

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tawazun atau keseimbangan merupakan asas kehidupan. Tata kehidupan ini secara keseluruhan telah Allah ciptakan secara seimbang dan teratur. Bumi beserta seluruh planet di alam semesta merupakan satu kesatuan yang seimbang dan teratur. Adanya tumbuhan, binatang, manusia dan berbagai makhluk lainnya adalah sebuah harmoni yang Allah ciptakan berdasarkan keseimbangan dan keteraturan.¹

Jika dalam asas kehidupan tersebut terjadi ketidakseimbangan (*'adamu at-tawaazun*), maka pasti akan melahirkan ketidakbaikan dan kerusakan. Untuk itulah, suatu aktivitas dakwah harus berada dalam penjagaan keseimbangan di segala aspeknya, sehingga dakwah akan berjalan dengan lancar.

Secara etimologis, dakwah berasal dari bahasa Arab, yaitu *da'a*, *yad'u*, *da'wan*, *du'a*, yang diartikan sebagai mengajak/menyeru, memanggil, seruan, permohonan, dan permintaan.² Mengenai dakwah ini dapat dilihat dalam surat an-Nahl ayat 125:

¹ Cahyadi Takariawan, *Tegar di Jalan Dakwah*, (Surakarta: Era Adicitra Intermedia, 2010), h. 16.

² Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 17.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِّ لَهُم بِآلَتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
 أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (QS. An-Nahl: 125)

Istilah dakwah sendiri mengandung makna yang lebih luas dari pengertian di atas, karena istilah dakwah bisa bermakna sebagai suatu melaksanakan ajaran Islam di dalam kehidupan sehari-hari baik dalam dunia pendidikan, sosial, ekonomi, politik dan lain sebagainya. Suatu aktivitas dakwah agar berada dalam penjagaan yang seimbang di segala aspeknya dan dapat berjalan dengan lancar maka perlu adanya suatu manajemen.

Chesther J. Bernard mengemukakan: “Tidak ada suatu hal untuk akal modern seperti sekarang ini yang lebih penting dari administrasi dan manajemen”. Kelangsungan hidup pemerintah yang beradab akan sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan sesuatu memerlukan administrasi dan manajemen sebagai alat dalam memecahkan masyarakat modern.³

Manajemen menaruh perhatian pada efisiensi dan efektivitas yaitu penyelesaian kegiatan-kegiatan agar dilakukan dengan benar, tepat, dan akurat

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: BFPE UGM, 1978), h. 2.

sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Efisiensi dan efektivitas ini dapat dilihat dalam surat al-Furqan ayat 67:

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٦٧﴾

Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian. (QS. Al-Furqan: 67)

Manajemen merupakan suatu upaya mengatur sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. G. R Terry dalam bukunya *Principles of Management* mendefinisikan manajemen sebagai berikut: “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”. Artinya, manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.⁴

Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. *Human resource management is critical to the success of organizations because human capital has certain qualities that make it valuable.*⁵ Modal manusia di sini dapat diartikan sebagai

⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 21.

⁵ Raymond A. Noe, *Fundamentals Of Human Resource Management* (New York: Mcgraw-Hill, 2004), h. 4.

seorang karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tujuan dari suatu organisasi/lembaga dapat dikatakan tercapai apabila karyawan tersebut mempunyai hasil kinerja yang baik.

Kinerja dapat diartikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dalam surat al-Ahqaf ayat 19 Allah berfirman:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf: 19)

Dari ayat di atas diterangkan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Selain itu berdasarkan hadis yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani tentang kinerja karyawan bahwasanya Rasulullah SAW bersabda yang artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas). (HR. Thabrani).

Seorang karyawan dapat mencapai hasil kinerja yang baik apabila ada suatu motivasi (dorongan) yang kuat agar mau bekerja dengan maksimal.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja, maka tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selama ini, penelitian tentang motivasi karyawan banyak memakai teori-teori yang berasal dari barat yang cenderung berorientasi materialisme, yang tidak selalu melihat kepada dimensi fikir, kalbu, dan fisik. Dalam sebuah lembaga seperti masjid, pengkajian motivasi karyawan hendaklah menggunakan perspektif Islam pula seperti motivasi beragama dalam pandangan Islam, karena secara syariat kehidupan manusia tidak dibatasi hanya di dunia saja melainkan ada kehidupan lain yang lebih penting setelah melewati alam dunia, yaitu kehidupan di alam akhirat. Oleh karena itu, seorang karyawan yang mempunyai motivasi beragama, akan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan hasil yang maksimal dan dengan pengharapan akan mendapatkan rida Allah dari pekerjaan yang dia kerjakan.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. (QS. Al-An'aam: 162)

