

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam sebagai agama yang *rah{matan lil 'ālamīn*, tentunya mempunyai konsep atau ajaran yang bersifat manusiawi dan universal, yang dapat menyelamatkan umat manusia dan alam semesta dari kehancuran. Oleh karena itu, islam menawarkan nilai norma, dan aturan hidup yang manusiawi dan universal terhadap dunia modern, dan diharapkan memberikan alternatif terhadap keadaan problematis umat manusia yang hidup di dunia modern serta era global.¹ Salah satu ciri era global ini adalah berkembangnya sains dan teknologi yang saat ini mencapai puncak kejayaannya justru malah melahirkan banyak orang yang semakin yakin jika yang disebut dengan “peradaban modern” berada dalam krisis besar.

Islam mengajarkan bagaimana untuk membentuk suatu sistem kehidupan yang seimbang antara kehidupan dunia dan akhirat. Al-quran memperbolehkan manusia untuk mencari dunia sebanyak-banyaknya akan tetapi tidak melupakan ataupun melalaikan urusan akhirat. Islam memandang dunia sebagai jalan menuju kehidupan di akhirat yang kekal.²Di samping itu, terbentuknya hukum islam didorong oleh

¹Rosihon Anwar, *Pengantar Studi Islam*, cet.ke-1, (Bandung: Pustaka Setia, 2009)31.

²Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Moral dalam Perekonomian Islam*,terj. Didin Hafidhuiddin, Setiawan Budiutomo, Dan Aunur Rofiq Shaleh Tamhid,(Jakarta: Robbani Pers, 2001) 87.

kebutuhan-kebutuhan praktis.³Karena tidak dapat dipungkiri bahwa manusia adalah makhluk hidup yang keinginannya tidak terbatas. Oleh karena itu, mereka melakukan sebuah usaha dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Seseorang yang melakukan usaha dapat diistilahkan sebagai pelaku usaha.

Pelaku usaha menjalankan kegiatan usaha dalam bentuk menjual produk barang atau jasa apa saja selama produk tersebut masih dibutuhkan dan diinginkan oleh pembeli.⁴Setiap organisasi memiliki strategi yang berbeda-beda, dan pengendalian harus disesuaikan dengan syarat strategi spesifik. Strategi yang berbeda memerlukan prioritas tugas berbeda, faktor keberhasilan berbeda, keterampilan, prespektif, dan perilaku yang berbeda pula. Oleh karena itu, yang seharusnya diperhatikan dalam desain sistem pengendalian adalah perilaku yang didorong oleh sistem tersebut.⁵ Dengan sistem tersebut diharapkan seluruh anggota organisasi mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, menguasai kecakapan bekerja adalah hal yang paling penting.⁶ Hal ini dapat dibuktikan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja. Penilaian kinerja yang baik harus mampu menggambarkan cara tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai.

³ Fathurrahman Djamil, *Hukum Ekonomi Islam*, cet.ke-2, (Sinar Grafika Offset, 2015) 54.

⁴Mulyadi Nitisusastro, *Perilaku Konsumen dalam Prespektif Kewirausahaan*, cet.ke-1,(Bandung: Alfabeta, 2012) 2.

⁵ Rachmat, *Manajemen Strategik*, cet.ke-1, (Bandung: Pustaka Setia, 2014) 11.

⁶Tubagus Ahmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Ttinggi dan Kuat*, cet.ke-1, (Bandung: Refika aditama, 2015) 89.

Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, akan tetapi juga untuk mendorong pegawai agar mampu bekerja lebih baik lagi.⁷ Penilaian tersebut berdasarkan indikator atau ukuran kinerja, indikator kinerja pada hakikatnya adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik secara kualitatif maupun kuantitatif bahwa sebuah perusahaan kinerja telah terjadi. Indikator kinerja sebagai penanda harus benar menandakan apa yang telah, sedang, atau akan terjadi dalam perusahaan tersebut. Seorang manajer adalah pengendali perusahaan yang membutuhkan pengetahuan strategis untuk perkembangan perusahaan yang dipimpinnya.⁸ Motivasi untuk meningkatkan etos kerja dan kualitasnya, serta meningkatkan minat karyawan untuk terus mengembangkan dirinya.

