

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari M.T.E. Hariandja bahwa Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain modal usaha tetapi juga faktor lain yang diperhatikan. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan meningkat. Sumber daya manusia berperan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh manusia. Seperti Ghoniyah & Masurip, 2011 mengatakan dalam jurnal Andro dan Nury "*Human resources have an important role both individually and in groups, and human resources is one of the business, even the decline of the company is determined by the existence of human resources*".¹ Yang berarti Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara individu maupun dalam kelompok, dan sumber daya manusia adalah salah satu yang utama penggerak kelancaran usaha, bahkan penurunan perusahaan ditentukan dengan adanya sumber daya manusia. Dalam buku Noor Arifin, S.E., M. yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi ketika ingin mencapai suatu tujuan, tentunya manusia di dalamnya harus memiliki nilai kinerja dan efisiensi yang baik. Karena ketika

¹Andro Dewantara Noegroho, "Religiosity as a Moderation of the Effect of Intellectual and Spiritual Quotient on Employee Performance," *Management Analysis Journal* (2020) hlm 113.

² Dina Riskha Ariani dkk, "Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja

sumber daya manusia atau karyawan hanya memiliki kualitas pada level tertentu, maka perusahaan berpeluang mengalami kemunduran bahkan tujuan yang diinginkan juga sulit untuk dicapai.²

Menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi salah satu faktornya adalah religiusitas atau keagamaan. Religiusitas adalah penghayatan agama dan kedalaman keimanan yang diungkapkan melalui pelaksanaan ibadah dan perilaku sehari-hari. Tingkat religiusitas karyawan yang tinggi dapat menginspirasi karyawan tersebut untuk lebih berprestasi dalam segala aktivitasnya, baik yang berkaitan dengan lingkungan kerja maupun yang berada di luar lingkungan kerja. Bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan lingkungan, tapi juga untuk akhirat, demi keridhaan Allah swt.

Tingkat religiusitas dalam jiwa dapat membuat seseorang berhati-hati dalam tindakannya. Oleh karena itu, di mana pun mereka berada, mereka akan selalu mempertimbangkan standar kebaikan dalam segala hal yang mereka lakukan. Umat beragama selalu percaya bahwa menaati aturan dan mengikuti ajaran agama akan memudahkan menjalani kehidupan yang fana. Semakin religius seseorang, semakin besar kemungkinan seseorang mudah untuk mengurangi melakukan perilaku menyimpang atau dengan kata lain melakukan perbuatan yang ditentang agama.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa religiusitas merupakan keyakinan yang tinggi terhadap agama seseorang dan dapat diketahui bahwa tingkat religiusitas

² Dina Riskha Ariani dkk, "Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Super Box Industries," *Dimensi 9* (n.d.): 75.

memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Seorang karyawan dengan iman yang kuat selalu tenang dalam keadaan apapun, percaya bahwa ada Tuhan yang dapat membantunya, dan dia selalu bersamanya, sehingga dia tidak takut ketika menghadapi ujian dan masalah. Karyawan lebih cenderung berkinerja lebih baik karena mereka percaya bahwa tidak ada masalah di dunia ini yang tidak dapat mereka selesaikan, dan perasaan tersebut tidak secara langsung memengaruhi fokus mereka pada pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya ialah apa yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan ini suatu hal yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan. Menurut Kiruja 2013 dalam jurnal Bayu, Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus akan bisa mendorong tercapainya tujuan serta target yang telah ditentukan oleh perusahaan.³ Sebagaimana sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Biro perjalanan haji dan umroh merupakan salah satu pelayanan yang dapat dikatakan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada jamaahnya. Pelayanan yang dimaksud diantaranya, proses administrasi haji dan umroh, berkaitan tentang pemberian informasi yang berhubungan dengan aturan kementerian agama mengenai ibadah haji, serta praktik manasik haji dan umroh. Namun di setiap perusahaan sistem penerapannya berbeda antara travel yang satu dengan travel yang lainnya tapi mempunyai inti yang sama, yaitu membimbing calon jamaah haji agar proses ibadah di tanah suci dapat berjalan dengan lancar dan dianggap sah. Pada

³ Bayu Dwilaksono Hanafi, "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance", *Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* 5, no. 1 (2017): 79.

dasarnya para calon jamaah haji mempunyai niat hanya untuk beribadah, serta sebaik mungkin melaksanakan ibadah tersebut, maka perlu melakukan bimbingan seserius mungkin. Mengenai hal tersebut akan memberikan peluang yang lumayan besar kepada perusahaan atau biro perjalanan untuk membantu beberapa kesulitan yang dihadapi para calon jamaah haji.⁴

PT Salfany Safanusa adalah Biro Perjalanan Haji dan Umrah khusus, menaruh pelayanan terbaik dalam menunaikan ibadah haji dan umrah, guna membantu jamaah pada menunaikan ibadah haji dan umrah, Kami berusaha untuk memberikan kenyamanan. Berdirinya PT Salfany Safanusa siap memberikan pelayanan haji dan umrah yang profesional kepada masyarakat dalam suasana kekeluargaan, mencapai haji dan umrah yang mabrur, diterima haji dan umrahnya, program haji dan umrah Ibadah khusyuk untuk memenuhi semua komitmen dan janji yang dibuat dalam jamaah Haji dan Umrah yang melaksanakan Haji dan Umroh dengan terbimbing, layanan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman teori dan praktek seluruh jamaah Haji dan Umrah sebelum pemberangkatan bagi Jamaah Haji dan Umrah. Tingkatkan mutu dan kualitas layanan haji dan umrah dari sebelum berangkat ke Tanah Suci hingga kembali ke tanah air.

