

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah aset sebuah organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang diakui pada sistem ekonomi. Faktor produksi menurut pandangan Islam berbeda dengan sistem ekonomi lainnya. Perbedaan tersebut timbul karena kenyataan bahwa semua faktor produksi tidak hanya bergantung pada proses perubahan sejarah, melainkan juga pada kerangka moral dan etika, tanpa batas waktu di mana faktor produksi perlu bekerja.

Ukuran moral dan sosial ekonomi karyawan sebagai faktor produksi tidak jelas terdapat dalam ekonomi sekuler. Dalam buku *The economic Problem*, Heilbrone dan Thurow, (Mannan, 1995 dalam Wibisono, 2002) berpendapat:

“Faktor produksilah yang mendapat sorotan dalam penelitian ekonomi modern, bukannya atribut abadi dari suatu tatanan alami. Hal itu 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.”

Dalam menghadapi lingkungan organisasi yang semakin turbulensi saat ini, pelipat gandaan kinerja organisasi perusahaan tidak dapat dilakukan hanya dengan kerja lebih keras (*Work Harder*), namun diperlukan kerja yang lebih cerdas (*Work Smarter*). Keberhasilan organisasi dapat ditingkatkan dengan cara

meningkatkan kualitas *human capital*, dimana salah satunya dapat dicapai melalui peningkatan motivasi karyawan yang secara signifikan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Potensi karyawan yang besar dapat dibangkitkan melalui motivasi.

Upaya-upaya untuk memperoleh cara memotivasi karyawan melalui pendekatan moral spiritual perlu sebuah penelitian yang signifikan, sehingga mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang religius yang signifikan pula. Sebab selama ini motivasi yang diterapkan pada karyawan hanya untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi yang menggunakan pendekatan naluriah, pendekatan pemuasan sederetan hirarkhi keperluan, yang akan berakibat pada sederetan perilaku yang menyimpang, karena targetnya adalah pemuasan naluriah dengan material. Teori-teori motivasi yang ada pada umumnya bermuatan pemuasan naluriah materialistik, sehingga kepuasan maksimal tidak akan pernah terpenuhi karena dorongan nafsu, dan apa yang akan terjadi bukan motivasi yang sebenarnya tetapi lebih tepat disebut sebagai manipulasi semangat karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin demi keuntungan perusahaan, sementara perusahaan kurang memikirkan hak-hak karyawan untuk hidup secara wajar sesuai dengan pengabdianya.

Maslow mengakui bahwa mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan dibawahnya. Orang yang mengaktualisasikan diri lebih didorong oleh metamotivasi (*Metamotivation*). Konsep metamotivasi merupakan pendekatan humanistik yang mengakui eksistensi agama. *Mistical*

atau *peak experience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Pribadi (*self*) lepas dari realitas fisik dan menyatu dengan kekuatan transdental. Tingkatan ini adalah bagian dari kesempurnaan manusia. Oleh karena itu, Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan dan kematangan individu (Ancok, 1994; Najati, 1982).

Memang ada sebuah kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, dimana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya (McCormick., Donald W, 1994 dalam Lewis, Jeffrey S., Gary D.Geroy, 2000).

Islam mengajarkan bahwasanya Islam adalah agama kerja, artinya bahwa sebagai sebuah agama (*din*) yang lengkap. Islam meletakkan kerja sebagai suatu amal yang harus dilakukan oleh setiap orang Islam. Islam tidak mengajarkan pada manusia untuk bekerja sekedarnya atau asal jadi belaka, baik yang berkenaan dengan perbuatan yang bernuansa ritual maupun keseharian, karena Allah SWT, yang Maha Sempurna dalam bekerja senantiasa memiliki karakter antara lain, sebagai berikut :

1. Mempunyai kualitas yang setinggi-tingginya.
2. Tiada cacat dan cela.
3. Bukan untuk kepentingan diri-Nya semata, tetapi untuk keperluan dan kepentingan manusia, dengan maksud :

a. Sebagai syarat atau kulti dengan Allah

- b. Bagi kemanfaatan manusia itu sendiri.
- c. Untuk kepentingan alam semesta.

Hanya kepada sifat-sifat Allah-lah manusia harus mengacu dalam berbuat serta berkarya.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Muafi, 2003 yang berjudul pengaruh “Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”. Alasan mengapa mereplika penelitian ini adalah penelitian dengan topik spritualitas sedang menjadi trend dan masih layak untuk dilakukan sebuah penelitian.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah penelitian terdahulu yang mengambil objek di daerah Jawa Timur yang mayoritas masyarakatnya beragama Islam dan kecenderungannya merupakan warga Nahdhiyin, memiliki potensi yang luar biasa dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan motivasi spiritual karyawannya. Sedangkan penelitian sekarang yang mengambil obyek di lingkup pendidikan khususnya di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dikarenakan dalam dunia pendidikan lebih peka terhadap perubahan dalam segala aspek. Dalam hal ini khususnya terkait dengan aspek spiritualitas. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan dapat diasumsikan akan lebih selektif dan memahami tentang makna spiritualitas. Seperti difirmankan oleh Allah SWT di dalam Surat Al-Mujaadilah ayat 11:

.....اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan ”

Dari alasan tersebut, maka dunia pendidikan sangat layak untuk dijadikan sebagai obyek dalam penelitian ini.

