

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap organisasi dan perusahaan memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Dari berbagai sumber daya yang tersedia, satu-satunya yang menjadi fondasi atau *asset* untuk menunjukkan keunggulan kompetitif yang sangat potensial adalah sumber daya manusia.

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini dapat berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam menunjang keberhasilannya, seperti pelatihan, pengembangan potensi, motivasi, kompensasi, kepuasan, komitmen dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan *asset* perusahaan yang sangat *vital*, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarannya,seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Ditengah

persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa untuk membantu manajer-manajer lini perusahaan untuk mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Tidak satupun faktor dalam aktifitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia.

Perusahaan memiliki tujuan dasar untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan merupakan suatu target paling logis yang dikejar oleh sebuah perusahaan, karena tanpa sebuah keuntungan mustahil perusahaan dapat bertahan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu sinergitas dari semua unsur perusahaan, terutama sumber daya manusianya. Sulit untuk dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor vital bagi ketercapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan merupakan suatu perbandingan antara *job standard* dengan *job performance*. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan sangat menentukan kinerja dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu unsur yang membangun suatu perusahaan, oleh sebab itu kinerja dari setiap karyawan akan sangat berdampak terhadap kinerja perusahaan. Jika kinerja karyawan baik (optimal) maka perusahaan akan memiliki kesempatan yang besar untuk berhasil, begitupun sebaliknya.

Dewasa ini semakin banyak perusahaan/organisasi yang dikelola dengan cara Islami “syariah”. Pengelolaan perusahaan dengan cara Islami secara sederhana merupakan pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuannya dengan tidak melanggar aturan-aturan agama Islam yang didasarkan kepada Al- Quran dan Hadits Shahih. Terdapat perbedaan mendasar dari

perusahaan yang dikelola dengan cara Islami dan konvensional dalam melihat keuntungan. Perusahaan yang dikelola secara konvensional hanya mengedepankan keuntungan duniawi yang ternilai dengan nominal atau berupa materil, hal ini sangat berbeda dengan perusahaan yang dikelola secara Islami, keuntungan bukan hanya sekedar urusan duniawi, melainkan keuntungan akhirat yang akan dipertanggungjawabkan di akhirat nanti.

Perusahaan yang dikelola dengan cara Islami akan memiliki pandangan yang lebih luas tentang nilai dari sebuah keuntungan dibandingkan dengan perusahaan konvensional pada umumnya. Perusahaan yang dikelola dengan cara Islami berpandangan bahwa semua kegiatan akan dipertanggungjawabkan di dunia dan di akhirat, sehingga harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Dengan menyadari bahwa setiap amal perbuatan akan dipertanggung jawabkan di dunia dan di akhirat, maka setiap unsur perusahaan akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan amanah, sehingga akan berdampak pada kinerja yang terbaik.

Perusahaan yang dikelola secara Islami mengalami permasalahan yang cukup kompleks. Penerapan nilai-nilai Islami yang terkadang tidak mendukung perkembangan perusahaan yang dipahami secara umum menjadi salah satu permasalahan mendasar. Dimana hampir semua cara dilakukan untuk memenangkan persaingan oleh perusahaan, tanpa memperhitungkan sisi baik/buruk dan halal/haramnya.

Peneliti melakukan penelitian awal di Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid yang selanjutnya disebut dengan Kopontren DT untuk mengidentifikasi apakah terdapat permasalahan. Kopontren DT merupakan sebuah organisasi

koperasi islami yang bergerak diberbagai bidang dalam rangka semangat untuk mengembalikan kejayaan dan kemuliaan Islam melalui program pembangunan, dan pemberdayaan potensi ekonomi ummat sebagai pilar amal ibadah, memfungsikan diri sebagai khalifah, sekaligus menjadi misi dakwah yang progresif, prestatif, dan komprehensif.

