

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

*Organizational learning* merupakan suatu hal yang dilakukan organisasi dalam menghadapi kemajuan globalisasi yang menyebabkan persaingan. Perubahan persaingan global sangat cepat yang berdampak pada faktor lingkungan dan faktor eksternal organisasi. Globalisasi saat ini semakin berkembang. Perkembangan globalisasi membuat teknologi informasi dan komunikasi semakin berkembang. Perkembangan era globalisasi mengakibatkan adanya perdagangan bebas yang semakin luas di sertai adanya teknologi informasi dan komunikasi yang sekarang ini mudah digunakan. Maka dari itu perdagangan keluar masuk barang dan jasa bisa menjadi sangat luas di berbagai belahan dunia. Sekarang sedang terjadi pandemi covid-19 atau virus corona. Virus corona menyerang kesehatan masyarakat yang berujung kematian. Korban virus corona terdapat di berbagai belahan dunia dan belum di temukan obat untuk penanggulangannya. Pemerintah menerapkan sistem kebersihan dan menjaga jarak untuk memutus rantai penularan virus corona. Pemerintah juga menerapkan sistem work form home atau bekerja dari rumah demi memutus rantai penularan virus corona. Contohnya perusahaan mebel di jepara dimana gudang mebel ditutup dan hanya menjalankan penjualan sesuai barang yang tersedia karena pengrajin kayu mebel di berhentikan sementara. Penjualan mebel melalui website

dan sosial media dalam pemesanan. Kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi membantu manusia bekerja tidak hanya secara offline saja tetapi juga secara online. Dampak virus corona sangat berpengaruh pada perekonomian dan beberapa pekerjaan terutama pada perusahaan mebel. Konsumen semakin terbatas karena di tutup nya perusahaan offline. Banyak pekerja yang diberhentikan karena gudang di tutup sehingga pekerja tidak memiliki penghasilan dan kebutuhan terus berjalan. Kebutuhan masyarakat semakin tak terhingga terhadap perkembangan era globalisasi saat ini. Kehidupan masyarakat tidak jauh dari kata bisnis. Bisnis dapat terjadi karena adanya kebutuhan, ketergantungan antar individu, peluang usaha, dan angka standar kehidupan yang semakin tinggi. Semakin banyak kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa, maka akan semakin banyak peluang bisnis masyarakat. Semakin canggih teknologi informasi dan komunikasi, maka peluang bisnis untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan semakin terpenuhi. Cara memenuhi kebutuhan dan mendapat penghasilan adalah bekerja secara non formal dengan membuat toko online. Toko online mempunyai kelebihan tidak jauh beda dibanding toko offline. Toko online bisa menyebar secara luas dan cepat kepada masyarakat melalui social media, marketplace dan semi marketplace, dan messaging apps. Toko offline juga dapat menambah pemasarannya melalui toko online seperti contohnya perusahaan mebel yang mayoritas perdagangannya melalui toko offline, maka dari itu untuk memperluas dan membantu pekerjaan saat pandemic virus corona pada perusahaan meubel tersebut di lakukan dengan pemasaran online. Menjalankan bisnis perlu sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Sumber daya manusia merupakan

faktor penting dalam menjalankan bisnis dan perusahaan. Jika sumber daya manusia memiliki kinerja tinggi maka perusahaan akan berjalan dengan baik, sumber daya manusia merupakan penopang berjalannya suatu perusahaan. Menurut Dessler (2011) didalam (soleh & cahyono, 2019) kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan. Maka dari itu perlu adanya penekanan terhadap karyawan seperti pemberian reward dan punishment dalam bekerja. Reward untuk karyawan yang bekerja dengan baik, punishment untuk karyawan yang bekerja kurang baik. Dari pemberian reward dan punishment tersebut akan terbentuk motivasi dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Keberhasilan produk juga ditentukan dari kinerja karyawan dalam pelayanan produk tersebut kepada konsumen. Islam sudah menentukan dan mengatur segala urusan kegiatan manusia. Dalam berbisnis harus sesuai dengan syariat yang telah ditentukan oleh agama Islam. Islam mengajarkan tentang etika sopan santun dalam berbisnis agar konsumen merasa puas dalam pelayanan yang di dapat. Jual beli dalam islam adalah menukar barang dengan sesuatu yang bernilai sama, contohnya di tukar dengan uang, maka penukaran tersebut harus sesuai syariat Islam dengan berbunga yang berarti bermain riba dalam penjualan. Riba dalam perdagangan islam sangat di larang dan bersifat haram.