Karena banyak atribut yang mengatur hubungan pemilik yayasan, pimpinan dengan dosen dan karyawan, kode etik tingkah laku pemilik yayasan, dosen, karyawan dan pimpinan harus berakar pada syariah. Akibatnya dosen dan karyawan sebagai faktor institusi pendidikan dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari kehidupan moral spiritual dan sosial ekonomi.

Maka penelitian ini mengambil sampel dosen dan karyawan institusi Perguruan Tinggi yang berbasis agama dengan alasan bahwa pengalaman pendidikan serta kematangan spiritual dari para dosen dan karyawan yang ada di lingkungan ini dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada sebuah Industri Manufaktur pada penelitian terdahulu jelas berbeda, sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang memuaskan dalam penelitian.

Dalam “Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah“ sesuai dengan keputusan Muktamar Muhammadiyah ke-44 tahun 2000 di Jakarta tentang “Kehidupan Bermasyarakat yang berkaitan dengan Kehidupan dalam Mengembangkan Profesi”. Dijelaskan ada tujuh poin yang dimaksudkan mengatur kehidupan warga Muhammadiyah dalam bekerja atau menjalankan profesi harus sesuai dengan kaidah agama Islam yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur’an dan As-sunnah. Ketujuh poin tersebut adalah :

1. Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dijalani setiap orang sesuai dengan keahliannya yang menuntut ketepatan (komitmen) kecermatan

(skill), dan tanggung jawab yang sepadan sehingga bukan semata-mata urusan mencari nafkah berupa materi belaka.

2. Setiap anggota Muhammadiyah dalam memilih dan menjalani profesinya di bidang masing-masing hendaknya senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai kehalalan (*halalan*) dan kebaikan (*thayyiban*), amanah, kemanfaatan, dan kemaslahatan yang membawa pada keselamatan hidup di dunia dan akhirat.
3. Setiap anggota Muhammadiyah dalam menjalani profesinya dan jabatan dalam profesinya hendaknya menjauhkan diri dari praktik-praktik korupsi, kolusi, nepotisme, kebohongan, dan hal-hal yang batil lainnya yang menyebabkan kemudharatan dan hancurnya nilai-nilai kejujuran, kebenaran, dan kebaikan umum.
4. Setiap anggota Muhammadiyah di mana pun dan apapun profesinya hendaknya pandai bersyukur kepada Allah di kala menerima nikmat serta bersabar dan bertawakal kepada Allah manakala memperoleh musibah sehingga memperoleh pahala, dan terhindar dari siksa.
5. Menjalani profesi bagi setiap warga Muhammadiyah hendaknya dilakukan dengan sepenuh hati dan kejujuran sebagai wujud menunaikan ibadah dan kekhalifahan di muka bumi ini.
6. Dalam menjalani profesi hendaknya mengembangkan prinsip bekerja sama dalam kebaikan dan keteguhan serta tidak bekerja sama dalam dosa dan

7. Setiap anggota Muhammadiyah hendaknya menunaikan kewajiban zakat maupun mengamalkan shadaqah, infaq, wakaf, dan amal jariyah lain dari penghasilan yang diperolehnya serta tidak melakukan helah (menghindarkan diri dari hukum) dalam menginfaqkan sebagian rejeki yang diperolehnya itu.

Dari ketujuh poin tersebut bahwasanya ada sebuah keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Sehingga pengambilan obyek dalam hal ini sudah sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan alasan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Religius: studi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”**.

B. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan batasan-batasan terhadap penelitian yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih terarah. Batasan-batasan itu adalah:

1. Motivasi Spiritual terdiri dari tiga dimensi yaitu: Motivasi Akidah, Motivasi Ibadah, dan Motivasi Muamalat
2. Kinerja Religius terdiri dari tiga dimensi yaitu: Kinerja Fisiologis Religius, Kinerja Psikologis Religius, dan Kinerja Spiritual.
3. Obyek penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang merupakan institusi Perguruan Tinggi berbasis agama dan diharapkan di dalamnya terdapat motivasi spiritual dan kinerja religius

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti membuat suatu rumusan masalah yang diangkat yaitu :

1. Apakah motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat berpengaruh secara serempak terhadap kinerja religius dosen dan karyawan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Motivasi spiritual apakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja religius dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Apakah ada perbedaan kinerja religius dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis apakah motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat berpengaruh secara serempak terhadap kinerja religius dosen dan karyawan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Menganalisis Motivasi spiritual yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja religius dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Menganalisis perbedaan kinerja religius dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pengembangan Akademik

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam mempelajari lebih lanjut tentang Motivasi Spiritual dan Kinerja Religius.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.
- c. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Dengan adanya sebuah motivasi spiritual dan kinerja religius dapat membantu meningkatkan daya saing global dan tetap bersaing