

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Karyawan adalah aset perusahaan dan merupakan faktor produksi yang diakui pada setiap sistem ekonomi. Kekhususan perkaryawan seperti halnya kemusnahan, merupakan keadaan yang tidak terpisahkan dari karyawan itu sendiri, ketidak pekaan jangka pendek terhadap permintaannya, mempunyai sikap dalam penentuan upah, merupakan hal yang sama pada semua sistem ekonomi.

Walaupun demikian, faktor produksi dalam Islam memiliki perbedaan dengan sistem ekonomi lain. Perbedaan tersebut timbul karena kenyataan bahwa semua faktor produksi tidak hanya bergantung pada proses perubahan sejarah, seperti dalam ekonomi sekuler modern, melainkan juga pada kerangka moral dan etika, tanpa batas waktu dimana faktor produksi perlu bekerja. Karena banyak atribut yang mengatur hubungan pemilik modal dengan karyawan, kode tingkah laku karyawan majikan dan sebagainya, harus berakar pada *syariah*. Akibatnya karyawan sebagai faktor produksi dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari kehidupan moral spiritual dan sosial ekonomi.

Dalam Islam, karyawan bukan hanya semata-mata potensial fisik atau jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual kepada para pencari tenaga kerja tetapi merupakan aset perusahaan. Pimpinan mempekerjakan karyawan juga mempunyai tanggung jawab moral spiritual dan sosial ekonomi. Memang benar bahwa seorang majikan modern boleh memiliki tenaga kerja yang berhak dijual dengan

harga setinggi mungkin. Tetapi dalam Islam majikan tidak mutlak bebas berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya itu. Majikan tidak diperbolehkan memperlakukan karyawan-karyawannya diluar ketentuan yang diizinkan oleh *syariah*.

Ukuran moral spiritual dan sosial ekonomi karyawan sebagai faktor produksi tidak jelas terdapat dalam ilmu ekonomi sekuler. Dalam buku *The Economic Problem*, Heilbroner dan Thurow (dalam Mannan, 1995: 59) berpendapat:

“Faktor produksilah yang mendapat sorotan penelitian ekonomi modern, bukannya atribut abadi dari suatu tatanan alami. Hal ini adalah ciptaan suatu proses perubahan sejarah, suatu perubahan yang memisahkan karyawan dari kehidupan sosial dan menjadikannya suatu kuantitas abstrak dari suatu yang ditawarkan untuk dijual kepada para pencari tenaga kerja: suatu perubahan yang telah memisahkan nilai tanah dari hak-hak istimewa status dan kekuasaan kuno: suatu perubahan yang membawa gagasan mengenai modal pada suatu masyarakat yang lebih biasa mengenal kekayaan, tetapi tidak pernah dibayangkan sebagai sesuatu yang bentuk dan rupanya tidak mempunyai manfaat, tetapi hasilnya serba penting”.

Kalau dilihat dalam Islam, karyawan digunakan dalam arti yang lebih luas namun lebih terbatas. Lebih luas, karena hanya memandang pada penggunaan jasa karyawan di luar batas-batas pertimbangan keuangan. Terbatas dalam arti bahwa seorang karyawan tidak secara mutlak bebas untuk berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan status ketenagakerjaannya itu

Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya manusia pada perusahaan-perusahaan industri tersebut, memberikan dampak yang positif dan negatif. Berdampak positif jika tidak bertentangan dengan kemuslimannya dan dampak negatif jika bertentangan dengan kemuslimannya.

Dampak-dampak negatif (dalam Mannan, 1995: 60) misalnya:

1. Penugasan melayani konsumen dengan menonjolkan unsur seksual, sebagaimana disaksikan di beberapa tempat, seperti jasa perbankan, supermarket, jasa transportasi, jasa perhotelan dan sebagainya;
2. Pakaian kerja yang tidak menutup aurat, khususnya bagi wanita, dengan memakai pakaian mini;
3. Jadwal kerja *shift* (giliran) malam hari bagi wanita, yang mempunyai resiko tinggi terhadap kejahatan seksual dan kejahatan kriminal lainnya;
4. Terkonsentrasinya jumlah tenaga kerja wanita dalam suatu tempat terpusat dengan jumlah yang cukup banyak (ribuan), akan membawa dampak psikologis bagi tatanan sosial, apa lagi pada umumnya berada pada usia remaja;
5. *Corporate culture* yang materialistis dan sekuler sehingga nilai-nilai yang bisa diwujudkan ke dalam praktik kerja oleh seorang muslim hanya terbatas pada aspek-aspek material untuk memenuhi kebutuhan primer saja, padahal Islam mengajarkan sekaligus aspek material dan spiritual yang tidak dapat dipisahkan.