Menurut Salah (2016) didalam penghargaan merupakan hasil yang diperoleh karyawan sebagai hal yang positif. Organisasi bertujuan untuk memberikan penghargaan ketika seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan akan ada

hadiah yang diberikan. Di kehidupan terdapat literatur penghargaan dalam berbagai kesepakatan di sebuah situasi.

Menurut Soerjono Soekanto (1999) hukuman merupakan sebuah fungsi penting dalam organisasi untuk ketertiban pembentukan organisasi melalui kedisiplinan dan tanggung jawab yang bertujuan membentuk pribadi lebih baik di setiap anggota kelompok organisasi.

Menurut Abdurrahman (2004: 140) dalam (Wibisono, 2017) dorongan kuat aktivitas kehidupan untuk memberi arah tujuan perilaku seseorang adalah motivasi keagamaan. Rohani merupakan kebutuhan pemenuhan kesempurnaan perbaikan dan kematangan individu.

Menurut Kaplan & Norton (1996) Di suatu perusahaan, langkah pengukuran kinerja dapat dilakukan menggunakan akuntansi tradisional dan ukuran hasil organisasi seperti kualitas, produktivitas, dan layanan pelanggan. Semua pengukuran itu termasuk dalam pendekatan balanced scorecard.

Hubungan *spiritual reward and punishmen* dan *spiritual motivation* terhadap *spiritual human resource performance* menurut Azman (2014) bahwa penghargaan adalah fungsi penting kinerja sumber daya manusia untuk diberikan kepada setiap individu sebagai pengakuan atas pencapaian. Pemberian penghargaan menunjukkan upaya organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kesejahterann karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja.

Penelitian ini didukung dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu (*research gap*). Dari beberapa penelitian yang ada, hubungan spiritual

*reward and punishment* dan *spiritual motivation* terhadap *spiritual human resource performance* menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Dapat dilihat pada ringkasan tabel berikut:

**Tabel 1.1.**

Ringkasan research gap pada pengaruh spiritual reward and punishment dan spiritual motivation terhadap spiritual human resource performance

<b>Research Gap</b>	<b>Hasil</b>	<b>Peneliti</b>
Terdapat perbedaan antara <i>spiritual reward and punishment</i> terhadap <i>spiritual motivation</i>	Signifikan Positif	Karami, Dolatabadi, & Rajaeepour, 2013
	Tidak Signifikan Positif	Yadewani & Wijaya, 2019
Terdapat perbedaan antara <i>spiritual reward and punishment</i> terhadap <i>spiritual human resource performance</i>	Signifikan Positif	Karami, Dolatabadi, & Rajaeepour, 2013 Panekenan, Rumokoy, & Tumbunan, 2019
	Tidak Signifikan Positif	Sanders, et al., 2018
Terdapat perbedaan antara <i>spiritual motivation</i> terhadap <i>spiritual human resource performance</i>	Signifikan Positif	Karami, Dolatabadi, & Rajaeepour, 2013 Wibisono, 2017
	Tidak Signifikan Positif	Ali, Bin, Piang, & Ali, 2016

