

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumberdaya manusia pada suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi saat ini,

suatu organisasi menghadapi banyak tantangan karena adanya yang ketat di antara organisasi lainnya dalam bidang yang sama. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong organisasi untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut. Karena ketika perusahaan tidak bisa mempertahankan kreatifitas dan inovasi akan menjadikan organisasi tersebut sulit untuk mencapai kemenangan dalam persaingan pada saat ini. Adanya keterlibatan sumberdaya manusia yang berkualitas dalam hal untuk memenuhi segala kebutuhan di setiap bidang kerja dalam mengembangkan organisasi pada tujuannya untuk meningkatkan kinerja, baik di tingkat pegawai maupun pimpinan organisasi, karena sumberdaya manusia berkaitan erat dengan masalah kinerja.

Dalam suatu sistem operasi organisasi birokrasi maupun pemerintahan, tenaga kerja yang berkualitas pada hakekatnya akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai sumber tenaga kerja pada dasarnya mempunyai bakat, tenaga dan kemampuan serta kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu, diperlukannya pengelolaan sumberdaya manusia yang baik pada organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang

strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai diperoleh melalui usahadan kerjakerassertamelalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kehidupan yang agamis mengandung arti bahwa kualitas pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara semakin meningkat, sehingga diharapkan seluruh proses pembangunan yang dilaksanakan di Kabupaten Demak selalumen gedepankan norma-norma agama (visi bupati Demak 2016-2021)

Organisasi yang ditunjang oleh pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan mampu bersaing secara kompetitif dan terus mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Lebih jauh (Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi, 2018) menjelaskan kinerja adalah sebuah proses manajemen yang menyeluruh dimana hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara nyata. Handoko (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Lebih lanjut Rivai dan Basri (2010:50)

menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemu

ngkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Setiap karyawan ingin mencapai kinerja yang baik secara profesional (Paais & Pattiruhu, 2020). Karyawan yang berkinerja baik akan membantu memaksimalkan kinerja perusahaan (Vosloban, 2012). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Raden Budi Satriyo, 2019). Selain itu, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Inuwa, 2016), dan pegawai yang berkinerja baik dapat dipengaruhi oleh motivasi dan keinginan untuk bertahan, memiliki komitmen efektif seperti memiliki diri sendiri pada perusahaan (Imran, Allil, & Mahmoud, 2017; Nada, 2018). Para ulama juga melaporkan bahwa etikaberdasarkan norma agama mempengaruhi kinerja yang baik (Rokhman, 2016).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah *religiusitas* yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Hutagalung, Asbari, et al., 2020; Maesaroh et al., 2020). Disebutkan bahwa, *religiusitas* dapat diukur dengan frekuensi seseorang mengunjungi dan melakukan tugas-tugas keagamaan di gereja atau masjid, atau berpartisipasi dalam organisasi keagamaan. Pada intinya, tingkat *religiusitas* diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka karena kepercayaan dan motif mendasar umat beragama adalah melakukan kegiatan sehari-hari mereka sebagai manifestasi dari kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa (Daniel Hutagalung et al., 2020). Religiusitas mengacu pada pemahaman dan

penghargaan terhadap agama dan pengalaman religius seseorang dalam perilaku sehari-hari. Nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran dan aturan agama cenderung terikat dan harus ditaati oleh pemeluknya, (Aman *et al*, 2019). Semakin tinggi religiusitas seseorang, semakin baik kerjanya (Fatrilia *et al*, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karina *et al* (2018), Dhaniel Hutagalung (2020) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan, Religiusitas yang diujikan dengan servant leadership memperkuat hubungan untuk kinerja individu (ansar Abbas *et al*, 2020), sementara pada Penelitian (Karim, 2017) menemukan bahwa religiusitas tidak berdampak pada kinerja, Eri Yudhaniet *al* (2020) religiusitas berkorelasi negatif dengan pelepasan moral. Zubairu, Sakariyau, (2016) menyimpulkan bahwa religiusitas tidak berhubungan dengan kinerja.

Selain itu **Motivasi Intrinsik** juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja. Menurut teori dikembangkan oleh Herzberg yang dikenal dengan *Two Factors Theory* menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor *hygiene* atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik. Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi (2018), Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik merupakan bagian dari motivasi yang pada

umumnyaberasadaridalamdiriindividuuntukmelakukanpekerjaandengantujuanme  
ncapaitujuanutamanya. Setiapindividubiasanyamemilikimotivasiintrinsik,  
tetapikuatidaknya motivasitersebutbergantung pada masing-masing individu,  
HadiTriswanto, Lidia Yunita (2021).

Motivasimerupakan salah satu indikator yang  
mempengaruhikualitassumberdayamanusia (Sonny Hersona, IwanSidharta, 2017).  
Motivasiintrinsik pada karyawan juga menjadihal yang  
pentingdalammeningkatkanbaiketoskerjaislamimaupunkinerja yang dihasilkan.  
Menurut Ryan dan Deci (2000), motivasiintrinsikadalahkondisiseorang yang  
termotivasibekerjasecaramaksimalkarenamerekamerasasenang,  
antusiasdalam bekerja, dan  
menganggapberpartisipasidalampekerjaanadalahganjaranterbaikbagidirisendiri.  
Motivasiintrinsik dan  
motivasi ekstrinsikberpengaruhsignifikanterhadapproduktivitaskerja karyawanbaiks  
ecaraparsialmaupunsimultan. Motivasiintrinsikataumotivasi yang  
munculdaridalamdiriseorangmemilikinilai tertinggi terhadap kualitas kerja yang di  
hasilkan oleh karyawan (Kharisma AK, 2018). Hal inisejalandenganhasilpenelitian  
yang dilakukan oleh Widyaputra dan Dewi, RohmatHidayat, Roni Kambara, Lutfi  
(2018), MaazUd Din, Faisal Khan , Usman Khan , Ana Kadarningsih ,  
SihDarmiAstuti, DesyRetnoHapsari dan Roni Kambara (2019) yang  
menunjukkanbahwa*Motivasiintrinsik*memilikipengaruhpositifsignifikanterhadapki  
nerjakaryawan. Pemberianmotivasiintrinsik yang  
baikkepadakaryawandapatmeningkatkankinerjakaryawanterhadapperusahaannya.  
Akan tetapiberbedadenganhasilpenelitian yang dilakukan oleh Anwar, Raden Budi

Satriyo (2019), yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi (2019) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disisi lain

*Etos kerja Islami* juga berperan dalam peningkatan kinerja pegawai. *Etos kerja Islami* (Islamic Work Ethics) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seorang Muslim di tempat kerja (Ali, 1988). Etika kerja Islam terkait dengan perilaku seseorang di tempat kerja, yang mencakup bisnis, dedikasi, kerjatim, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas. Jika seseorang memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan, sikap seseorang dan perilakunya cenderung konsisten dengan aturan dan peraturan dalam agamanya (Rokhman, 2016). Etika Kerja Islam fokus pada pemikiran yang sama bahwa bekerja dan hasilnya harus dianggap sebagai kewajiban moral bagi seseorang. Etika Kerja Islam berasal dari Quran dan konsep Sunnah (sumber primer) yaitu Taqwa, Amal Saleh, Al-Birr, Al-Qist, Ehsaan, Mas'uliyah, Maruf dan Itqan (Ahmad, Rofie, & Salim, 2016).

Penelitian terdahulu oleh Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi (2019), Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, dan Zainuddin Rahman (2020) bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hal ini kontradiktif dengan Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding ,

Ahmad Gani , SyamsuNujum (2018), Kuntarno Noor *et all*, 2020) bahwaetoskerjatidakberpengaruhterhadapkinerja.

Kehidupan yang agamis mengandung arti bahwa kualitas pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara semakin meningkat, sehingga diharapkan seluruh proses pembangunan yang dilaksanakan di Kabupaten Demak selalumengedepankan norma-norma agama (visi misi bupati Demak 2016-2021), sementara hasil pelaksanaan pembangunan khususnya di Dinas Pertanian serta Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Demak belum sesuai target yang sudah ditentukan.

Sementara itu hasil kinerja yang dicapai dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 masih belum sesuai harapan sebagaimana table dibawah ini :

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)
				Th. 2018		Th. 2019		Th. 2020	
1	Produksi perikanan budidaya	Ton	39,708	35,936	90,501	38,146	96,066	42,4	106,779
2	Produksi perikanan tangkap	Ton	7,5	5,869	78,253	7,351	98,013	7,073	94,31
3	Tingkat konsumsi ikan	Kg/kapita per tahun	37	36,5	98,649	37,01	100,027	36,02	97,35

Dari data tersebut ketiga indikator masih dibawah target kinerja yang diharapkan.

Dari *research gap* dan *fenomena gap* tersebut maka untuk menyelesaikan keterlibatan *Religiusitas* dan *Motivasi Intrinsik* dalam peningkatan kinerja pegawai, peneliti menggunakan *Islamic Work Ethic* sebagai variabel *intervening*, hal ini selaras dengan penelitian Imas Soemaryani (2018), Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, dan Zainuddin Rahman (2020), *Etos kerja Islam* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan etos kerja telah diaktualisasikan dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan peningkatan kinerja melalui nilai-nilai Islami.

Dengan rumusan masalah tersebut pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *religiusitas* berpengaruh terhadap *etos kerja Islam* ?
- b. Apakah *motivasi intrinsik* berpengaruh positif terhadap *etos kerja Islam* ?
- c. Apakah *etos kerja Islam* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* ?
- d. Apakah *religiusitas* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* ?
- e. Apakah *motivasi intrinsik* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis secara empiris pengaruh *religiusitas* terhadap *etos kerja Islam*
- b. Menganalisis secara empiris pengaruh *motivasi intrinsik* terhadap *etos kerja Islam*
- c. Menganalisis secara empiris pengaruh *etos kerja Islam* terhadap kinerja *SDM*
- d. Menganalisis secara empiris pengaruh *religiusitas* terhadap kinerja *SDM*
- e. Menganalisis secara empiris pengaruh *motivasi intrinsik* terhadap kinerja *SDM*

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat Akademis

Diharapkan studi ini bisa memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan model pengembangan sumber daya manusia melalui Etos Kerja Islami, Religiusitas dan Motivasi Intrinsik.

##### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari studi ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pimpinan organisasi sebagai referensi untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu karyawan dan karyawan serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia melalui *religiusitas* dan *motivasi intrinsik* ditunjang dengan *etos kerja Islam* dari karyawan.