

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aset terpenting yang harus dijaga dan diperhatikan mengingat karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran utama dalam mewujudkan segala sesuatu yang menjadi tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang terbaik, mengerti bagaimana cara bertindak, dan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu juga karyawan dituntut mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, dan bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) harus diperhatikan dengan baik agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik.

Perkembangan dan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan-perusahaan harus dapat beradaptasi dengan cepat. Dihadapkan dengan dinamika lingkungan eksternal tersebut, saat ini perusahaan dituntut untuk menjadi sebuah organisasi yang fleksibel agar tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah (Knoppe, 2012 dalam Nasution & Seniati, 2013). Dalam rangka meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam

penggunaan tenaga kerja, maka salah satu strategi yang ditempuh banyak perusahaan adalah dengan memperkerjakan karyawan sementara (*temporary employee*) (Nollen & Axel, 1996; dalam Moorman & Harland, 2002). Strategi menggunakan karyawan kontrak dianggap mampu membantu organisasi dalam beradaptasi karena perusahaan dapat memperkerjakan atau memberhentikan karyawan kontrak pada saat-saat tertentu sesuai dengan kebutuhan bisnis pada saat itu (Chambel & Castanheira, 2006). Menurut Mclean Parks, et al (dalam Chambel & Castanheira, 2006) karyawan dengan status kontrak dibedakan menjadi dua jenis, karyawan yang dikontrak langsung oleh perusahaan (*direct hire temporary workers*) dan karyawan yang dikontrak untuk bekerja di sebuah perusahaan pengguna melalui perusahaan rekanan (*temporary firm worker*). Karyawan dengan sistem kontrak melalui perusahaan rekanan dikenal juga dengan nama *third party contract* atau karyawan *outsourcing*.

Pada saat ini pemanfaatan tenaga kerja *outsourcing* kini menjadi salah satu strategi yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan untuk menciptakan efisiensi dalam hal penyediaan tenaga kerja. Dengan menggunakan strategi ini, perusahaan dapat menghemat pengeluaran biaya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). *Outsourcing* adalah pemindahan atau pengalihan beberapa proses kegiatan bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan tersebut menjalankan proses administrasi dan manajemen sesuai dengan definisi dan standar yang ditetapkan oleh para pihak (Chandra; 2007). Dalam praktik *outsourcing*, terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak *principal* (perusahaan pemberi kerja), pihak *vendor* (perusahaan penerima

pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja, dan pihak pekerja atau buruh (Royen; 2009).

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborong pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja, pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65, dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). (Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Menurut pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* hanya diperbolehkan untuk kegiatan pendukung yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Interpretasi UU yang ada saat ini masih sangat terbatas bila dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini, dimana penggunaan karyawan *outsourcing* semakin banyak digunakan dalam berbagai lini kegiatan perusahaan. Karena tidak semua perusahaan benar-benar siap memiliki karyawan tetap dengan segala konsekuensinya, keberadaan tenaga kerja *outsourcing* menjadi sebuah kenyataan yang sulit untuk dihindari. Tidak dapat dipungkiri bahwa sektor ekonomi tertentu mengandung ketidakpastian, sehingga berisiko bagi suatu perusahaan untuk mempekerjakan karyawan tetap. Namun, risiko yang mungkin timbul dari *outsourcing* antara lain produktivitas justru menurun jika karyawan *outsourcing* yang bekerja tidak kompeten, misalnya tidak siap dengan pekerjaan yang harus dikerjakan di suatu perusahaan dan sering bolos kerja. Sebagai akibatnya, kinerja perusahaan yang ditempati akan menurun sebab

keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya termasuk juga kinerja karyawan *outsourcing* di dalam perusahaan tersebut.

PT Basirih Industrial Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan swasta di Kota Banjarmasin yang mempekerjakan karyawan *outsourcing* dalam jumlah cukup banyak yakni 1319 karyawan (data karyawan bagian *veneer plant* dan data karyawan bagian *assembling plant* tahun 2021). Dalam persaingan antar perusahaan di bidang kayu lapis yang semakin ketat membuat PT Basirih Industrial Banjarmasin terus berbenah diri dengan meningkatkan kinerja karyawannya melalui strategi yang tepat untuk proses efisiensi dan efektivitas dalam mencapai keunggulan bersaing dengan perusahaan di bidang kayu lapis lainnya. Sebagai perusahaan di bidang produksi kayu lapis, seluruh kegiatan PT Basirih Industrial dipengaruhi oleh kinerja karyawan terutama kinerja karyawan *outsourcing*. Karena semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat produksi kayu lapis yang berkualitas serta akan berdampak pada pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang optimal juga harus didukung oleh ketaatan karyawan dalam memenuhi target yang ditetapkan perusahaan agar target perusahaan dapat tercapai. Selain ketaatan karyawan dalam memenuhi target yang ditetapkan perusahaan ada ketaatan lain yaitu ketaatan dalam beragama atau yang disebut dengan religiusitas. Religiusitas adalah penghayatan agama dan pendalaman kepercayaan individu yang ditunjukkan dengan cara melaksanakan ibadah dan kebiasaan berperilaku sehari-hari sesuai dengan ajaran agama (Hawari; 1998). Religiusitas adalah bagaimana menjalankan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT dalam kehidupan sehari-hari baik saat bekerja maupun saat

bersosialisasi. Individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung akan taat dalam menjalankan ajaran agamanya (Nurjannah; 2014). Dengan tingginya tingkat religiusitas yang dimiliki individu akan memberikan kenyamanan dan ketenangan serta dapat memotivasi individu agar semakin giat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Sehingga dengan pembentukan nilai-nilai religiusitas terhadap individu, diharapkan mampu meningkatkan kinerja individu dengan baik (Mukhofadatur; 2013). Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari Allah SWT menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan-laranganNya dengan penuh rasa ikhlas (Rian Maulana; 2019).

