

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada bulan Ramadan 1407 H, atau tahun 1986, KH. Abdullah Gymnastiar (Aa Gym) menggalang sebuah kegiatan kajian keagamaan yang kemudian melahirkan Daarut Tauhid (DT). Kelompok Mahasiswa Islam Wirausaha (KMIW) adalah nama kajian tersebut. Pada tahun 1990, KMIW berganti nama menjadi Yayasan DT, tepatnya pada tanggal 4 September 1990, sebagaimana dikukuhkan dengan Akta Notaris Wiranti Ahmadi, S.H. No. 8. Hal ini di samping semakin banyaknya program yang dijalankan organisasi ini dan studi banding ke berbagai pesantren, khususnya di wilayah Jawa Barat. Selanjutnya, Masjid DT berlantai tiga dibangun pada bulan Juli 1993, tepatnya di Jalan Gegerkalong Girang No. 38 Bandung. "Masjid Seribu Tangan" adalah sebutan umum untuk masjid ini, yang dibangun oleh jemaah DT dan ribuan individu. Pada tanggal 9 April 1994, Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) DT resmi berdiri. kegiatan ekonomi pun diciptakan dan diperkuat untuk mendukung kegiatan dakwah. Kemudian, tahun 2002, PT Manajemen Qolbu didirikan.

Tujuan DT adalah "Menjadi lembaga dakwah tauhid yang melahirkan generasi ahli zikir, ahli pemikiran, dan ahli ikhtiar yang menjadi rahmat bagi seluruh alam."

Misi DT adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan ajaran rahmatan lil âlamîn.
2. Membangun generasi baru cendekiawan, ahli ikhtiar, dan ahli zikir.

Organisasi menghadapi sejumlah kendala dalam mencapai tujuan mereka di era globalisasi saat ini. Penerapan manajemen yang efisien merupakan salah satu rahasia keberhasilan. Kata kerja bahasa Inggris "management," yang secara umum berarti "to manage," merupakan asal kata "management". Definisi istilah "manajemen" telah berkembang seiring waktu. Manajemen, menurut Lauren A. Aply, adalah "seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain." Pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan merupakan definisi luas dari manajemen. Sebaliknya, George R. Terry mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengaturan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang memengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Karyawan dapat memberikan hasil kerja terbaiknya ketika mereka disiplin, bermotivasi tinggi, dan didorong oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dalam bisnis Islam, kinerja karyawan dikatakan sangat dipengaruhi oleh tiga komponen penting: motivasi intrinsik, etika kerja Islam, dan lingkungan kerja Islam.

Karyawan yang terdorong untuk mencapai tingkat tertinggi mereka karena pemenuhan internal, rasa tanggung jawab, dan niat yang jujur ketimbang hanya insentif atau penghargaan eksternal dikatakan termotivasi secara intrinsik. Pekerja yang menunjukkan tingkat dorongan intrinsik yang tinggi biasanya lebih inventif, kreatif, dan berdedikasi pada pekerjaan mereka.

Etika kerja Islam sangat penting untuk memberikan penghargaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meraih ridha Allah, etika kerja Islam menanamkan nilai-nilai luhur seperti keadilan, kejujuran, keandalan, dan ketekunan. Nilai-nilai ini mendorong individu untuk bekerja dengan profesionalisme yang tinggi dan menjunjung tinggi tanggung jawab moral serta integritas dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan spiritual dapat menciptakan suasana yang ramah dan efektif. Fasilitas dan peraturan tempat kerja, seperti penyediaan rumah ibadah dan pengaturan waktu salat, memenuhi kebutuhan spiritual karyawan. Meningkatkan kenyamanan dan produktivitas di tempat kerja membutuhkan kepemimpinan yang adil dan hubungan kerja yang harmonis.

Menurut penelitian Febrian Nurtaneo Akbar, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Pekerja yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang lebih baik.

Sementara itu, penelitian Istiar Purnomo, Nasor, dan Erike Anggraeni tahun 2023 menunjukkan bahwa prinsip kerja Islam membantu karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk di KC dan KCP Kota Bandar

Lampung untuk bekerja lebih baik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memberikan dorongan internal kepada karyawan untuk mengikuti petunjuk Allah SWT dengan melakukan apa yang diperintahkan-Nya dan menjauhi apa yang dilarang-Nya. Telah terbukti bahwa penerapan etika ini dalam praktik dapat meningkatkan kinerja pekerja.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Pebri Sukarta dan Yuliharsi (2023) menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman memiliki kinerja yang lebih baik secara signifikan dalam lingkungan kerja yang Islami. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja yang Islami.