Sesuai dengan namanya, tingkat kinerja pegawai dalam menerapkan sistem kerja prinsip syariah sangat bergantung pada sikap religius masing-masing pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sikap, tanggung jawab dan

⁴ Widyarini, "Manajemen Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH)," *Ekonomi dan Bisnis Islam* VII, no. 2 (2013).

pengetahuan karyawan PT Salfany Safanusa merupakan hal terpenting untuk meningkatkan kinerja yaitu pengetahuan religiusitas yang mendukung kebutuhan tersebut, sehingga semakin baik dan semakin banyak karyawan yang baik, bertanggung jawab dan paham dengan prinsip syariah. untuk kelancaran pemenuhan kewajiban-kewajiban yang ditentukan dalam kinerja yang harus ditaati/dipenuhi.

Untuk memelihara dan meningkatkan religiusitas karyawan PT Salfany Safanusa, mereka melakukan kegiatan seperti shalat berjamaah, membaca Alquran, puasa, berdzikir, berdoa sebelum memulai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Religiusitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Salfany Safanusa**”

B. Rumusan Masalah

Terkait latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana religiusitas berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Salfany Safanusa ?
2. Apakah religiusitas meningkatkan kinerja karyawan PT Salfany Safanusa ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memandu pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan sedemikian rupa sehingga dirumuskan dengan jelas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui penerapan religiusitas pada karyawan PT Salfany Safanusa sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui peranan religiusitas dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Salfany Safanusa.

D. Signifikasi/Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teori diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan penelitian tentang religiusitas dan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi eksplorasi lebih lanjut tentang religiusitas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi perusahaan

Bahkan, kami berharap hasil kajian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prinsip-prinsip agama. Dan perusahaan dapat menggunakan survey ini sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

Bagi penulis kegunaan penelitian ini sebagai bahan dalam mengembangkan, meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian dan dapat menambah pengetahuan untuk diterapkan selama melakukan penelitian.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Berharap di penelitian ini, peneliti selanjutnya terbantu dalam beberapa hal, seperti sebagai bahan referensi dan dapat bertambah pengetahuan dalam melakukan penelitian yang sama.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk memperoleh pemahaman yang tepat dan jelas mengenai masalah yang akan diteliti pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu mengemukakan definisi operasional yang terdapat didalamnya, sebagai berikut :

1. Religiusitas

Religiusitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti pengabdian terhadap agama. Seseorang bisa dikatakan religius ketika dia tahu makna hidup dan kegiatan setiap hari lebih baik dari sebelumnya. Pengertian utama religiusitas adalah suatu kondisi di mana individu bertindak selaras dengan ketentuan agamanya. Dalam kehidupan sehari-hari, orang yang seharusnya religius menjalankan ibadahnya, seperti dalam Islam ia khusyuk shalat berjamaah di masjid, membaca Alquran, datang ke pengajian, dan kegiatan keagamaan

lainnya.⁵ Sementara itu, Glock dan Stark berpendapat bahwa agama memiliki lima dimensi, yaitu iman, ibadah, pengalaman, ilmu agama, dan pengamalan.⁶ Oleh karena itu, religiusitas merupakan penilaian terhadap sikap/etika seseorang terhadap pemahaman agama dan menghayatinya dalam yang meliputi keyakinan dan praktik keagamaan, pengalaman dan pengetahuan keagamaan, serta praktik keagamaan dalam perilaku. Religiusitas dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana religiusitas karyawan PT Salfany Safanusa dalam menerapkan prinsip syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia arti dari kinerja merupakan suatu hal yang dihasilkan, kemampuan kerja dan memperlihatkan prestasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam menunaikan tugas yang dibebankan kepadanya, sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya.⁷

Adapun indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur kinerja karyawan PT Salfany Safanusa adalah

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

⁵ Nisrina 'Aidah Qurrotul 'Ain dan Khusnul Fikriyah, "Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Iqtisaduna* 6, no. 1 (2020): 62.

⁶ Nurti Budiyanti, *Model Ulul Ilmi Membentuk Kepribadian Islami* (Sumatera: AZKA PUSTAKA, 2022).

⁷ Nel Arianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Manajemen & Bisnis* 14, no. 02 (2014): 147.

F. Penelitian Terdahulu

Sepengetahuan penulis, penelitian terdahulu yang serupa dengan judul yang akan diteliti tentu ada beberapa yang serupa. Diantara Penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan Lina Hidayatun Nafi'an (2019), dengan judul Pengaruh Religiusitas, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa secara parsial religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Penelitian dilakukan oleh Rian Maulana (2019), dengan judul Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian dengan jenis penelitian lapangan (*Field research*). Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa dari pengujian hipotesis minor atau uji t disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
3. Penelitian oleh Raihana Zahra Anindika (2020), dengan judul Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sebagai bentuk konsistensi dan untuk mempermudah penulisan ini, maka penulis membagi sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, bab ini menguraikan mengapa penelitian ini tertarik untuk diteliti. Pada bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Teori dan Kerangka Berpikir, pada bab ini berisikan kajian teori mengenai religiusitas dan kinerja karyawan. Pengertian religiusitas, dimensi religiusitas, faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas, pengertian kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Bab III : Metode Penelitian, pada bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV : Penyajian Data Dan Pembahasan

Bab V : Penutup memuat Simpulan dan Rekomendasi