

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tingginya tingkat persaingan usaha memang tidak dapat dihindari, terlebih lagi setelah diberlakukannya era pasar bebas. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan ingin memenangkan persaingan dengan perusahaan pesaingnya, banyak strategi yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan untuk mencapai hal tersebut dengan harapan bahwa akan memenangkan persaingan tersebut. Namun terkadang untuk meraih keuntungan dan memenangkan persaingan, perusahaan cenderung menggunakan cara-cara yang mengesampingkan prinsip-prinsip moral dan etika. Dengan melakukan hal-hal tersebut tentunya akan merugikan baik bagi perusahaan ataupun bagi masyarakat luas.¹

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen yang akhir-akhir ini mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia harus dapat di upayakan serta digunakan seoptimal mungkin.²

¹ Faizal Badroen, et.al, *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Kencana prenada media group, 2006, hlm.177

² Drs. Muslich, *Etika Bisnis pendekatan substansi dan fungsional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Cet.ke -1, 1998, hlm.61

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien³. sehingga upaya-upaya perbaikan produktivitas itu telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks.⁴

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja seorang muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan tuhan yang paaling sempurna di dunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *jihad fi sabilillah*. Jihad memerlukan motivasi, sedangkan motivasi memerlukan pandangan hidup yang jelas dalam memandang sesuatu.⁵ Bekerja menurut Islam merupakan salah satu ajaran terpenting yang harus dilakukan oleh setiap Muslim. Bekerja sebagai sarana mencukupi kebutuhan hidup dalam pandangan islam dinilai sebagai ibadah, yang disamping itu dapat mendatangkan keuntungan berupa materi sebagai hasil

³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas*, Ed.2, Jakarta: Bumi Aksara, Cet.8, 2009, hlm.1

⁴ Ambar teguh sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber daya Manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hlm.199

⁵ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, Malang: UIN- Malang Press, 2007, hlm.57

secara fisik, maupun akan mendapatkan keuntungan berupa pahala.⁶ Setiap aktivitas bisnis terkait dengan kerja produktif. Kerja yang produktif membutuhkan etos kerja yang baik. Apalagi dalam kondisi sosial yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilannya sehingga dapat mengikis landasan moral ataupun nilai-nilai agama. Terlebih lagi dengan pertumbuhan dan penyebaran sikap individualistik yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil dari pada proses.⁷

Sistem perekonomian dewasa ini mulai di dominasi oleh peranan human capital yaitu pengetahuan dan ketrampilan manusia. Namun seringkali kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan tidak mencapai hal yang diharapkan yaitu tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut seperti peningkatan produktivitas kerja karyawan. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi perusahaan apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Karyawan akan larut dalam budaya organisasi perusahaan yang tidak mendukung terhadap tujuan organisasi perusahaan yaitu melenceng dari nilai-nilai organisasi perusahaan.⁸

Dalam sepanjang sejarah perjalanan hidup manusia, salah satu fenomena yang terjadi adalah fenomena keberagaman (*religiousity*). Religiusitas ini selalu diwujudkan dalam sisi kehidupan manusia.

⁶ Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami*, Semarang: Walisongo Press, 2009, hlm.72

⁷ Muhammad Djakfar, *Opcit*, hlm.58

⁸ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997, hlm. 52

Religiusitas seseorang akan meliputi berbagai dimensi: dimensi keyakinan (ideologis), dimensi peribadatan (ritualistik), dimensi penghayatan (eksperiensial), dimensi pengamalan (konsekuensial) dan dimensi pengetahuan agama.⁹ Dalam bukunya *American piety: The Nature of religious Commitment*, C.Y. Glock dan R.Stark (1968:11-19) menyebut lima dimensi beragama. *Pertama*, Dimensi keyakinan berisikan harapan-harapan dimana seseorang yang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran-kebenaran doktrin agamanya. *Kedua*, Dimensi praktik agama berisikan perilaku ritual keagamaan, ketaatan dari seseorang yang religius di mana menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. *Ketiga*, Dimensi penghayatan berisikan pengalaman-pengalaman, persepsi yang dialami seseorang dalam beragama. *Keempat*, Dimensi pengetahuan agama mengacu pada orang-orang religius yang minimal memiliki pengetahuan mengenai dasardasar keyakinan, kitab suci dan tradisi. Sedangkan *Kelima*, dimensi pengamalan adalah akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktek, pengamalan dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.¹⁰

Kesadaran beragama yang mantap ialah suatu disposisi dinamis dari system mental yang terbentuk melalui pengalaman serta diolah dalam kepribadian untuk mengadakan tanggapan yang tepat, konsepsi pandangan

⁹Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi islami*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005, hlm.124-126

¹⁰Dadang Kahmad, *Sosiologi Agama*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2002, hlm.54

hidup, penyesuaian diri dan bertingkah laku.¹¹ Agama dalam kehidupan individu berfungsi sebagai suatu system nilai yang memuat norma-norma tertentu. Secara umum norma-norma tersebut menjadi kerangka acuan dalam bersikap dan bertingkah laku agar sejalan dengan keyakinan agama yang dianutnya. Sebagai system nilai agama memiliki arti yang khusus dalam kehidupan individu serta dipertahankan sebagai bentuk ciri khas.

Religiusitas adalah gelar untuk individu-individu yang berkomitmen untuk kelompok agama tertentu. Religiusitas merupakan salah satu yang paling penting dalam mendukung kuatnya suatu kebudayaan dan mempunyai pengaruh yang penting dalam berperilaku. Dengan religiusitas yang tinggi akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan untuk lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Sehingga dengan pembentukan pola religiusitas terhadap karyawan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik.