Penelitian mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada umumnya menghasilkan pengaruh yang positif seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sulistyو Heru (2011), Karina Dewi Alfisyah/Moch. Khoirul Anwar (2018), Imam Hariyadi/Luthfi Noor Mahmudi (2019), dan Hendi Prasetyo/Vera Anitra (2020). Namun penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa Afriani (2016), Rian Maulana (2019), dan Nindy Melinda (2020) menunjukkan hasil bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, penulis berfokus meneliti karyawan *outsourcing* yang bekerja di bagian inti produksi PT Basirih Industrial Banjarmasin agar dapat mengetahui apakah religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing*

atau apakah religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Basirih Industrial Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah yaitu: apakah religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan *outsourcing* PT Basirih Industrial Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Basirih Industrial Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan informasi dan dapat menambah wawasan mengenai sumber daya manusia, khususnya faktor religiusitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* di PT Basirih Industrial Banjarmasin.

2. Secara Praktis

a. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Basirih Industrial Banjarmasin.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi mahasiswa/i pada UIN Antasari Banjarmasin, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, salah satunya dengan cara menyediakan fasilitas berupa waktu dan tempat untuk beribadah agar karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan ibadah tanpa ada gangguan.

E. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah batasan definisi pada suatu variabel dengan memberikan arti dari membenarkan kegiatan atau suatu operasional yang

diperlukan untuk mengukur setiap variabel. Adapun definisi operasional masing-masing dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh individu. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan *outsourcing* di PT Basirih Industrial Banjarmasin.

2. Karyawan *outsourcing*

Menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 atau UU, *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau sub-kon. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan dengan dua mekanisme, yaitu melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja atau buruh. Secara singkatnya, karyawan *outsourcing* bukan merupakan karyawan dari perusahaan pengguna melainkan tenaga kerja dari pihak lain. Jadi, *outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di dalam perusahaan. Karyawan *outsourcing* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT Basirih Industrial Banjarmasin.

3. Religiusitas

Menurut Jalaludin (2008) Religiusitas adalah sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada di dalam diri seseorang yang mendorongnya ke bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Dengan kata lain seseorang dituntut untuk bertingkah laku sesuai dengan perintah agama yang telah ditetapkan Tuhan dengan cara mengamalkan nilai-nilai agama ke dalam kehidupannya sehari-hari secara ikhlas dan bersungguh-sungguh dari dalam hati serta menjauhi larangan-Nya. Religiusitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah religiusitas yang dimiliki dan dirasakan oleh karyawan *outsourcing* di PT Basirih Industrial Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk sebagai acuan dari penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Afriani, Khairunnisa (2016), “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Alfisyah, Karina Dewi dan Moch. Khoirul Anwar (2018), “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hariyadi, Imam dan Luthfi Noor Mahmudi (2020) “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta

- Ponorogo Tahun 2019)”. *Islamic Economic Journal*. Vol. 6 (2): hal. 159-174. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Maulana, Rian (2019), “Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
 5. Melinda, Nindy (2020), “Pengaruh Religiusitas Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Budur” *Jurnal Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 (1) hal. 20-36. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
 6. Prasetyo, Hendi dan Vera Anitra. (2020). “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. *Jurnal Borneo Student Research*, Vol. 2 (1): hal. 705-713. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 7. Sulisty, Heru. (2011). “Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi”. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 11 (3): hal. 252-270. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Moh. Nazir (1998), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis akan

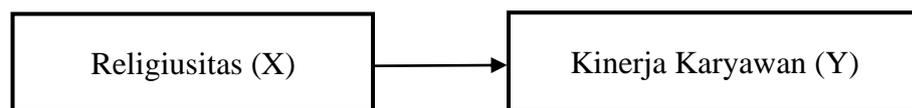
ditolak apabila ternyata salah dan akan diterima apabila jika ternyata benar. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Basirih Industrial Banjarmasin.

H. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.1 Kerangka pemikiran



I. Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan skripsi ini, maka disini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dalam beberapa sub bab, yang sistematika tersebut sebagai berikut:

Bab I berisi pendahuluan. Pada bab ini membahas tentang permasalahan yang telah digambarkan dalam latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian yang bermakna umum atau luas, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, serta sistematika penulisan.

Bab II berisi landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian yakni tentang Religiusitas dan Kinerja Karyawan.

Bab III berisi metode penelitian. Pada bab ini disajikan informasi secara deskriptif tentang metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

Bab IV berisi laporan penelitian dan analisis data. Pada bab ini disajikan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Basirih Industrial Banjarmasin, selanjutnya membahas mengenai analisis data serta pembahasan yang disesuaikan dengan metode penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian dari hipotesis serta jawaban-jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

Bab V berisi penutup. dalam bab ini penulis memberikan simpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas serta dalam uraian sebelumnya, dan selanjutnya akan dikemukakan beberapa saran atas dasar penelitian.