

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu kedalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu (QS. Al-Baqarah; 208)¹

Setelah membaca serta memahami firman Allah SWT di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Allah SWT menyerukan kepada sekalian mukminin untuk masuk ke dalam Islam sepenuhnya, memahami serta mengamalkan ajaran Islam sepenuhnya.

Agama merupakan pedoman bagi setiap orang, dengan agama manusia memperoleh nilai-nilai yang dibutuhkan, dan dengan agama juga seseorang mendapat arahan dalam melakukan segala sesuatu antara mana yang baik dan mana yang buruk. Keterikatan seseorang terhadap agamanya menciptakan penghayatan yang mendalam terhadap ajaran-ajaran agama yang ada, sehingga berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang.

¹ Departemen Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV. Jumanatul 'ALI-Art (J-ART), 2009), hlm. 56

Keberagamaan atau religiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktifitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), melainkan juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktifitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tetapi juga aktifitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang, yang mana juga dibarengi dengan perilaku yang baik supaya dapat seimbang dan tercipta ketaatan dan penghayatan dalam menjalankan aktifitas keagamaan tersebut. Dengan demikian agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak. Agama dalam pengertian Glock & Stark adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan serta berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).²

Namun selain perilaku keagamaan, setiap seseorang memiliki tingkat keagamaan (religiusitas) yang berbeda-beda dan digolongkan dalam 3 tingkatan, yaitu tingkat keagamaan yang tinggi, sedang dan yang rendah. Tingkatan keagamaan tersebut dapat berpengaruh terhadap sikap dan tindakan seseorang pada kesehariannya. Dimana seseorang yang memiliki tingkat keagamaan yang tinggi tentu sikap dan perilakunya sangat baik dan cenderung untuk lebih berhati-hati dalam bertindak.

² Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori, *Psikologi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 78.

Tingkat keagamaan atau religiusitas setiap individu karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya masing-masing akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan. Semakin rendah tingkat religiusitas seseorang cenderung akan mudah dalam melakukan hal-hal yang tidak diinginkan atau menyimpang dari ajaran-ajaran agama, begitu pula sebaliknya. Sikap tersebut akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan dengan adanya nilai religiusitas yang sudah di tanamkan pada diri individual karyawan dalam bekerja.

Bekerja adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang enggan untuk bekerja, sesungguhnya ia melawan fitrah dirinya sendiri, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang lebih hina dari binatang.³ Hal ini juga dibuktikan dengan adanya dalil-dalil alquran tentang bekerja keras. Salah satunya ada didalam QS At-Taubah Ayat 105 :

وَقُلِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ اَعْمَلُوا فَيَسِيرَ اللّٰهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu

³ Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2008), hlm. 2

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah; 105)⁴

Manusia adalah salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan yang dikelola. Tanpa adanya sumber daya manusia tampaknya mustahil bagi suatu organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia, dan oleh karenanya menjadi hakikat kodrat yang selalu terbawa dalam setiap perkembangan kemanusiaan. Bekerja sebagai pernyataan eksistensi diri manusia sesungguhnya merupakan penjelmaan kesatuan diri yang melibatkan semua unsur yang membentuk keakuannya yaitu jiwa, semangat, pikiran maupun tenaga serta anggota tubuh lainnya. Oleh karena itu, maka dengan bekerja eksistensi diri manusia terlihat dan terukur kadar kualitasnya.⁵

Dalam wujud pencapaian eksistensi diri, SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif bukan hanya ada pada kepemilikan sikap religiusitas saja, namun tergantung

⁴ Departemen Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV. Jumanatul 'ALI-Art (J-ART), 2005), hlm. 56

⁵ Musa Asy'arie, *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: Lesfi, 2013), hlm. 40.

pula pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Kepemimpinan sebagai proses menggerakkan orang lain pada dasarnya merupakan rangkaian interaksi antar manusia. Interaksi itu bersumber dari seseorang yang berani dan bersedia tampil memelopori dan mengajak orang lain berbuat sesuatu melalui kerja sama satu dengan yang lain. Dengan berada di depan seorang pemimpin akan menjadi ikutan yang sikap dan perilakunya akan diteladani. Bersamaan dengan itu, pemimpin juga selalu mampu berada ditengah orang yang dipimpinnya untuk bergandengan tangan atau bekerja sama dalam mewujudkan kegiatan bersama.⁶

Demikian pula pada saat pemimpin berada dibelakang orang-orang yang dipimpinnya (karyawan), senantiasa akan berusaha memfungsikan dirinya dalam memberikan dorongan untuk berbuat sesuatu. Untuk itu sikap kepemimpinan yang diterapkan manajer dalam memimpin sebuah industri atau usaha saat ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan industri tersebut dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan strategi perusahaan tersebut.⁷

⁶ Amri Abdurrahman Rasyid, "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syari'ah Cik Ditiro Yogyakarta*", Skripsi, Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga

⁷ Aunur Rohim Fakhri dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2010), hlm. 2

Adapun salah satu strategi yang sangat berpengaruh yaitu strategi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam suatu perusahaan karena karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Jika kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitasnya dan begitupun sebaliknya.