Faktor motivasi dalam diri pengikut menjadi faktor penentu apakah pekerjaan akan diselesaikan dengan baik atau tidak. Walaupun seorang karyawan memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas, tetapi apabila tidak memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, maka pekerjaan tersebut tidak akan dilakukannya. Oleh karena itu, pemimpin harus memastikan apakah karyawan memiliki kompetensi dan motivasi.⁹ Disamping etos kerja, pemimpin juga harus memotivasi unsur pengetahuan dan keterampilan karyawan. Selanjutnya yang perlu

⁷Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*, cet.ke-1, (Bandung: Pustaka Setia, 2017) 65.

⁸Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015) 123-124.

⁹ Djamaluddin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012) 61.

dimotivasi adalah unsur ibadah. Kegiatan ibadah karyawan perlu mendapat perhatian pimpinan (manajer).¹⁰

Pergeseran kesadaran kru dan manajer pada semua level organisasi akan mulai terjadi saat mereka mulai mencari sesuatu yang lebih dari sekedar pekerjaan mereka, yaitu makna, tujuan dan pemenuhan kebutuhan dalam pekerjaan mereka. Selama ini kebanyakan organisasi terlalu banyak menekankan kepada teori manajemen sekuler. Lebih jauh lagi, metodologi manajemen yang ada hanya meninggalkan sedikit ruang untuk agama.¹¹ Agama berpengaruh sebagai motivasi dalam mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas, karena perbuatan yang dilakukan dengan latar belakang keyakinan agama nilai mempunyai unsur kesucian, serta ketaatan. Keterkaitan ini akan memberi pengaruh diri seseorang untuk berbuat sesuatu.¹² Untuk itu, kiranya perlu mengintegrasikan spiritualitas ke dalam manajemen, karena tidak ada organisasi yang dapat bertahan dalam jangka waktu lama tanpa jiwa dan spiritualitas.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan pradigma baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang mengalami perkembangan cukup pesat dalam tiga puluh terakhir. Berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi individu dalam bekerja, baik itu kaitannya dengan motivasi, sikap kerja,

¹⁰Nana herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, cet.ke-1, (Bandung: Pustaka Setia, 2013) 94.

¹¹ Abdul Halim Usman, *Manajemen Strategis Syaria h*, cet.ke-1, (Jakarta: Zikrul Hikam, 2015) 37.

¹²Jalaluddin, *Psikologi Agama Memahami Prilaku Dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*, cet.ke-17, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015) 278.

perilaku, budaya organisasi dan kepemimpinan, juga kinerja dan produktivitas individu dalam organisasi.¹³

Sebuah organisasi atau perusahaan memiliki petunjuk atau peraturan sendiri untuk mengambil tindakan dan “Hukum tak tertulis” untuk menilai prestasi pegawai perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan memiliki pandangan atas dunia usaha yang bersifat khas.¹⁴ Organisasi yang dianggap lebih spiritual dinilai lebih menguntungkan. Dengan nilai-nilai spiritual, karyawan mampu membawa kesempurnaan dalam perilaku yaitu kreativitas dan emosi. *Spiritual management* paling tidak telah memberikan kontribusi bagi kemajuan praktik bisnis dan manajemen. Pertama, dimensi spiritualitas memberikan fondasi yang kuat untuk membangun integritas moral yang kokoh bagi para pelaku bisnis. Kedua, berkaitan dengan pengembangan etos kerja yang berorientasi pada kemajuan dan keunggulan kinerja. Dimensi spiritualitas semestinya mampu dijadikan pendorong yang kuat untuk menancapkan motivasi dan etos kerja yang selalu mengacu pada prestasi baik bagi seluruh karyawan maupun bagi manajer.¹⁵

Salah satu etika seorang manajer adalah mendorong diberlakukannya syariat¹⁶, salah satunya adalah kewajiban melaksanakan shalat yang hukumnya adalah fardu ‘ain. Islam memiliki syariat atau jalan hidup di antaranya adalah menegakkan shalat. Rasulullah menyatakan

¹³ Ibid., 40.

¹⁴ Erviana Damayanti, *Psikologi Manajemen*, (Jakarta: Progres: 2004) 47-48.

¹⁵ Abdul Halim Usman, *Manajemen Strategis Syariah...*, 45.

