

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era modernisasi saat ini, perusahaan dihadapkan oleh persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk dapat terus memperhatikan komponen-komponen pendukung keberhasilan perusahaannya agar tidak kalah dalam persaingan bisnis. Dalam berjalannya suatu perusahaan, komponen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang paling utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga potensi sumber daya manusia perlu di upgrade dan dikelola dengan baik agar mampu bersaing dalam persaingan global. Sumber daya manusia juga mempunyai peran besar untuk memastikan maju atau tidaknya suatu institusi tersebut. Kinerja para karyawan dalam suatu Perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya (Vosloban, 2012, hlm. 663). Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada sumber daya manusia atau karyawannya dengan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung. (Budiharjo, 2014, hlm. 3)

Kinerja karyawan yang optimal dapat diwujudkan dengan adanya dorongan motivasi yang dapat mendukung suasana psikologis karyawan, karena karyawan yang tidak produktif dalam bekerja salah satunya adalah disebabkan

karena terdapat problem dalam motivasi kerjanya. (I.A Brahmasari dan A. Suprayetno, 2008, hlm. 124–125). Adapun suasana psikologis yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja.

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan Institusi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam Institusi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap Institusi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. (Rego & dkk, 2017, hlm. 3734)

Suatu Institusi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan pemimpin yang baik dan benar. Ada pendapat yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan praktik spesifikasi yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif. (Wibowo, 2010, hlm. 2)

Sedangkan menurut (Hakim, 2006, hlm. 173) motivasi adalah dorongan,

upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula. Sehingga tujuan dan target yang ditetapkan Institusi akan tercapai.

Religiusitas diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan tidak hanya mewujudkannya melalui kegiatan ritual keagamaan saja, namun religiusitas juga diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan mewujudkannya dalam setiap aspek kehidupan dan setiap kegiatan yang dilakukan dengan didorong oleh adanya kekuatan supranatural, dimana religiusitas tersebut dapat didukung oleh beberapa dimensi atau indikator yang antara lain adalah keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktik agama, dan pengamalan (D & Suroso, 1994, hlm. 76). Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Qur'an surah Al- Baqarah/2:208, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً ۖ وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ  
 إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: "*Wahai orang-orang yang beriman! Masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu.*" (Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2016, hlm.32)

Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Qur'an surah Ar- Ra'd/13:28, yaitu:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: "(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram." (Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2016, hlm.252)

Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Tingkat pada suatu keimanan atau religiusitas setiap karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya masing-masing akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perilaku tersebut akan memberikan dampak terhadap kemajuan perusahaan dengan adanya nilai religiusitas yang sudah lama tertanam pada diri setiap individu karyawan dalam bekerja. Dengan adanya sikap religiusitas di dalam diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya.

PT. Surya Satria Timur (SST) Banjarmasin adalah salah satu perusahaan kayu lapis yang masih bertahan sampai sekarang, sehingga ini menjadi hal yang perlu diperhatikan karena ini dapat mempengaruhi kelangsungan perusahaan dan menarik untuk diteliti. PT. Surya Satria Timur bergerak dalam industri kayu, barang dari kayu, gabus dan bambu. PT. Suya Saputra Timur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kayu lapis yang telah beroperasi lebih dari 30 tahun dengan produk berkualitas ekspor. Pabrik berlokasi di Jl. P. H. Mohammad Noor 99, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin?
2. Apakah kepemimpinan, motivasi dan religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari diadakanya penelitian tersebut oleh penulis, yaitu:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi dan religiusitas berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi dan religiusitas berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Sejalan dengan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna untuk:

- a. Menjadi sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh dibangku kuliah dan menambah pengalaman serta sarana latihan dalam memecahkan masalah-masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya.
  - b. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin.
2. Penelitian ini dapat menjadi sumber dan menambah khazanah ilmu pengetahuan bagi kalangan akademis dalam menunjang akademisnya dan juga hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan kepustakaan bagi UIN Antasari Banjarmasin, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi masyarakat umum dan mahasiswa yang lain, selain itu dapat juga dijadikan bahan bacaan serta mengetahui lebih dalam pengaruh kepemimpinan, motivasi dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur. Skripsi ini juga diharapkan bisa memberikan manfaat serta masukan bagi PT. Surya Satria Timur khususnya kepemimpinan, motivasi dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin.