Semakin ketatnya persaingan khususnya di daerah Yogyakarta. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Daerah Istimewa Yogyakarta menyebutkan bahwa nilai rata-rata Indeks produksi tahunan 2011-2016 juga semakin meningkat. Nilai indeks tumbuh negatif sebesar 5,4 persen ditahun 2012, namun kembali dalam empat tahun terakhir tercatat selalu tumbuh positif. Posisi nilai rata-rata indeks produksi 2016 berada pad level 130,2 dan tumbuh 6,4 persen dari tahun 2015. Angka sebesar 130,2 ini mengandung arti selama periode 2010-2016 terjadi kenaikan produksi industri kecil dan mikro sebesar 30,2 persen atau tumbuh 4,5 persen pertahun.⁸

Melihat adanya perkembangan industri yang begitu pesat di Yogyakarta, pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) telah menginisiasi berbagai program pemberdayaan masyarakat yang bertujuan

⁸<https://yogyakarta.bps.go.id/2017/08/11/7da495dfa8657275f9da077b/provinsi-di-yogyakarta-dalam-angka-2017.html> (Diakses pada hari Senin tanggal 25 Desember 2017, pukul 00:10)

menumbuhkan usaha maupun wirausaha baru dan menampung tenaga kerja sehingga mampu meningkatkan pendapatan.⁹ Menurut data BPS tahun 2017, lapangan usaha pengolahan di Provinsi Yogyakarta didominasi oleh industri yang berskala kecil dan mikro (usaha rumah tangga). Pada tahun 2016, populasi industri kecil dan mikro di Provinsi Yogyakarta mencapai 99,5%. Selain itu, Industri Kecil dan Mikro (UMK) merupakan salah satu faktor pendukung pariwisata yang ada di Provinsi Yogyakarta baik di bidang makanan dan minuman, kerajinan/kriya, dan yang lainnya.

Salah satu Industri Kecil dan Mikro (UMK) yang ada di Provinsi Yogyakarta yaitu Kencana Batik. Kencana Batik merupakan Usaha Mikro Kecil Menengah yang memproduksi batik jumput dengan berbagai macam pola dan warna. Kencana Batik jumput berdiri pada tahun 2011 di Yogyakarta.

Kencana Batik ini merupakan sebuah industri batik yang semua pemasar produknya melalui sosial media. Kencana Batik memiliki karyawan sekitar 40 orang, yang berasal dari warga dusun sekitar tempat industri itu berada. Karyawan yang berada di Kencana Batik terdiri dari ibu-ibu dan

⁹<http://jogiadaily.com/2015/05/mendorong-peran-investor-lokal-diy-dengan-budaya-kewirausahaan>. (Diakses pada hari Senin tanggal 25 Desember 2017, pukul 00:47)

sebagian remaja putri. Kencana Batik ini bertujuan ingin menciptakan SDM yang berdaya.¹⁰

Hal menarik lain dari Kencana Batik Jumput adalah perusahaan tersebut merupakan organisasi Islam karena dalam visinya yaitu menjadi perusahaan yang mengikuti peradaban zaman untuk mencapai ridho Allah SWT, bermanfaat bagi masyarakat dan bermanfaat bagi lingkungan serta misinya adalah mendukung pelestarian batik jumput sebagai peninggalan cagar budaya asli Indonesia. Berangkat dari visi dan misi inilah Ibu Laila Ruchina mendirikan usahanya.

Kencana Batik Jumput juga merupakan salah satu industri yang sangat memperhatikan perkembangan kinerja karyawannya baik secara material maupun non material. Karena sebagian besar karyawan pada industri Kencana Batik Jumput adalah para ibu rumah tangga dan remaja yang mana berasal dari warga sekitar industri itu sendiri, sehingga strategi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pun menjadi sangat penting dilakukan, hal tersebut dikarenakan supaya hasil akhir yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan industri serta mampu bersaing dengan industri lainnya tanpa harus memandang akan keterbatasan yang dimiliki setiap individu.