Kopontren DT didirikan pada tanggal 4 April 1994. Sebagai sebuah organisasi, Kopontren DT tentunya membutuhkan kontribusi yang optimal dari semua unsur organisasi, terutama karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan Kopontren DT selalu melakukan penilaian kinerja karyawan, berikut ini adalah hasil dari pengukuran kinerja karyawan tahun 2018:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pengukuran Kinerja Karyawan Kopontren DT Tahun 2018**

Divisi	Jumlah Karyawan	Rata-Rata PK	Skor Tertinggi	% PK
Sekretariat	9	7.97	10	79.70%
Trans & IT	6	7.62	10	76.20%
Cotttage	8	7.73	10	77.30%
SMM	24	7.96	10	79.60%
BMT	28	7.97	10	79.70%

Sumber: SDI KOPONTREN DT

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Koperasi pondok pesantren Daarut Tauhiid belum bias mencapai hasil yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari persentase semua divisi tidak ada 1 divisi pun yang mencapai hasil yangmaksimal. Selain hasil pengukuran kinerja, salah satu indikator yang juga mencerminkan kinerja karyawan adalah absensi, Jika karyawan selalu hadir untuk bekerja tentunya akan berimplikasi baik pada kinerjanya, begitupun

sebaliknya jika karyawan tidak hadir maka juga akan berdampak terhadap kinerjanya. Berikut ini adalah data absensi karyawan per 21 Oktober 2018 hingga 20 Januari 2019:

**Tabel 1.2**  
**Absensi Kopontren DT periode 21 Oktober 2018-20 Januari 2019**

Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	% Terlambat	Tidak Hadir	% Tidak Hadir
Sekretariat	9	594	145	24.40%	12	2.02%
Trans & IT	6	396	24	6.06%	14	3.53%
Cottage	8	528	137	25.94%	120	22.72%
SMM	24	1.584	247	15.59%	206	13.00%
BMT	28	1.848	93	5.03%	132	7.14%
TOTAL	75	4.950	646	15.40%	484	9.68%

Sumber: SDI KOPONTREN DT

Tabel 1.2 merupakan tabel rekapitulasi Absensi Koperasi pondok pesantren Daarut Tauhiid per 21 Oktober 2018 hingga 20 Januari 2019 dengan beberapa divisi, yaitu Sekretariat, Trans & IT, Cottage (Penginapan), SMM (Super Mini Market) dan BMT (Baitul Mal wa Tanwil). Dari tabel absensi di atas dapat diartikan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yang tercermin dari masih banyaknya karyawan yang tidak hadir maupun terlambat, yaitu 9.68% karyawan yang tidak hadir, 15.40% karyawan yang terlambat.

Untuk melihat lebih jelas kondisi kinerja karyawan seperti ini maka peneliti melakukan kuesioner pendahuluan mengenai kinerja karyawan yang ada di Koperasi pondok pesantren Daarut Tauhiid, Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kinerja karyawan pada Kopontren DT, yaitu:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Variabel Kinerja Karyawan di**  
**Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid**

No	Kinerja Karyawan	Frekuensi					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1	1	17	8	3	3,4
2	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh perusahaan	1	7	10	9	3	3,2
3	Selalu mampu mencapai target produktifitas yang telah ditargetkan koperasi.	0	5	21	4	0	3
4	Selalu hadir dan tidak pernah terlambat masuk kerja.	1	6	16	4	3	3,1
5	Mampu bekerjasama secara baik dengan rekan kerja.	0	6	14	8	2	3,2
<b>Skor Rata-rata</b>							3,2

Sumber : Data Diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 rata-rata variabel Kinerja Karyawan secara umum berada di skor 3,2. Artinya kinerja karyawan masih dirasa belum maksimal dilihat dari 5 pernyataan yang ada dan poin absensi juga masih kurang serta masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah ditargetkan oleh koperasi.

Untuk mengetahui sebab dari permasalahan kinerja di Kopontren DT, peneliti melakukan survei pendahuluan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi penyebab permasalahan kinerja karyawan di Kopontren DT. Survei pendahuluan ini dilakukan dengan menyebar kuisisioner berisi 7 variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuisisioner disebar kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut ini adalah hasil dari survei pendahuluan yang dilakukan:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Kondisi Faktor-Faktor yang Diduga**  
**Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Daarut**  
**Tauhiid**