Dalam observasi awal yang penulis lakukan di sebuah masjid di Kalimantan Selatan yakni Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin, penulis mendapatkan beberapa informasi terkait motivasi beragama dengan kinerja karyawan yang bekerja pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin. Pertama, dalam masa pengelolaan kepengurusan Bapak Akhmad Sagir selaku Ketua Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin beliau mengatakan bahwa sejak April 2016 sampai sekarang tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh kepengurusan beliau untuk kemajuan masjid sudah banyak yang tercapai dibandingkan dengan masa pengelolaan kepengurusan sebelumnya. Kedua, dari sisi karyawan mengatakan bahwa beliau mempunyai dorongan untuk bekerja bukan dikarenakan oleh gaji, melainkan semata-mata karena mengharap rida Allah dan apabila beliau bekerja atas dorongan gaji maka beliau tidak akan mau bekerja menjadi karyawan di Masjid Raya Sabilal Muhtadin. Ketiga, dari sisi jemaah pengajian rutin malam Jumat di Masjid Raya Sabilal Muhtadin mengatakan bahwa pelayanan semua karyawan kepada jemaah sudah cukup baik, seperti halnya pada waktu pengajian rutin malam Jumat, jemaah bisa merasakan suasana yang aman dan kondusif dalam menghadiri acara pengajian.

Berdasarkan dari observasi awal di atas, terlihat fenomena menarik untuk diteliti dan dikaji lebih dalam yaitu mengenai motivasi karyawan yang bekerja bukan dikarenakan oleh gaji, melainkan karyawan tersebut memiliki motivasi bekerja karena semata-mata mengharap rida Allah. Motivasi karyawan tersebut

dalam hal ini bisa dilihat dalam sudut pandang motivasi beragama dalam Islam. Hal ini juga memberikan suatu tanda bahwa adanya hubungan antara motivasi beragama karyawan tersebut dalam bekerja dengan kemajuan masjid di masa pengelolaan kepengurusan Bapak Akhmad Sagir selaku Ketua Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin. Di samping itu, Masjid Raya Sabilal Muhtadin memiliki jumlah karyawan yang lumayan besar dibandingkan dengan masjid-masjid yang ada di Banjarmasin.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka patut dilakukan pengkajian secara komprehensif mengenai hubungan motivasi beragama dengan kinerja karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin. Sehingga perlu dilakukan penelitian yang hasilnya akan dituangkan ke dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Beragama dengan Kinerja Karyawan Pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas pembahasan permasalahan di atas maka penulis membuat sebuah rumusan masalah, yaitu apakah motivasi beragama mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui hubungan motivasi beragama dengan kinerja karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin.

D. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan antara motivasi beragama dengan kinerja karyawan (H_a)
2. Tidak terdapat hubungan antara motivasi beragama dengan kinerja karyawan (H_o)

E. Kegunaan (Signifikansi) Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna secara:

1. Teoritis
 - a. Bahan informasi untuk ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen masjid, juga sebagai bahan informasi awal bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini dari aspek atau sudut pandang yang berbeda.
 - b. Memperkaya khazanah kepustakaan UIN Antasari, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

2. Praktis

- a. Penambah wawasan dan pengetahuan penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya tentang hubungan motivasi beragama dengan kinerja karyawan.
- b. Informasi mengenai hubungan motivasi beragama dengan kinerja karyawan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti bagi Masjid Raya Sabilal Muhtadin sendiri, masjid-masjid lain, Kementerian Agama serta lembaga-lembaga lainnya.

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami dan untuk memperjelas judul penelitian, berikut ini diberikan definisi atau batasan istilah dari judul penelitian:

1. Hubungan

Hubungan adalah keadaan berhubungan, kontak, sangkut-paut, dan ikatan; pertalian (keluarga, persahabatan, dan sebagainya).⁶ Adapun hubungan yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang memiliki ikatan atau sangkut-paut antara variabel X (motivasi beragama) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

2. Motivasi Beragama

⁶ Tersedia di <http://kbbi.web.id/hubung>. Diakses tanggal 1 Desember 2017.

Motivasi adalah dorongan (dengan sokongan moril), alasan, dorongan, dan tujuan tindakan.⁷ Sementara beragama adalah menganut (memeluk) agama, dan beribadat; taat kepada agama.⁸ Adapun motivasi beragama yang dimaksud penulis adalah dorongan yang berupa perasaan harap dan takut sebagai sarana pendakian untuk taat atau mendekatkan diri kepada Allah Swt. menuju kepada setiap peringkat yang terpuji. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi beragama berdasarkan teori Imam Al Ghazali dengan indikator rasa harap (*raja'*) dan rasa takut (*khauf*).⁹

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentang peralatan).¹⁰ Sementara karyawan adalah pekerja, buruh, pegawai (dalam perusahaan), pekerja laki-laki.¹¹ Adapun kinerja karyawan yang dimaksud penulis adalah kinerja yang berupa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala kinerja karyawan berdasarkan teori Bernardin &

⁷ Risa Agustian, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, (Surabaya: Serba Jaya, 2016), h. 338.