Dorongan bekerja sangat dibutuhkan para karyawan, agar dapat memberikan yang terbaik bagi semua konsumen. Oleh karena itu suatu

organisasi atau industri dituntut untuk dapat menciptakan sesuatu yang dapat meningkatkan gairah bekerja para karyawan. Ibu Wati salah satu karyawan industri Kencana Batik mengatakan bahwa dorongan bekerja karyawan didapatkan dari semangat dan kesabaran Ibu Laila Ruchiana dalam membimbing dan merangkul para karyawannya.¹¹

Selain itu, dengan adanya sikap religiusitas dan kepemimpinan yang memotivasi pada diri karyawan juga berdampak positif terhadap organisasi atau industri tersebut, selain mendapatkan keuntungan dari kepercayaan konsumen yang berbelanja di Kencana Batik Jumput karena kepuasan produk yang diterima, organisasi atau industri tersebut juga mendapat dampak baik dari sikap setia para karyawan yang bekerja di sana.

Akan tetapi tak cukup sampai disitu sebuah organisasi dapat dinyatakan baik-baik saja dan tanpa adanya kendala atau sebuah masalah. Dari pimpinan usaha, ibu Laila Ruchiana pimpinan usaha itu sendiri mengatakan bahwa masih sering ditemukannya sebuah kesalahan dalam melakukan pekerjaan, namun disitu tidak adanya pengakuan ataupun kejujuran dari pihak karyawan manapun. Sehingga menimbulkan kerugian yang harus di terima oleh perusahaan.¹²

¹¹ Wawancara dengan Ibu Wati selaku karyawan Kencana Batik Jumput, pra penelitian Sabtu, tanggal 3 Februari 2017

¹² Wawancara Ibu Laila Ruchiana pemilik Kencana Batik pada tanggal 02 Desember 2017

Maka dari itu, Ibu Laila Ruchiana menjadikan Kencana Batik memiliki aturan bagi semua pekerja di tempat usahanya. Untuk semua karyawan yang bekerja di sana diwajibkan untuk ikhlas dan bersedia melaksanakan konsep kerja yang bernilai ibadah. Yang dimaksudkan konsep kerja yang bernilai ibadah disini ialah membiasakan para karyawan membaca basmalah (doa) setiap hendak mengawali kegiatan apapun (bekerja). Seringnya sebelum atau selama proses bekerja pun suami dari Ibu Laila Ruchiana biasa mengajak para ibu-ibu yang bekerja disana untuk mendiskusikan sesuatu yang mengarah kepada kegiatan ibadah. Jadi sembari bekerja sembari ngaji kecil-kecilan, bukan *ghibah*, ujar Ibu Sumiyati, salah satu karyawan Kencana Batik Jumput.¹³ Selain itu, Ibu Laila Ruchiana juga mengajak karyawan untuk mengikuti acara majelis-majelis pengajian yang di adakan di rumah kediaman atau di mana industri Kencana Batik Jumput berada setiap bulannya . Semua itu dilakukan untuk menumbuhkan sikap religiusitas yang baik pada karyawannya. Menurutnya, ketika seseorang takut kepada Allah, maka seseorang tersebut juga akan takut untuk melakukan tindakan kebohongan.

Melihat adanya latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap**

¹³ Wawancara dengan Ibu Sumiyati selaku karyawan Kencana Batik Jumput, pra penelitian Sabtu, tanggal 3 Februari 2017

Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di UMKM Kencana Batik Jumput)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Apakah religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di UMKM Kencana Batik Jumput, Imogiri?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di UMKM Kencana Batik Jumput, Imogiri?
3. Apakah pengaruh religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di UMKM Kencana Batik Jumput, Imogiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap motivasi kerja karyawan di UMKM Kencana Batik Jumput, Imogiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di UMKM Kencana Batik Jumput, Imogiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di UMKM Kencana Batik Jumput, Imogiri.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

1) Manfaat Akademisi

Bagi akademisi diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu syari'ah pada umumnya dan ekonomi syari'ah pada khususnya, serta menjadi rujukan penelitian berikutnya pada bidang pemberdayaan masyarakat melalui industri batik.

2) Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Industri Kencana Batik dalam pengelolaan Industri Batik Dusun Jati, serta memberikan sumbangan data bagi para peneliti selanjutnya sehingga dapat tercapai tujuan dari pemberdayaan masyarakat yang akan dilakukan.