

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam memainkan peran dalam sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menuntut organisasi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Karyawan merupakan investasi dalam organisasi yang menjadi faktor penentu atas keberhasilan organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi (Qurbani et al., 2020). Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan (Kalangi, 2015). Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan itu akan berdampak pada lingkungan perusahaan yang unggul (Kalangi, 2015). Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja karyawan yang baik, kinerja yang baik didapatkan dari arahan pemimpin yang terstruktur dan efektif (Qurbani et al., 2020).

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Setiawati & Parmin, 2019). Kinerja penting bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan kinerja dapat memberikan umpan balik, sedangkan bagi organisasi kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fairuzakiyah (2019) apabila kinerja karyawan baik maka tujuan organisasi maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi dan tercapai. Kinerja karyawan yang buruk dapat menghambat keberhasilan organisasi, pergantian

karyawan yang tinggi dan penurunan daya saing (Shmailan, 2016). Kinerja karyawan yang buruk juga akan berimbas pada perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harningsih (2019) apabila kinerja baik maka nilai perusahaan tinggi namun sebaliknya apabila kinerja buruk maka nilai perusahaan akan turun.

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karyawan perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu menjadi daya dorong sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Disinilah peran pemimpin diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta menciptakan kondisi kerja yang kondusif (Affandy, 2019). Seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap psikologis bawahan, yang akan memberikan dampak lebih baik terhadap kinerja karyawan ataupun sebaliknya (Batubara, 2020). Secara tidak langsung kepemimpinan mampu menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Salah satu faktor pembentuk kinerja karyawan adalah *situational leadership*. Model *situational leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan situasi, khususnya kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya (Budi, 2021). Model kepemimpinan ini menjelaskan hubungan antara perilaku pemimpin yang efektif dengan tingkat kematangan bawahan (Sosiady et al., 2019).

Selain *situational leadership*, religiusitas juga dipandang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki sikap religiusitas yang baik maka hal tersebut akan menjadi pegangan dalam menghadapi persaingan dalam dunia kerja. Karyawan akan lebih bijak dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya sehingga diharapkan kinerja karyawan tersebut dapat

terus optimal (Haryadi & Mahmudi, 2020). Makna religiusitas digambarkan dalam beberapa aspek yang harus dipenuhi sebagai petunjuk tentang bagaimana cara menjalankan hidup dengan benar agar manusia dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (Rozikan & Zakiy, 2019). Religiusitas menghasilkan produktivitas yang lebih baik karena karyawan yang baik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa puas hal ini kemudian menghasilkan peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi (Frimayasa & Lawu, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020) religiusitas sangat penting dalam meningkatkan *outcomes* organisasi, semakin tinggi religiusitas karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

Permasalahan terakhir yang dibahas dalam penelitian ini adalah peran motivasi intrinsik dalam mempengaruhi hubungan antara *situational leadership* terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang memahami kondisi bawahannya baik secara minat maupun kemampuan maka dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih maksimal, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat (Muis et al., 2018). Pengaruh antara *situational leadership* terhadap kinerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi intrinsik (Satriyo, 2019). Situational leadership yang baik belum tentu menghasilkan kinerja karyawan yang baik tergantung motivasi intrinsik karyawan tersebut. Apabila motivasi intrinsik karyawan baik maka hubungan antara *situational leadership* terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dan lebih kuat dibandingkan karyawan bermotivasi rendah (Annur, 2020). Motivasi intrinsik akan menentukan *situational leadership* terhadap kinerja karyawan, walaupun pemimpin mengarahkan tugas dengan baik kinerja karyawan

tersebut tidak akan meningkat apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya. Akan tetapi, karyawan yang menyukai pekerjaannya kemudian didukung pemimpin yang memahami karyawannya dengan baik, maka kinerja akan meningkat.

Peran motivasi intrinsik juga dipandang mampu mempengaruhi hubungan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Sebagai seorang yang beragama sangat mungkin bahwa kinerja orang yang beragama mendapat dukungan kuat dari dimensi religiusitas. Selain agama, motivasi intrinsik juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi seseorang memiliki kinerja tinggi. Motivasi intrinsik akan menjadi daya penggerak yang akan melahirkan kegairahan kerja (Rahadi & Susilowati, 2019). Pengamalan seseorang dalam menuangkan praktik agamanya dalam aktivitas sosial dan bekerja bergantung pada kuat atau lemahnya sikap religius dalam dirinya, namun tidak bisa dipungkiri bahwa dibutuhkan motivasi yang kuat dalam melaksanakan praktik beragamanya dalam aktivitas sehari-hari. Pengamalan sikap religius dalam aktivitas bekerja akan memberikan dampak yang lebih tinggi apabila ditunjang dengan motivasi intrinsik. Dengan adanya motivasi intrinsik, karyawan yang termotivasi secara intrinsik dengan baik dan memiliki sikap religiusitas akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya tanpa menyerah dan putus asa. Karyawan yang mampu mengamalkan nilai religiusitas dan didukung oleh motivasi intrinsik dalam aktivitas pekerjaannya, maka karyawan tersebut lebih bertanggung jawab di dalam menjalani aktivitasnya dalam bekerja (Puspitasari, 2019).

Melalui faktor *situational leadership*, religiusitas karyawan serta motivasi intrinsik diharapkan melahirkan kinerja yang baik. Salah satu perusahaan dengan

nilai nilai religiusitas di dalamnya adalah Lembaga keuangan mikro syariah *Baitul Maal wa Tamwil*. Secara bahasa *Baitul Maal* memiliki makna rumah dana dan *Baitul Tamwil* berarti rumah usaha (Harahap & Ghozali, 2020). BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang menerapkan prinsip syariah cocok digunakan untuk masyarakat muslim dan kemudahan serta modal yang relatif kecil untuk membangun usaha BMT yang membuat masyarakat ingin mendirikan institusi yang sama merupakan alasan BMT tumbuh dan berkembang dengan pesat (Hidayanti et al., 2021).

Berdasarkan pemaparan diatas, dengan melihat pengaruh *situational leadership*, religiusitas serta motivasi intrinsik yang dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti memposisikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan gaya situational leadership serta religiusitas sebagai variabel independen serta motivasi intrinsik dari karyawan yang diharapkan akan mampu memoderasi hubungan antara gaya *situational leadership* terhadap kinerja karyawan serta religiusitas terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang yakni situational leadership tidak secara langsung dapat membuat kinerja karyawan meningkat, melainkan dibutuhkan motivasi intrinsik yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Pengamalan religiusitas di dalam dunia kerja juga membutuhkan dorongan dari motivasi intrinsik. Pada penelitian ini motivasi intrinsik dijadikan sebagai variabel moderasi hubungan antara situational leadership terhadap kinerja karyawan dan moderasi hubungan religiusitas terhadap

kinerja karyawan. Selain adanya variabel moderasi dalam penelitian ini, peneliti juga akan mencari tahu apakah *situational leadership* dan religiusitas akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang dan beberapa masalah di atas, maka secara spesifik rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *situational leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi intrinsik memoderasi pengaruh *situational leadership* terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi intrinsik memoderasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *situational leadership* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif religiusitas terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *situational leadership* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemoderasi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemoderasi.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan temuan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagi peneliti dan pembaca tentang pengaruh *situational leadership*, religiusitas, motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pula penelitian ini bermanfaat sebagai bahan acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak BMT yang didasarkan atas *situational leadership*, religiusitas serta motivasi intrinsik. Selain itu diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penyempurnaan dan mempertahankan yang sudah baik.