Perusahaan Sendang Arwana merupakan perusahaan mebel yang berlokasi di kota Jepara. Perusahaan Sendang Arwana mempunyai kualitas produk yang semakin berkembang. Untuk meningkatkan penjualan produk, maka diperlukan pemasaran secara luas melalui sosial media. Perusahaan Sendang Arwana memiliki akun sosial media untuk pemasaran produk yaitu melalui aplikasi instagram yang bernama sendang.arwana. Penjualan melalui media online

membuat permintaan konsumen semakin meningkat. Banyaknya permintaan produk yang terus meningkat, maka perusahaan membutuhkan lebih banyak karyawan. Perusahaan Sendang Arwana saat ini belum memiliki jumlah karyawan yang dapat memaksimalkan tingkat efektivitas produksi. Hal itu menyebabkan kinerja karyawan dan proses produksi tidak seimbang. Perusahaan Sendang Arwana harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memberikan penghargaan dan hukuman dalam penilaian karyawan, dengan adanya penghargaan dan hukuman maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja sumber daya manusia diperlukan untuk bersaing dengan pasar lain dan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Dibawah ini adalah data perolehan target Perusahaan Sendang Arwana yang di terima tahun 2019 tentang perkembangan *human resource performance* melalui *spiritual reward and punishment* dan *spiritual motivation*:

**Tabel 1.2Beban Kerja Perusahaan Sendang Arwana 2019**

Bulan	Uraian Tugas	Realisasi Penyelesaian	Target Standar Waktu
Januari	Gazebo 3 pcs, dan kursi sofa 2 pcs	25 hari	25 hari
Februari	Bufet jati minimalis, rak sepatu 3 pcs, kursi goyang 3, kursi sofa 3	30 hari	27 hari
Maret	TV cabinet 5 pcs, kursi tamu balian 3 pcs	29 hari	27 hari
April	Set kursi makan 4 pcs, kursi tamu 1 pcs, meja tamu 3 pcs	30 hari	27 hari
Mei	Big bufet balian 3 pcs	28 hari	28 hari
Juni	Bufet ukir balian 4 pcs	29 hari	29 hari
Juli	Meja rias 5 pcs, kusen pintu 2 pcs	30 hari	30 hari
Agustus	Set kamar emas 1 pcs, meja 5 pcs	30 hari	27 hari
September	Tempat tidur ukiran 4 pcs	30 hari	25 hari
Oktober	Rak buku minimalis 7 pcs	30 hari	25 hari
November	Kitchen set 15 pcs	28 hari	25 hari
Desember	Full set sofa minimalis emas 5 pcs	30 hari	25 hari

*Sumber: Perusahaan Sendang Arwana tahun 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa target dan realisasinya tidak optimal di lihat dari beban kerja perusahaan setiap bulan dan dilihat dari penyelesaian pengerjaan produk melebihi batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dampak dari kurangnya kinerja karyawan akan menyebabkan perusahaan merugi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah efektifitas, kedisiplinan, kompensasi. Perolehan target berdasarkan hasil dari semua karyawan pada bidangnya masing masing yang terdiri dari bagian administrasi, pemimpin, produksi, dan pemasaran. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja sumber daya manusia tidak optimal.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah “

1. Bagaimana meningkatkan *spiritual human resource performance* melalui *spiritual reward and punishment* dan *spiritual motivation*.
2. Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
3. Bagaimana hasil pengaruh variabel *spiritual reward and punishment* melalui *spiritual motivation* terhadap *spiritual human resource performance*?

4. Bagaimana hasil pengaruh *spiritual motivation* dari terhadap *spiritual human resource performance*?

### 1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual reward and punishment* terhadap *spiritual motivation*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual reward and punihsment* terhadap *spiritual human resource performance*.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual motivation* terhadap *spiritual human resource performance*.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual reward and punishment* melalui *spiritual motivation* terhadap *spiritual human resource performance*.

### 1.4. Manfaat Penelitian

#### 1.4.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharap akan memperluas pengetahuan dalam bidang *spiritual human resource performace*, *spiritual reward and punishment*, dan *spiritual motivation*.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Sendang Arwana

Sebagai referensi atau bahan pengambilan keputusan di Perusahaan Sendang Arwana khususnya *meningkatkan spiritual human resource performance*.

b. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan *spiritual human resource performance* di perusahaan khususnya melalui *spiritual reward and punishment* dan *spiritual motivation*.