⁸ Tersedia di <http://kbbi.web.id/agama>. Diakses tanggal 1 Desember 2017.

⁹ Willson Gustiawan, "Motivasi Karyawan Dalam Perspektif Islam", *Polibisnis* vol. 5 No. 1 April 2013, h. 45.

¹⁰ Tersedia di <http://kbbi.web.id/kinerja>. Diakses tanggal 14 September 2017.

¹¹ Risa Agustian, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, (Surabaya: Serba Jaya, 2016), h. 219.

Russel dengan indikator sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas kerja, kerja sama, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas personal.¹²

4. Masjid Raya Sabilal Muhtadin

Masjid Raya Sabilal Muhtadin adalah rumah ibadah umat Islam yang berada di Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Adapun penamaan dengan pilihan Sabilal Muhtadin adalah sebagai penghormatan dan penghargaan terhadap ulama besar Syekh Muhammad Arsyad Al Banjary (1710-1812M) dengan salah satu karyanya yang terkenal yaitu kitab 'Sabilal Muhtadin'.¹³

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas, maka yang dimaksud dari hubungan motivasi beragama dengan kinerja karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin adalah suatu keadaan dimana variabel X (motivasi beragama) yang berupa dorongan perasaan harap dan takut sebagai sarana untuk mencapai ketaatan kepada Allah Swt., memiliki ikatan atau sangkut-paut dengan variabel Y (kinerja karyawan) yang berupa prestasi kerja, sehingga dengan adanya ikatan atau sangkut-paut antara dorongan perasaan harap dan takut dengan prestasi kerja tersebut karyawan Masjid Raya Sabilal Muhtadin akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh agar dapat menghasilkan

¹² Nur Aini, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya" (Skripsi diterbitkan, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2014), h. 19-20.

¹³ Tersedia di <http://sabilalmuhtadin.or.id/about.cfm>. Diakses tanggal 14 September 2017.

hasil yang memuaskan (perspektif duniawi) dan berusaha agar mendapatkan rida Allah (perspektif *ukhrawi*).

G. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh *Ibriati Kartika Alimuddin tahun 2012* dengan judul “*Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*”. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel antara lain variabel bebas (motivasi kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah “Peneliti menggunakan variabel X_1 yang berupa motivasi eksternal dan variabel X_2 yang berupa motivasi internal. Sedangkan variabel Y yang berupa produktivitas kerja. Hasil yang didapat yaitu pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Hubungan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat memengaruhi peningkatan kerja karyawan sebanyak 52.2%”.
2. Penelitian oleh *Sindi Larasati dan Alini Gilang tahun 2014* dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*”. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel antara lain variabel bebas (motivasi kerja (X)) yang terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu, (Kebutuhan Prestasi (X_1)), (Kebutuhan Afiliasi (X_2)), (Kebutuhan Kekuasaan (X_3)), sedangkan variabel terikatnya adalah

kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah “variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan prestasi memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan kebutuhan berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan Witel Bekasi tidak terlalu memerlukan motivasi kebutuhan kekuasaan untuk menghasilkan kinerja yang baik.”

Tabel di bawah ini adalah perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan peneliti terdahulu:

Tabel 1.1
 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Perbedaan
Ibriati Kartika Alimuddin	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X dan Y yang digunakan 2. Lokasi penelitian 3. Peneliti meneliti tentang “Pengaruh”
Sindi Larasati dan Alini Gilang	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X yang digunakan 2. Lokasi penelitian 3. Peneliti meneliti tentang “Pengaruh”

H. Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang memuat dan menggambarkan kerangka dasar penelitian, yang terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan gambaran hal yang akan diteliti, rumusan masalah yang berisi pertanyaan yang nanti akan dijawab dalam penelitian, tujuan penelitian yang berupa target yang dituju dari penelitian, hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian, signifikansi penelitian merupakan manfaat/kegunaan yang diinginkan dengan adanya penelitian ini, definisi operasional yang merupakan definisi dasar untuk menunjang dalam operasional penelitian, penelitian terdahulu sebagai salah satu sumber dalam melakukan penelitian, serta sistematika penulisan sebagai kerangka acuan dalam penelitian ini.

Pada bab II akan digali mengenai berbagai landasan teori yang berkenaan dengan hal yang akan diteliti seperti teori kinerja karyawan, teori motivasi beragama, hubungan antara motivasi beragama dengan kinerja karyawan, dan model konseptual penelitian. Pada bab III terdapat berbagai metode penelitian yang digunakan, meliputi desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji coba alat ukur, dan teknik analisis data.

Pada bab IV dijelaskan tentang hasil penelitian (gambaran umum tempat penelitian, uji asumsi, dan pengujian hipotesis) dan pembahasan dari hasil penelitian. Pada bab V berisi tentang simpulan dan saran.