Berdasarkan fakta empirik mengenai rendahnya kinerja tersebut, tampaknya selaras dengan pendapat yang mengatakan bahwa rendahnya kinerja dapat

disebabkan oleh rendahnya motivasi (Atmosoeperto, 2000: 41). Fakta empirik ini nampaknya juga relevan dengan teori yang mengatakan bahwa kebutuhan material manusia yang konsumtif akan mengurangi energi manusia dalam mengejar cita-cita spiritualnya (motivasi spiritual). Semakin tinggi manusia menaiki jenjang peradaban, manusia semakin terkalahkan oleh kebutuhan fisiologis karena faktor-faktor psikologis (Mannan, 1995: 44-45).

Kondisi yang demikian itu memberi pengaruh besar terhadap sikap mental karyawan di lingkungan kerjanya, yang secara negatif dapat berakibat pada rendahnya kinerja. Dalam rangka pembentukan sikap mental spiritual dan sikap sosial ekonomi yang dilandasi semangat moral spiritual yang dapat menciptakan: rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), selalu mawas diri (*sense of correction*) antara pihak pengusaha dan karyawan. Pembentukan sikap mental yang paling akurat adalah dengan pendekatan spiritual berupa penyediaan sarana ibadah (mushola).

Upaya-upaya untuk memperoleh cara memotivasi karyawan melalui pendekatan moral spiritual perlu sebuah penelitian yang signifikan pula. Sebab selama ini motivasi yang diterapkan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui motivasi yang menggunakan pendekatan naluriiah, pendekatan pemuasan sederetan hierarkhi keperluan, yang akan berakibat pada sederetan perilaku menyimpang, karena targetnya adalah pemuasan naluriiah dengan material. Teori-teori motivasi yang ada pada umumnya bermuatan pemuasan naluriiah materialistik, sehingga kepuasan maksimal tidak akan pernah terpenuhi karena dorongan nafsu dan ego yang terjadi bukan motivasi yang

sebenarnya tetapi lebih tepat disebut manipulasi semangat karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin demi keuntungan perusahaan, sementara perusahaan kurang memikirkan hak-hak karyawan untuk hidup secara wajar sesuai dengan pengabdianya kepada perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan RSD di Kabupaten Grobogan. Tetapi faktor-faktor yang berpengaruh tersebut dapat dikelompokkan dalam motivasi fisiologi dan motivasi psikologi sosial. Untuk lebih meningkatkan kinerja dan mengurangi dampak yang timbul dari budaya perusahaan yang materialistis dan sekuler, maka perlu diadakan penelitian dengan melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai konsep motivasi spiritual dalam rangka memberi ruh (arah) bagi motivasi fisiologi dan motivasi psikologi sosial. Motivasi kerja harus diarahkan lewat tiga tingkatan (Mannan, 1995) yaitu: (1) motivasi spiritual, (2) motivasi psikologi sosial, dan (3) motivasi fisiologi.

Dengan dilatarbelakangi oleh pemahaman penulis bahwa RSD Kabupaten Grobogan merupakan salah satu institusi yang mengelola sejumlah sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting untuk mendapatkan perhatian secara serius. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL KARYAWAN TERHADAP KINERJA RELIGIUS PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT DAERAH (RSD) Dr. RADEN SOEDJATI KABUPATEN GROBOGAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti bermaksud menganalisis pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius. Rumusan permasalahan diajukan secara lengkap sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi aqidah, motivasi ibadah dan motivasi mu'amallat secara parsial terhadap kinerja religius?
2. Apakah ada pengaruh motivasi aqidah, motivasi ibadah dan motivasi mu'amallat secara bersama-sama terhadap kinerja religius?
3. Faktor apakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja religius?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan menguji pengaruh (hubungan kausal) antara motivasi spiritual dalam perspektif Islam yang diukur dengan dimensi motivasi aqidah, motivasi ibadah, motivasi mu'amallat, dan kinerja religius pada karyawan RSD di Kabupaten Grobogan.

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi aqidah, motivasi ibadah dan motivasi mu'amallat secara parsial terhadap kinerja religius.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi aqidah, motivasi ibadah dan motivasi mu'amallat secara bersama-sama terhadap kinerja religius.
3. Untuk menganalisis faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dari hasil penelitian tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori sumber daya manusia yang pernah penulis dapatkan dibangku kuliah, dalam praktek yang sebenarnya.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi untuk mereka yang tertarik untuk mengkaji motivasi spiritual karyawan