Baitul Qur'an Pesantren Daarut Tauhiid Bandung yang beralamat di Jl. Gegerkalong Girang No.30 D, Gegerkalong, Kecamatan Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40154, menjadi lokasi penelitian ini. Lembaga pendidikan Baitul Qur'an Daarut Tauhiid (BQ DT) didirikan untuk menjawab tuntutan masyarakat Islam. Sejak berdiri pada tahun 2009, BQ DT memiliki tujuan untuk mengembalikan hakikat ahlush-shuffah yang ada pada zaman Nabi Muhammad SAW. Selain mempelajari berbagai disiplin ilmu keislaman dan aktif mengabdikan kepada jamaah di masjid, santri BQ DT juga mengutamakan menghafal Al-Qur'an. Saat ini, BQ DT menyelenggarakan sejumlah kegiatan pendidikan, antara lain Bimbingan Baca Al-Qur'an (BBQ), Bimbingan Murottal Al-Qur'an (BMQ), Program Daurah Tahsin, dan Program Santri Tahfidzul Qur'an (STQ) dan STQ Non Mukim.

Berdasarkan observasi awal pra penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yang diisi oleh 20 responden, peneliti memperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil survey pra-penelitian Motivasi Intrinsik

No.	Pernyataan	Respon	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi yang baik	18	1
2.	Pekerjaan saya membuat saya semangat dalam bekerja	19	1
3.	Saya menyukai pekerjaan yang menantang	15	-
4.	Saya menyukai pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab	19	1
5.	Saya terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada	19	-

Sumber: Karyawan Baitul Qur'an, 2024

Dapat disimpulkan dari statistik tabel bahwa, dari 20 responden, 18 setuju, 1 tidak setuju, dan 1 netral. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Baitul Qur'an telah bekerja keras untuk berkinerja baik, yang pada akhirnya akan mempengaruhi output mereka. Lebih lanjut, dari 20 responden, 19 setuju dan 1 tidak setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan percaya pekerjaan mereka menggairahkan mereka dan akan meningkatkan kinerja mereka. Lima responden tidak memihak, dan 15 dari 20 setuju bahwa sebagian besar pekerja menyukai pekerjaan yang menantang, yang juga akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, dari 20 responden, 19 setuju dan 1 tidak setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja menikmati pekerjaan mereka karena mereka merasa bertanggung jawab, yang memengaruhi output mereka. Terakhir, dari 20 responden, 19 setuju dan 1 netral, yang menunjukkan bahwa mayoritas

pekerja termotivasi untuk terus mencapai potensi penuh mereka, yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 1.2 Hasil survey pra-penelitian Etika Kerja Islam

No.	Pernyataan	Respon	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya memiliki niat yang ikhlas dalam bekerja	18	1
2.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	19	1
3.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	17	1
4.	Saya berusaha melakukan yang terbaik pada pekerjaan	19	1
5.	Saya bekerja keras untuk hasil yang maksimal	19	1

Sumber: Karyawan Baitul Qur'an, 2024

Dapat disimpulkan dari tabel bahwa, dari 20 responden, 18 setuju, 1 tidak setuju, dan 1 netral. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Baitul Qur'an bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Lebih lanjut, 19 dari 20 responden setuju, sementara 1 tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka tiba di tempat kerja tepat waktu. Dua tanggapan netral, satu tidak setuju, dan tujuh belas dari dua puluh setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota staf Baitul Qur'an menyelesaikan tugas mereka sesuai jadwal, yang memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Selain itu, dari 20 responden, 19 setuju dan 1 tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja terus berusaha untuk memberikan upaya terbaik mereka untuk meningkatkan kinerja. Terakhir, dari 20 responden, 19 setuju dan 1 tidak setuju, karyawan berusaha mendapatkan hasil terbaik.

Tabel 1.3 Hasil survey pra-penelitian Lingkungan Kerja Islam

No.	Pernyataan	Respon	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Atribut atau pajangan islami di kantor membuat pikiran menjadi tenang dan nyaman	15	2
2.	Sikap religius rekan kerja kantor memotivasi dalam bekerja	16	1
3.	Pemimpin religius dapat membuat saya lebih menghormatinya	17	1
4.	Saya berbicara dengan sopan kepada semua orang di tempat kerja	17	1
5.	Mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik	17	2