No	Variabel	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Kompensasi	0	0	14	15	1	107	3,6
2	<b>Kecerdasan Spiritual</b>	0	7	18	5	0	88	<b>2,9</b>
3	Lingkungan Kerja	0	1	4	7	18	132	4,4
4	Motivasi Kerja	0	0	2	18	10	128	4,3
5	<b>Kepemimpinan</b>	0	6	19	5	0	89	<b>2,9</b>
6	Budaya Organisasi	0	0	0	18	12	132	4,4
7	Kompetensi	0	3	15	10	2	101	3,4

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2019)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas bisa dilihat bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kepemimpinan yang hasilnya diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kopontren DT. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal sebuah organisasi haruslah memiliki karyawan yang cerdas spiritualnya, karena dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan kecerdasan spiritual menjadi hal yang fundamental. Selain itu kepemimpinan juga menjadi hal yang penting untuk sebuah organisasi agar bisa mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja karyawan penulis melakukan kuesioner pendahuluan mengenai 2 variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh yaitu variabel kecerdasan spiritual dan kepemimpinan islami. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kecerdasan spiritual pada Kopontren DT Bandung, yaitu:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Variabel Kecerdasan Spiritual di**  
**Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid**

No	Kecerdasan Spiritual	Frekuensi					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	0	7	15	8	0	2,9
2	Memiliki visi yang jelas dalam bekerja di organisasi ini.	0	1	23	5	1	3,2
3	Mampu bersikap fleksibel dan cepat menyesuaikan diri untuk mencapai hasil kerja terbaik.	0	2	21	7	0	3,1
4	Memiliki pandangan bahwa setiap pekerjaan dengan pekerjaan lainnya sangat berkaitan dan saling ketergantungan.	0	8	13	6	3	3,1
5	Terbuka dengan adanya perubahan dalam pekerjaan serta cepat menyesuaikan diri.	0	3	16	7	4	3,4
6	Selalu menjadi sumber inspirasi bagi rekan-rekan kerja saya.	0	6	20	3	1	3
7	Mampu merefleksikan diri dan melakukan instropeksi terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan.	0	5	18	7	0	3,1
<b>Skor Rata-rata</b>							3,1

Sumber : Data Diolah, tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.4 yang penulis sajikan di atas, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual memiliki 7 dimensi, dimana terdapat dimensi yang mempunyai nilai terendah dibanding dimensi lainnya yaitu dimensi kesadaran diri dan dimensi sumber inspirasi, hal tersebut menandakan bahwa dalam pekerjaannya karyawan belum memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi serta karyawan belum mampu menjadi sumber inspirasi bagi rekan-rekan kerjanya. Sementara variabel lainnya juga memiliki poin yang tidak terlalu jauh berbeda yang dimana artinya para karyawan masih memiliki beberapa poin kekurangan



seperti visi yang kurang jelas dalam bekerja, kurang bersikap fleksibel dan kurang cepat menyesuaikan diri, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa variabel kecerdasan spiritual karyawan ini masih belum optimal dirasakan oleh koperasi.

Disamping itu untuk mencapai kinerja yang baik, sebuah organisasi islami harus dipimpin oleh seseorang yang paham tentang agama Islam dan memiliki akhlak yang menginterpretasikan Al-Quran dan Sunnah Rasul. Dalam Al-Quran diterangkan, dalam memilih seorang pemimpin juga harus berani berpegang teguh kepada perintah Allah. Seperti dalam (QS. Al Anbiya: 73):

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ  
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

“Kami telah menjadikan mereka (nabi) itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah” (QS. Al-Anbiya: 73).

Berdasarkan firman Allah diatas maka bagi seorang pemimpin wajib hukumnya melaksanaka apa-apa yang telah diperintahkan Allah serta seorang pemimpin disini harus memiliki sifat *Tabligh* yaitu menyampaikan risalah kepada umat/masyarakat dalam konteks ini yaitu kepada para karyawan. Sejalan dengan dalil di atas seorang pemimpin juga wajib hukumnya memiliki sifat yang adil, hal ini terdapat dalam hadits shahih yang diriwayatkan Bukhari dan Muslim yaitu:

