

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

KSP Tunas Arta mandiri syariah (TAM) adalah kepedulian untuk membantu masyarakat melalui permodalan merupakan niat baik para pendiri KSP Tunas Artha Mandiri yang tetap terjaga sampai saat ini. Kepedulian tersebut diwujudkan melalui TAM penyediaan pinjaman dengan proses cepat, mudah dijangkau dan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan usaha anggota.

Bermula dari kota kecil di Ngajuk seiring dengan perkembangan usaha dan manfaat yang dirasakan oleh masyarakat KSP Tunas Artha Mandiri melebarkan sayapnya hingga mencapai tiga provinsi di Jawa. Dengan 173 kantor cabang yang tersebar di tiga provinsi, lebih dari 1000 orang tenaga lapangan, KSP TAM senantiasa siap membantu masyarakat dalam penyediaan modal usaha, investasi serta menjadi mitra pihak –pihak yang berkepentingan dan kepedulian terhadap pengembangan usaha mikro dan kecil (UMKM).

Sejalan dengan kesadaran masyarakat dan anggota pada khususnya, untuk menjalankan syariah dari aspek kehidupan, termasuk dalam ekonomi, pada tahun 2016, KSP TAM memulai babak baru menjadi syariah dengan nama Koperasi Simpan Pinjaman dan Pembiayaan Tunas Artha Mandiri (KSP TAM) dengan merk TAM Syariah. Tunas Artha Mandiri Kadipiro, Surakarta merupakan salah satu dari beberapa cabang yang ada di Indonesia. Dimana beralamat lengkap Jl. Sumpah Pemuda 74 Kadipiro, Surakarta (200M Timur Tpu Bondoyono). Pegawai yang dimiliki TAM Syariah Kadipiro berjumlah 40 orang. Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Kadipiro mempunyai

kebiasaan atau fenomena *Religiusitas* dimana kantor lain belum tentu mempunyai kebiasaan tersebut, TAM Syariah Kadipiro melakukan sholawatan dan berdoa terlebih dahulu sebelum beraktivitas. Kegiatan ini rutin dilakukan baik oleh staf maupun pimpinan. Selain sholawatan dan berdoa mereka juga rutin mengadakan pengajian, pengajian tersebut dilaksanakan setiap hari jumat dan ketika malam jumat para pegawai dan pimpinan melakukan thalilan.

Religiusitas mempengaruhi dampak positif yang dapat meningkatkan sikap yang baik, baik dalam arti dimana pegawai mempunyai sifat loyalitas terhadap pekerjaan di kantor.

Sementara penelitian Yusuf (2015) yang meneliti pengaruh *religiusitas* dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *religiusitas* terhadap variabel kinerja yang diteliti. (Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomer 2, Tahun 2018)

Religiusitas merupakan suatu keadaan, pemahaman dan ketatan seseorang dalam menyakini suatu agama diwujudkan dalam pengalaman nilai, aturan dan kewajiban. Sehingga mendorong untuk bertingkah laku, sikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. *Religiusitas* berasal dari kata religion (Inggris) atau religi (Indonesia), di dalam bahasa latin *religio, relegen* atau *religure* berarti mengikat. Kata *relegare* mempunyai pengertian dasar berhati-hati dan perpegang pada norma atau aturan secara ketat (Ghufron, 2012)

Religiusitas sifat religi yang dimiliki pegawai maupun pemimpin adalah salah satu pedoman atau ajaran yang dimiliki oleh setiap manusia.

Religiusitas pegawai Tunas Artha Mandiri Syariah mewujudkan pencapaian serta menjadi motivasi di dalam berkerja dimana perasaan ikhlas dan tulus telah tercipta. Koperasi TAM syariah setiap karyawan memiliki Religiusitas yang lebih dimana dalam setiap tindakan selalu mengutamakan Tuhan Yang Maha Esa ini merupakan salah satu kelebihan yang baik dan tidak semua intansi/ kantor mempunyai hal tersebut. Berdasarkan sifar religiusitas juga dapat mencerminkan kualitas SDM. Apabila sebuah kantor mempunyai pegawai yang berkualita maka dalam kinerja akan ada peningkatan disetiap waktu.

Selain *Religiusitas*, Motivasi diyakini bisa meningkatkan kinerja karyawan. Didalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkankan serta menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan dengan melalui pembentukan budaya organisasi atau budaya kerja sehingga karyawan merasa terpacu untuk berkerja lebih rajin agar kinerja yang dicapai juga tinggi(Ermayanti,2001:3 dalam Brahamasari dan Supriyanto,2008:125).

Menurut Rivan(2010:837) motivasi adalah serangkaian nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kata *move* dalam kata motivasi memiliki arti gerak (bergerak).Kesimpulan dari motivasi merupakan suatu bentuk sikap yang dapat mempengaruhi seorang atau individu untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan (2009) tujuan ada motivasi: Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan tingkat partisipasi karyawan dalam peranan di perusahaan, Meningkatkan kesejahteraan karyawan, Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, Menciptakan suasana dan

hubungan kerja yang baik. Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang kadipiro, Surakarta peran pemimpin dalam pemberian motivasi sudah secara maksimal dan teratur sehingga menyebabkan pegawai merasa risih dan tertekan dan merasa tidak ada ruang untuk berkembang secara individu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono Bayu (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan A Suyunus Adibowo (2012) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Loyalitas karyawan menurut Jusuf (2010), Loyalitas suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik terhadap pekerjaan, atasan, kelompok, dan tempat kerja yang menyebabkan karyawan rela berkorban untuk memuaskan pihak lain atau masyarakat. Indikator loyalitas menurut Siswanto (2010) adalah: Ketatatan atauran, tanggung jawab, kemauan untuk kerja sama, rasa memiliki dan hubungan baik antar pribadi serta kesukaan terhadap pekerjaan. Berdasarkan pengamatan yang sementara yang dilakukan di Koperasi Tunas Artha mandiri Syariah Cabang kadipiro, Surakarta. Sikap Loyalitas seorang pegawai di cerminkan dengan selalu taat pada peraturan kantor dan sanggup mencapai target dan bertanggung jawab pada setiap tugas yang diberikan.

Kinerja yang tinggi menyebabkan seseorang menghasilkan target dan tanggung jawab yang baik atau tinggi. Setiap perusahaan pasti ingin mendapatkan kinerja yang terbaik dari karyawannya agar dapat mencapai tujuan- tujuan yang ingin dicapai dengan mudah. Perusahaan sebaik mengetahui motivasi yang bagaimana dapat membuat karyawan berkerja dengan giat dan memberikan kinerja terbaik mereka. Indikator kinerja karyawan anantara lain: *knowledge*(pengetahuan), *skill*(bakat) *ability*(kamampuan),serta motivasi dalam diri karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka, diajukan sebuah judul penelitian: **“Studi Religiusitas ,Motivasi dan Loyalitas Sebagai Faktor Pendukung Kinerja Pegawai Di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Kadipiro,Surakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang diuraikan diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kadipiro?
- 2 Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Tunas Artha Mandiri?
- 3 Apakah Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kadipiro?

C. Tujuan penelitian

- 1 Mengetahui secara empiris apakah Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah kadipiro
- 2 Mengetahui secara empiris apakah Motivasi terhadap berpengaruh Kinerja Pegawai di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah kadipiro
- 3 Mengetahui secara empiris apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan ada sebuah manfaat serta kontribusi sebagai berikut:

Manfaat bagi praktisi

- a. Bagi Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah sebagai bahan masukan yang dapat digunakan untuk menentukan langkah –langkah yang berkaitan dengan loyalitas sdm dan motivasi kerja.
- b. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian lainnya.
- c. Bagi Pihak lain sebagai bahan informasi mengenai Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kadipiro.

E. Sistematis Penulisan

Sistematis penulisan di dalam penelitian ini terdiri dari 5 bagian dengan urutan sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian dan objek penelitian, definisi variabel operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

4. BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran objek penelitian, deskripsi data, serta hasil analisis data dan pembahasan.

5. BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, dan saran.