemimpinan spiritual baik maka kinerja religiusnya juga baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual buruk maka juga akan buruk kinerja religiusnya.

Perkembangan perusahaan yang dipimpin oleh Bapak Abdullah Rabani ini menarik perhatian dan muncul pernyataan mengapa perusahaan yang berlabel islam ini semakin berkembang pesat. Apakah karena kepemimpinannya, sistem kerja, lingkungan yang kondusif atau motivasi karyawan. Hal ini disebabkan karena pemahaman karyawan mengenai motivasi spiritual seperti motivasi aqidah, motivasi muamalah, dan motivasi ibadah. Dan juga gaya kepemimpinan spiritual yang diterapkan pada seluruh staff dan karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Spiritual dan Gaya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius (Studi Kasus Pada BMT.Mitra Mandiri Wonogiri).**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah

1. Bagaimana motivasi spiritual mempengaruhi kinerja religius?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja religius?
3. Diantara motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual manakah yang paling besar pengaruhnya?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius

2. Kegunaan Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen dan sebagai tambahan referensi pada penelitian.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja religius karyawan BMT.Mitra Mandiri di Wonogiri melalui motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual.

D. SISTEMATIKA SKRIPSI

Penelitian ini supaya lebih teratur dalam penulisannya maka penulis menggunakan sistematika berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian tentang landasan teori mendasar pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius, dan bahasan bahasan lain dari hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tentang, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasannya yang meliputi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, pembahasan skripsi dan saran.