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu anhu , dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam, Beliau Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Tujuh golongan yang dinaungi Allâh dalam naungan-Nya pada hari dimana tidak ada naungan kecuali

naungan-Nya: Imam (Pemimpin) yang adil, Seorang pemuda yang tumbuh dewasa dalam beribadah kepada Allâh, Seorang yang hatinya bergantung ke masjid, Dua orang yang saling mencintai di jalan Allâh, keduanya berkumpul karena-Nya dan berpisah karena-Nya, Seorang laki-laki yang diajak berzina oleh seorang wanita yang mempunyai kedudukan lagi cantik, lalu ia berkata, ‘Sesungguhnya aku takut kepada Allâh, Seseorang yang bershadaqah dengan satu shadaqah lalu ia menyembunyikannya sehingga tangan kirinya tidak tahu apa yang diinfaqkan tangan kanannya, Seseorang yang berdzikir kepada Allâh dalam keadaan sepi lalu ia meneteskan air matanya.’” (H.R Bukhari Muslim).

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kepemimpinan islami pada Koperasi Pondok Pesantren Darut Tauhiid Bandung, yaitu:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Variabel Kepemimpinan Islami di**  
**Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid**

No	Kepemimpinan Islami	Frekuensi					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Pemimpin faham betul mengenai bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan sesuai syariat islam.	1	1	14	5	9	3,7
2	Pemimpin selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya maupun pekerjaan bawahannya.	0	1	14	8	7	3,5
3	Pemimpin selalu bisa mengambil keputusan terhadap setiap masalah dalam pekerjaan.	0	0	16	8	6	3,6
4	Pemimpin selalu mengajak, menuntun dan memberi contoh dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan syariat islam.	2	7	16	3	2	2,9
<b>Skor Rata-rata</b>							<b>3,4</b>

Sumber : Data Diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 yang penulis sajikan di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami mempunyai 4 dimensi, dimana dimensi tabligh memiliki nilai terendah dibanding dimensi lainnya, hal tersebut mengindikasikan bahwa pimpinan dianggap kurang mengajak, menuntun dan memberi contoh dalam pekerjaan sesuai dengan syariat agama. Sementara dimensi lainnya juga belum mendapat hasil yang optimal sehingga masih terdapat kekurangan pula seperti pemimpin belum selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya maupun pekerjaan bawasanya, pemimpin belum selalu bisa mengambil keputusan dari setiap permasalahan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan islami belum optimal dirasakan.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk melaksanakan penelitian yang lebih mendalam dengan judul penelitian **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk mengidentifikasi, merumuskan serta menjelaskan bagaimana permasalahan yang mencakup kedalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan Kopontren DT yaitu pada kecerdasan spiritual dan kepemimpinan islami.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka

dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Kopontren DT, yaitu:

1. Kecerdasan Spiritual
  - a. Karyawan belum memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
  - b. Karyawan belum mampu menjadi sumber inspirasi bagi rekan-rekan kerjanya.
2. Kepemimpinan Islami
  - a. Pemimpin belum bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya maupun pekerjaan bawahannya..
  - b. Pemimpin tidak selalu mengajak, menuntun dan memberi contoh dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan syariat islam.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Karyawan belum mampu mencapai target produktifitas yang telah ditargetkan koperasi..
  - b. Masih terdapat karyawan yang terlambat maupun tidak masuk kerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kecerdasan Spiritual Karyawan di Kopontren DT.
2. Bagaimana Kepemimpinan Islami di Kopontren DT.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Kopontren DT.
4. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepemimpinan Islami

terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di Kopontren DT.

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kecerdasan Spiritual di Kopontren DT.
2. Kepemimpinan Islami di Kopontren DT.
3. Kinerja Karyawan di Kopontren DT.
4. Besarnya pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di Kopontren DT.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini yaitu mengetahui kegunaan yang hendak dicapai dari aspek teoritis dan aspek praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai pengaruh antara kecerdasan spiritual dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

3. Sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis serta diharapkan penelitian selanjutnya bisa lebih baik.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang permasalahan yang sedang penulis teliti yaitu mengenai kecerdasan spiritual, kepemimpinan islami dan kinerja karyawan pada Kopontren DT Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Secara Praktis penelitian ini memberikan informasi tentang besarnya pengaruh kecerdasan spiritual dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan Kopontren DT, sehingga bisa digunakan untuk bahan evaluasi karyawan dalam upaya peningkatan kinerjanya. Sehingga untuk jangka panjang koperasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna memajukan koperasi itu sendiri.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa.