

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi

perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Setiap manusia memiliki naluri religiusitas, yaitu naluri untuk berkepercayaan. Naluri itu muncul bersamaan dengan hasrat memperoleh kejelasan tentang hidup dan alam raya yang menjadi lingkungan hidup sendiri. Karena itu setiap manusia dalam lingkup yang lebih besar, masyarakat pasti memiliki keinsyafan tentang apa yang dianggap “makna hidup”. Secara antropologis- kultural, makna hidup itu seringkali teraktualisasikan dalam berbagai legenda, dongeng dan mitologi. Tetapi jika kejelasan dan penjelasan tentang makna hidup dan lingkungannya yang diberikan oleh legenda, dongeng dan mitologi itu tidak benar, maka fungsi dan kegunaannya akan bersifat sementara, tidak hakiki.

Agama sebagai sistem keyakinan menyediakan konsep tentang hakikat dan makna hidup itu, tetapi ia tidak terdapat pada segi-segi formalitas atau bentuk hiriah keagamaan. Ia berada dibaliknya. Karena itu formalitas harus “ditembus” batas-batas lahiriah harus “diseberangi”. Kemampuan melampaui segi-segi itu (niscaya) akan berdampak pada tumbuhnya sikap-sikap religius individu maupun masyarakat yang lebih sejalan dengan makna dan maksud hakiki ajaran agama.

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitandengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagamaan seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak.

Religiusitas menurut Suhardiyanto adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendaknya (larangannya).<sup>1</sup>Sesuatu yang membuahkan perlakuan yang baik kepada sesamanya sebagai tanggapan kasih dan kepatuhannya kepada pribadi yang ilahi itu, yang sejak awal mengasihi dan menyayangi umat ciptaan Nya. Hubungan

---

<sup>1</sup>Suhardiyanto.*Pendidikan Religiusitas*, Jogjakarta, : Kanisius, 2001, h. 1

pribadi yang baik dengan pribadi yang ilahi ini menurut Suhardiyanto memampukan orang untuk melihat kebaikan Tuhan dalam sesama, suatu sikap yang setelah tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang akan membuahkan cinta tidak hanya pada Tuhan saja tetapi juga pada sesama ciptaan Tuhan, baik itu manusia maupun alam ciptaan lain sehingga dalam hidup sehari-hari sebagai buahnya bagi manusia akan tumbuh atau muncul sikap saling menghargai, saling mencintai, dan muncul rasa sayang pada alam lingkungannya, sehingga “kesejahteraan bersama, lahir batin” dapat terwujud.

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) merupakan sebuah lembaga keuangan mikro yang berlandaskan prinsip syariah dalam melaksanakan transaksi keuangan. Namun yang menarik untuk dikaji ialah apakah ketika karyawan yang bekerja pada BMT yang memiliki perilaku Islami (religiusitas) dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap kinerjanya.

Dari uraian tersebut maka penulis mengambil judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR RELIGIUSITAS YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BMT KECAMATAN GENUK SEMARANG”)

## **1.2.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan dan untuk menghasilkan pembahasan yang obyektif dan terarah dapat dirumuskan permasalahan adalah:

- 1) Apakah factor-faktor Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2) Seberapa Jauh pengaruh faktor religiusitas terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Dalam suatu penelitian tentunya ada tujuan yang ingin di capai sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk *mengetahui factor-faktor yang mempebgaruhi kinerja karyawan dilihat dari sisi religiusitas yang di fokuskan pada BMT di Kecamatan Genuk kota Semarang.*

Harapan penulis disusunnya proposal penelitian ini, yang nanti akan ditindak lanjuti dengan penelitian, dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1) Kegunaan yang bersifat teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan memberikan sumbangan informasi bagi para ilmuan ekonomi sehingga dapat memperkaya dan mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2) Kegunaan yang bersifat praktis :

a. Bagi Penulis

Sebagai wahana untuk mengaplikasikan teori yang telah di peroleh selama masa perkuliahan berlangsung di perguruan tinggi dengan kasus-kasus nyata di dunia manajemen.

b. Bagi Mahasiswa

Memberikan gambaran tentang pembuatan skripsi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

d. Bagi Masyarakat Luas

Sebagai wacana dan pengetahuan tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisi tentang landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memberikan penjelasan tentang lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data serta metode analisis data yang digunakan untuk mengolah data.

##### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian tersebut.