¹⁶ Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis dalam Prespektif Islam*, (Jakarta: Salemba empat, 2011) 110.

bahwa shalat itu adalah tiang agama. Dengan diterapkannya suatu kebijakan yang dibuat oleh seorang manajer akan mampu memotivasi karyawannya untuk melaksanakannya kewajiban tersebut dan tidak melalaikan kewajibannya sebagai umat muslim. Karena agama kerap kali dianggap sebagai pandangan hidup yang menomorduakan urusan kehidupan duniawi. Padahal munculnya kesadaran keagamaan tidak hanya berkenaan dengan ritual kutuhanan dan menggapai keselamatan akhirat, namun agama juga dibutuhkan sebagai pedoman dalam menjalani kehidupan dunia. Agama juga menjadi rujukan dalam menyikapi dan menyelesaikan problem hidup. Bahkan secara historis agama telah banyak mendorong nilai-nilai emansipasi bagi pemeluknya dan menempatkan dirinya sebagai penggerak perubahan masyarakat.¹⁷

Salah satu sistem yang kurang diperhatikan dalam menata sebuah organisasi adalah sikap disiplin yang dimulai dari pembiasaan diri dalam melaksanakannya. Padahal Nabi Muhammad Saw. telah mencontohkan berbagai bentuk kedisiplinan yang dapat diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, seperti pelaksanaan ibadah shalat yang telah memiliki waktu tersendiri dalam pelaksanaan kewajiban tersebut. Hal ini dapat juga diaplikasikan dalam sebuah organisasi. Disiplin sangat dekat kaitannya dengan *performance* kerja. Dalam suatu kajian keilmuan, disiplin dapat dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menjadi wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan maupun yang menjadi

¹⁷ A. Muhtadi Ridwan, *Geliat Ekonomi Islam*, cet. ke-1, (Malang : UIN-Maliki Press (Anggota IKAPI), 2011) 103-104.

bagian dari suatu perusahaan atau organisasi.¹⁸ Seseorang yang disiplin dalam melakukan sesuatu walaupun hal yang sederhana akan merasa ada kejanggalan jika tidak dilakukan. Dengan demikian sikap disiplin adalah suatu keharusan.

Shalat memiliki berbagai manfaat bagi manusia, baik secara spiritual maupun secara fisik. Dari aspek kesehatan, shalat bermanfaat baik untuk kesehatan mental maupun untuk kesehatan fisik. Seorang muslim harus bersiap melakukan shalat sebagai symbol untuk melakukan penyucian diri. Dengan demikian, seorang muslim harus berhati-hati dalam memelihara shalatnya dan berusaha melakukannya dengan konsentrasi penuh (*khusyuk*) agar mendapat manfaat yang maksimal dari shalat yang dilakukannya. Walaupun tujuan utama shalat adalah untuk menyembah Allah, namun ritual shalat memiliki banyak manfaat tambahan bagi orang yang melakukannya.¹⁹ Salah satu manfaat shalat adalah sikap kedisiplinan dalam menjalankannya.

Untuk mencapai kedisiplinan umat islam disyariatkan untuk shalat wajib sebanyak lima waktu. Dalam melaksanakan shalat dapat dilakukan sendiri maupun shalat secara berjamaah yang memiliki banyak keutamaan. Jika dilakukan secara terus-menerus diawal waktu maka tapa disadari akan membentuk sikap kedisiplinan seorang muslim. Begitu pula dalam pembinaan sikap kedisiplinan yang dibentuk dengan metode pembiasaan

¹⁸Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat*, cet.ke-1, (Bandung: Refika Aditama, 2015) 93.

¹⁹ Aliah B. Purwakania Hasan, *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) 127.

shalat awal waktu, seorang karyawan juga mampu mengerjakan pekerjaannya dengan disiplin. Bentuk disiplin dalam sebuah perusahaan adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.²⁰ Ketaatan melaksanakan shalat pada waktunya, menumbuhkan kebiasaan untuk teratur dan terus-menerus melakukan pekerjaannya pada waktu yang ditentukan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan yang ditetapkan dalam suatu kebijakan.