Berbicara tentang religiusitas merupakan bagian dari penciptaan suasana religi dari kehidupan. Dalam kamus Ilmiah bahwa religiusitas diartikan sebagai “Ketaatan kepada agama”¹² Konsep religiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Jadi dalam pengertian ini, religiusitas adalah aktivitas keberagamaan ditinjau dari sudut nilai-nilai agama Islam yang harus diterapkan dalam kehidupan.

¹¹ Ahyadi, *Psikologi Agama Kepribadian Muslim Pancasila*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2005,

¹² Partanto, A. Pius dan M. Dahlan Al-Barry. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.¹³ Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktivitas karyawannya, akan tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut Apakah sudah bekerja secara efektif. Dan Tugas perusahaan disini adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Trias Setiawati mengenai pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) alumni dan bukan alumni pesantren di kantor depag kota Malang (2005). Penelitian ini berhasil membuktikan secara bersama-sama, Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) alumni dan bukan alumni pesantren yang berkarya di Kantor Departemen Agama Kota Malang. Namun jika dilihat dari masing-masing dimensi, maka hanya ada tiga dimensi yang secara signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

¹³ John R. Schermerharn, *manajemen*, Yogyakarta: Andi (Edisi Bahasa Indonesia), 2003, hlm.7

Kantor Departemen Agama Kota Malang, yaitu, dimensi Keyakinan, Pengamalan (Akhlaq), dan Pengalaman (Penghayatan), Bahwa antara santri dan non santri dalam prestasi kerja memiliki perbedaan, dan bahwa antara santri dan non santri memang memiliki perbedaan dari sisi-sisi religiusnya.¹⁴ Penelitian Febby Indra Firmansyah (2010) dengan judul analisis pengaruh tingkat religiusitas pasien terhadap keputusan menggunakan jasa kesehatan, studi Pada Pasien RSUD Muhammadiyah Roemani Semarang . Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi dengan variable terikat (Y) tingkat keputusan menggunakan jasa dan variable bebas (X) yaitu religiusitas. Populasi dalam penelitian ini adalah pasien atau keluarga pasien yang menggunakan jasa RSUD Muhammadiyah Roemani. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara religiusitas dengan keputusan konsumen dalam menggunakan jasa kesehatan.¹⁵

Dalam penelitian kali ini penulis memilih BMT MADE DEMAK sebagai obyek penelitian karena merupakan salah satu BMT yang ada di Demak yang menerapkan praktek keagamaan yang merupakan dimensi dari religiusitas. Beberapa kewajiban praktek keagamaan yang diterapkan manajemen terhadap karyawan, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rutinitas membaca Al-Qur'an
2. Mengikuti kegiatan keagamaan

¹⁴ Fauzan dan Trias Setiawati, *pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) alumni dan bukan alumni pesantren di kantor Depag kota Malang*, Malang: Sinergi kajian bisnis dan manajemen, 2005, hlm. 1-18

¹⁵ Febby Indra Firmansyah, *Analisis pengaruh tingkat religiusitas pasien terhadap keputusan menggunakan jasa kesehatan studi pada pasien RSUD Muhammadiyah Roemani Semarang*, 2010,

3. Melaksanakan shalat berjama'ah
4. Melaksanakan puasa sunnah senin dan kamis

Kewajiban praktik keagamaan ini tidak ditemukan pada BMT lain di Kabupaten Demak.

Tabel 1.1 Perbandingan praktik keagamaan BMT MADE DEMAK dengan BMT lain di Kabupaten Demak

No.	KETERANGAN	BMT MADE DEMAK	BMT lain di Kabupaten Demak
1.	Pelaksanaan rutinitas membaca alqur'an	Setiap Senin- Jum'at sebelum melakukan aktivitas dalam bekerja	Tidak menerapkan pelaksanaan rutinitas tersebut
2.	Mengikuti kegiatan keagamaan	Setiap jum'at seluruh karyawan cabang dikumpulkan di pusat untuk mengikuti ceramah rutin	Tidak ada
3.	Melaksanakan shalat berjama'ah	Setiap hari kerja semua karyawan melaksanakan shalat berjama'ah	Tidak di terapkan
4.	Melaksanakan puasa sunnah senin dan kamis	Semua karyawan di anjurkan melaksanakan puasa sunnah senin dan kamis	Tidak di anjurkan

Sumber: wawancara dengan manager BMT

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat praktik keagamaan karyawan BMT MADE DEMAK termasuk dalam kategori tinggi di bandingkan dengan BMT lainnya di Kabupaten demak. Sehingga dengan

kondisi tersebut penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan BMT MADE DEMAK.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan , maka masalah penelitian yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh Religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT MADE DEMAK?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan BMT MADE DEMAK.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan religiusitas dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Instansi, penelitian ini di harapkan mampu menambah pengetahuan atau informasi serta bahan masukan bagi BMT MADE Demak dalam masalah religiusitas yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada BMT MADE Demak.

3. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengangkat judul tentang religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Sistematika skripsi

Sistematika penulisan yang disusun dalam rangka memaparkan keseluruhan hasil penelitian ini secara singkat dan Skripsi yang penulis susun terdiri dari 5 (lima) bab, dibagi menjadi beberapa sub bab. Adapun garis besar sistematika skripsi ini dapat diketahui sebagai berikut: bagian awal meliputi: halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar dan abstraksi. Bagian utama atau inti terbagi atas beberapa bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan landasan teori yang dipakai sebagai dasar penulisan skripsi, meliputi: pengertian religiusitas, faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas, Dimensi religiusitas, pengertian produktivitas, fungsi produktivitas, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan manfaat produktivitas. dan kerangka pemikiran, hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang populasi, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini memuat data BMT, analisis data, hasil evaluasi dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menyajikan kesimpulan dan saran.

Bagian akhir meliputi : daftar pustaka dan lampiran.