## **E. Definisi Operasional/Batasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam memahami maksud atau judul dari penelitian ini, perlu kiranya dijelaskan dalam definisi operasional sebagai berikut:

1. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain, jika dikaitkan dengan judul di atas maka pengaruh adalah hubungan antara variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur.
2. Religiusitas adalah potensi beragama atau berkeyakinan kepada tuhan dengan kata lain percaya adanya kekuatan di luar dirinya yang mengatur hidup dan kehidupan alam semesta (Yulianto, 2014, hlm. 12). Religiusitas yang dimaksud penelitian ini adalah proses seseorang dalam memahami dan menghayati suatu ajaran agama, yang mana akan mengarahkan dirinya untuk hidup dan berperilaku sesuai dengan ajaran yang dianutnya.
3. Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu (Sutrisno, 2004, hlm. 109). Motivasi yang dimaksud penelitian ini adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Saputri & Andayani, 2018, hlm. 144–145). Kepemimpinan yang dimaksud penelitian

ini adalah proses seseorang yang mengarahkan dan memengaruhi kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

5. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Faktor yang paling umum muncul adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. (Rivai, 2004, hlm. 358)

#### **F. Kajian Pustaka/Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang penulis rasa sangat relevan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Misbachul Munir, Samsul Arifin, Didit Darmawan, Fayola Issalillah, Rafadi Khan Khayru, Mila Hariani, Mochamad Irfan (2022) : *Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi ini untuk mengamati peran motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Survei ini menggunakan teknik sampling sensus. Jumlah responden sebanyak 128 responden. Untuk memperoleh hasil dari data yang terkumpul akan dianalisis dengan teknik regresi. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi kerja dan religiusitas berperan nyata membentuk kinerja karyawan. Selain itu juga studi memperkuat kepemimpinan dan lingkungan kerja turut berperan membentuk kinerja

karyawan

2. Hendi Ahmad Baihaqi (2015) : *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga*. Penelitian ini Menggunakan random sampling technique sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menggunakan metode slovin, dengan tingkat kesalahan 8 persen. Maka sampel ditentukan sebanyak 100 responden. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Unza Vitalis Salatiga. Kepemimpinan, motivasi kerja dan religiusitas secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja dengan positif dan signifikan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. Variabel paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.
3. Wahidya Difta Sunanda (2022) : *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)*. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta sebanyak 175 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan; (2) Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Adapun berdasarkan penelaahan penulis terhadap penelitian diatas terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan dimana sama-sama meneliti tentang kepemimpinan, motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Tetapi juga banyak perbedaan seperti lokasi, tujuan penelitian, kemudian informasi yang digunakan dan aspek yang ingin diketahui. Namun penelitian ini tetap menjadi panduan guna mendapatkan referensi penulisan yang benar. Dalam penelitian yang akan diangkat penulis lebih banyak menitik beratkan pada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Satria Timur Banjarmasin.

### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan persoalan yang ada dalam penulisan skripsi ini. Dalam hal ini skripsi ini terdiri dari empat bab, yaitu:

Bab I adalah pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari diadakannya penelitian, manfaat dalam melakukan penelitian, untuk menghindari kekeliruan dalam memahami penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian, kajian pustaka untuk mempermudah penulisan sehingga ada acuan dan membuktikan bahwa penulisan ini bukan plagiat, dan sistematika penulisan.

Bab II berisikan landasan teori yang membahas mengenai penjelasan berupa teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ada pada penelitian, teori-teori tersebut dapat bersumber dari buku, jurnal, literatur, dan penelitian-penelitian terdahulu.

Bab III adalah metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, teknik pengolahan dan analisis data, dan tahapan penelitian, inilah yang menjadi metode untuk mensinkronkan antara bab dua dan hasil penelitian.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur serta apakah religiusitas berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Satria Timur. Analisis data inilah yang menjadi hasil dari penelitian yang dilakukan.

Bab V, penulis mengakhiri pembahasan dari ketiga bab tersebut, dengan menarik kesimpulan akhir sebagai ringkasan singkat titik temu atas penelitian yang telah dilakukan, serta saran-saran yang dipaparkan secara ringkasan.