Salah satu kebijakan yang dibuat oleh pimpinan toko Bintang Mandiri yaitu diterapkannya shalat berjamaah tepat waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menelaah lebih jauh bagaimana penerapan shalat berjamaah tepat waktu yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Toko Bintang Mandiri kec. Lenteng Kab. Sumenep.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis penerapan shalat berjamaah tepat waktu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Toko Bintang Mandiri Kec. Lenteng Kab. Sumenep?

²⁰Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, cet. ke-4, (Jakarta: Kencana, 2010) 76.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis penerapan shalat berjamaah tepat waktu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Toko Bintang Mandiri Kec. Lenteng Kab. Sumenep.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dalam hal pengetahuan dan pemahaman mendalam tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat bagi akademik sebagai bahan referensi atau bahan untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi penulis dan para akademisi yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Karyawan dan Perusahaan

Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi karyawan maupun calon karyawan bahwa dengan adanya disiplin shalat berjamaah mampu meningkatkan kinerja. Dan manfaat bagi tempat penelitian adalah untuk memberikan sumbangan informasi tentang penerapan shalat berjamaah tepat waktu juga mampu meningkatkan

kinerja. Sehingga perusahaan mampu mengimplementasikan hal ini dengan lebih baik lagi.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek, baik secara teoritis maupun empiris yang menumbuhkan gagasan yang mensari usulan penelitian.²¹

Kajian pustaka sangat diperlukan dalam penelitian karena bertujuan untuk menghindari duplikasi dan memperoleh konsep atau teori yang kelak dapat digunakan untuk analisis dan kegunaan lainnya. Berdasarkan hal tersebut peneliti berusaha menelaah karya ilmiah yang berkaitan dengan judul skripsi yang dibahas.

1. Skripsi yang disusun oleh Muhammad Ansori Jurusan Ilmu Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang tahun 2015 *“Implementasi Pembiasaan Shalat Awal Waktu Sebagai Metode Pembentuk Sikap Kedisiplinan Santri Pondok Pesantren Putra Al-Ishlah Mangkang Kulon Tugu Kota Semarang”*. Skripsi ini meneliti tentang penerapan pembiasaan shalat tepat waktu meskipun harus selalu diingatkan karena kendalanya saat para santri memiliki kegiatan di luar pondok pesantren, sehingga para guru sulit untuk mengkondisikan shalat mereka. Hal ini menunjukkan bahwa jika santri disiplin dalam shalatnya, maka para santri akan

²¹ Munawaroh, *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*, cet. ke-2 (Jombang : Intimedia, 2013) 23.

cenderung memiliki sikap disiplin. Perbedaan dengan penelitian ini adalah dampak yang ditimbulkan dari shalat awal waktu mampu meningkatkan kinerja dari karyawan.²²

2. Skripsi yang disusun oleh Yuli Firawati Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta di tahun 2013 “*Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Alfah Bakery Yogyakarta)*”. Skripsi ini meneliti tentang kinerja organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan untuk mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan dengan menerapkan sistem manajemen nilai spiritual. Perbedaan dengan penelitian ini adalah kekhususan dari segi spriritualitas, yaitu dalam hal shalat berjamaah tepat waktu dalam meningkatkan kinerja karyawan.²³

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penelitian ini, dan pembahasan akan lebih terperinci, maka penulis membuat sistematika pembahsan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

²²Muhammad Ansori, *Implementasi Pembiasaan Shalat Awal Waktu Sebagai Metode Pembentuk Sikap Kedisiplinan Santri Pondok Pesantren Putra Al-Ishlah Mangkang Kulon Tugu Kota Semarang*, (Semarang: Universitas Islam Negeri Negeri Walisongo Semarang, 2015).

²³ Yuli Firawati, *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Alfah Bakery Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013).

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori, sub babnya menjelaskan tentang shalat, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja dan penilaian kinerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari, jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data, serta uji keabsahan data yang digunakan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, pembahasan dan analisa data tentang hasil penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam Bab Pendahuluan. Dimana lebih spesifik dalam bab ini menjelaskan tentang penerapan pembiasaan shalat berjamaah tepat waktu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini membahas kesimpulan dan saran. Merupakan sebuah pernyataan singkat yang diambil dari peneliti dari analisis dan pembahasan penelitian. Tidak hanya itu, penulis juga akan mencoba memberikan saran yang dapat dimanfaatkan oleh pihak pembaca, pengguna dan peneliti selanjutnya.