Sumber: Karyawan Baitul Qur'an, 2024

Berdasarkan data pada tabel, 15 dari 20 responden setuju, 2 tidak setuju, dan 3 netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Baitul Qur'an berpendapat bahwa keberadaan atribut atau pajangan Islam di tempat kerja membantu karyawan merasa lebih nyaman dan berkinerja lebih baik. Lebih lanjut, dari 20 responden, 3 bersikap acuh tak acuh, 1 tidak setuju, dan 16 setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja berpendapat bahwa keyakinan agama rekan kerja mereka menginspirasi mereka untuk berkinerja lebih baik di tempat kerja. Dari dua puluh responden, tujuh belas setuju, satu tidak setuju, dan dua netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja berpendapat bahwa pemimpin agama dapat meningkatkan penghargaan diri mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Lebih lanjut, dari dua puluh responden, dua bersikap acuh tak acuh, satu tidak setuju, dan tujuh belas setuju. Berdasarkan temuan ini, mayoritas pekerja berpendapat bahwa bersikap sopan kepada semua orang di tempat kerja dapat menciptakan suasana santai, yang pada gilirannya

memengaruhi kinerja mereka. Terakhir, dari 20 responden, 1 bersikap acuh tak acuh, 2 tidak setuju, dan 17 setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja beranggapan bahwa menyambut atasan dan rekan kerja saat mereka tiba atau meninggalkan kantor sangat bermanfaat dalam membina hubungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizky Aulia Hidayah Syafranuddin dan Efendi Rahmanto (2019). Namun, penelitian Alimudin (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan output, tetapi pada keadaan lain pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat diabaikan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas motivasi intrinsik berbeda-beda tergantung pada situasi.

Menurut penelitian Istiar Purnomo, Nasor, dan Erike Anggraeni (2023), pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk di KC dan KCP Kota Bandar Lampung lebih baik kinerjanya jika mematuhi norma kerja Islam. Namun, penelitian Annisa Selviana (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu meskipun perilaku etos kerja Islam memberikan hasil yang positif, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan tidak terdukung.

Namun penelitian yang dilakukan oleh M. Danie Muhtada (2022) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja Islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BMT UGT Sidogiri Jombang, yakni penerapan lingkungan kerja Islami di lokasi tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pebri Sukarta dan Yuliasri (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan latar belakang dan hasil kuesioner pra penelitian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang:

“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, ETIKA KERJA ISLAM, DAN LINGKUNGAN KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL QUR’AN PESANTREN DAARUT TAUHIID BANDUNG”.

B. Identifikasi Masalah

1. Motivasi intrinsik karyawan yang bervariasi

Walaupun sebagian besar responden pra-penelitian menunjukkan semangat dan tanggung jawab yang tinggi sebanyak 38% pada tabel kuesioner pra-penelitian di atas, masih terdapat sejumlah kecil yang tidak menunjukkan hal tersebut. Hal ini mencerminkan adanya perbedaan tingkat motivasi intrinsik di antara karyawan Baitul Qur’an.

2. Penerapan etika kerja Islam yang belum merata

Hasil survei pra-penelitian menunjukkan bahwa meskipun mayoritas memiliki niat ikhlas dan disiplin sebanyak 38% pada tabel kuesioner pra-penelitian di atas, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang belum optimal dalam menjalankan prinsip-prinsip etika kerja Islam seperti ketepatan waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Lingkungan kerja Islam yang belum optimal

Beberapa responden menyatakan ketidak setujuan atau bersikap netral terhadap indikator lingkungan kerja islam seperti atribut/pajangan islami dan mengucapkan salam sebanyak 8% pada tabel kuesioner pra-penelitian di atas, yang dapat mempengaruhi produktivitas.

4. Ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya

Dalam kajian terdahulu terdapat hasil yang beragam, ada penelitian yang menyatakan berpengaruh positif signifikan, dan ada jugayang menyatakan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari aspek motivasi intrinsik, etika kerja Islam, maupun lingkungan kerja Islam. Ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks lembaga pendidikan pesantren seperti Baitul Qur'an Daarut Tauhiid Bandung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti menentukan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Qur'an?
2. Apakah Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Qur'an?
3. Apakah Lingkungan Kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Qur'an?
4. Apakah Motivasi Intrinsik, Etika Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Qur'an?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan Baitul Qur'an
2. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan Baitul Qur'an
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja Islam terhadap kinerja karyawan Baitul Qur'an
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik, Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam terhadap kinerja karyawan Baitul Qur'an

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan keahlian para peneliti secara signifikan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memenuhi salah satu prasyarat program akademik peneliti, yaitu meraih gelar sarjana ekonomi.

2. Bagi Fakultas dan Universitas

Selain berfungsi sebagai referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah atau berkontribusi pada literatur.

3. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang akan menjadi dasar penilaian institusional. Temuan ini juga diharapkan dapat membantu organisasi mengembangkan rencana yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan etika kerja Islami yang suportif, memperbaiki teknik motivasi, dan membangun lingkungan kerja Islami yang kondusif.