

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Human resources atau SDM berperan penting pada operasi bisnis, sehingga perusahaan tanpa mereka akan kesulitan. Untuk mencapai kemajuan, kemampuan SDM harus diciptakan dan ditingkatkan dengan tujuan agar perusahaan dapat bersaing secara global, apabila SDM tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan terampil meskipun perusahaan telah memberikan modal yang sangat besar dengan berbagai macam fasilitas teknologi canggih maka itu sama sekali tidak akan memengaruhi kemajuan perusahaan. Bagi perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya agar mereka nantinya dapat menghasilkan kinerja sebaik mungkin. Kualitas dan kuantitas prestasi kerja seorang karyawan akan ditunjukkan oleh kinerjanya. Diharapkan dengan memperhatikan karyawan, kinerja mereka akan menjadi yang terbaik, sehingga dapat memenuhi visi, misi, dan tujuan perusahaan. (Budiharjo, 2014, hlm. 3)

Dari sudut pandang Islam, kinerja berarti berpegang pada norma-norma Islam yang dapat bermanfaat bagi umat. Kegiatan ekonomi tiap orang diyakini dipengaruhi oleh kinerja, baik dalam perusahaan maupun di *area* sekitarnya. Dalam Islam, di mana Allah memerintahkan umatnya untuk selalu bekerja dengan baik, shalat bukanlah satu-satunya hal yang harus dilakukan, sebagaimana firman Allah:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فِيئِنَّكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan’.” (Q.S. At-Taubah (9): 105)

Menurut ayat tersebut, Allah menyuruh manusia untuk bekerja sebagai hambaNya dan Allah nantinya akan membalas setiap usaha mereka. Pada ayat di atas, Allah menegaskan bahwa dalam bekerja harus memiliki hajat dan dorongan yang benar. Tidak hanya berharap untuk urusan dunia tetapi juga mempertimbangkan urusan akhirat. (‘Ain, 2020, hlm. 61-62)

Amaliah menegaskan bahwa seseorang yang beragama akan selalu menjaga standar dan kaidah dalam Al-Qur'an dan Hadits melalui sikap dan perilakunya. (Alfisyah, 2018, hlm. 101) Setiap manusia berkewajiban untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip Islam setiap kali mereka terlibat dalam aktivitas apapun di manapun di dunia ini, dalam Al-Qur'an Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.” (Q.S. Al-Baqarah (2): 208)

Menurut ayat tersebut, umat Islam diperintahkan oleh Islam untuk memiliki iman yang utuh tanpa hanya memilih aspek-aspek tertentu. Islam memiliki beberapa aspek atau dimensi sehingga disebut sebagai agama yang menyeluruh. Sebagai pemeluk Islam dalam melaksanakan segala aktivitas keseharian, misalnya politik, keuangan, sosial, dan lain-lain wajib dilandasi dengan petunjuk Islam serta

dilaksanakan untuk bentuk ketaatan kepada Allah. (Ain 2020, hlm. 62) Karyawan yang memiliki keimanan yang tinggi akan terus merasakan ketenangan dalam situasi apapun, sebab dia yakin bahwa Allah yang akan menolongnya, yang selalu berada disisinya, sehingga dia tidak pernah merasa gelisah ketika mendapat ujian atau masalah, karena dia berkeyakinan bahwa tidak ada permasalahan dunia yang sulit diselesaikan. Karyawan akan dapat dengan mudah meningkatkan kinerjanya karena perasaan tersebut tidak akan memengaruhi konsentrasi mereka dalam bekerja. Religiusitas dapat terlihat dalam berbagai aktivitas dalam hidup baik berupa yang terlihat secara kasat mata maupun yang tidak terlihat (terjadi dalam hati). (Ancok, 2005, hlm. 76)

Kalimantan Selatan, provinsi dengan mayoritas penduduk beragama Islam, memiliki banyak peluang untuk mendorong pertumbuhan ekonomi syariah. Berikutnya adalah informasi penduduk menurut agama di Kalimantan Selatan tahun 2022.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Kalimantan Selatan Menurut Agama

No	Kabupaten <i>Districts</i>	Penduduk Menurut Agama							Jumlah
		Islam	Kristen	Katholik	Hindu	Buddha	Khonghucu	Aliran Kepercayaan	
1	Kota Banjarmasin	647,940	13,651	7,301	268	4,337	15	2	673,514
2	Kota Banjarbaru	257,217	7,977	2,497	364	232	1	4	268,292
3	Banjar	566,007	1,536	729	1,653	380	10	32	570,347
4	Tapin	192,648	1,302	180	321	-	63	336	194,850
5	Hulu Sungai Selatan	231,279	1,322	63	398	21	2	1,824	234,909
6	Hulu Sungai Tengah	258,616	864	42	4,991	105	2	389	265,009
7	Hulu Sungai Utara	233,297	80	21	21	7	-	2	233,428
8	Balangan	126,628	954	270	1,719	4,103	-	115	133,789
9	Tabalong	247,757	7,234	2,311	1,193	23	1	6	258,525
10	Barito Kuala	316,394	1,256	643	1,356	59	-	-	319,708
11	Tanah Laut	350,967	3,819	1,571	1,509	222	1	1	358,090
12	Tanah Bumbu	324,124	4,858	3,511	8,198	97	21	328	341,137
13	Kotabaru	301,170	11,125	4,011	1,847	2,463	68	5,947	326,631
	Prov. Kalimantan Selatan	4,054,044	55,978	23,150	23,838	12,049	184	8,986	4,178,229

Sumber: Publikasi Statistik Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2022, Diolah (2023)

Berdasarkan data statistik Kanwil Kementerian Agama, jumlah penduduk Kalimantan Selatan pada tahun 2022 sebanyak 4.178.229 jiwa, seperti terlihat pada tabel 1.1. Muslim membentuk 4.054.044 penduduk Kalimantan Selatan. Daerah dengan penduduk muslim terbesar di Kalimantan Selatan adalah wilayah kota Banjarmasin dengan 647.940 penduduk. Dengan 566.007 penduduk, Kabupaten Banjar merupakan kabupaten dengan penduduk muslim terbanyak kedua. Kabupaten Tanah Laut yang termasuk Kecamatan Pelaihari yang menjadi lokasi penelitian ini memiliki jumlah penduduk muslim sebanyak 350.967 jiwa sehingga menjadi kabupaten dengan penduduk muslim terbanyak ketiga.

Mekipun demikian, dalam beberapa hal, potensi ekonomi syariah di Kalsel terlihat paradoks. Misalnya, pertumbuhan bisnis ritel modern berbasis syariah di Kalimantan Selatan tidak berkorelasi langsung dengan jumlah penduduk Muslim di sana. Saat ini, bisnis ritel modern berbasis konvensional masih tetap mendominasi dibandingkan dengan bisnis ritel modern berbasis syariah yang ada di Kalimantan Selatan. Ukhuwah Mart dan 212 Mart merupakan contoh bisnis ritel modern berbasis syariah yang ada di kota Banjarmasin. Namun, kehadiran bisnis ritel modern berbasis syariah tersebut masih belum begitu berkembang di daerah lain seperti Kecamatan Pelaihari. Dapat dikatakan bahwa bisnis ritel modern berbasis syariah di Kecamatan Pelaihari masih belum ada. Hal tersebut mengakibatkan banyak tenaga kerja muslim di Kecamatan Pelaihari terserap ke dalam dunia bisnis ritel modern berbasis konvensional. Hal ini ditandai dengan banyaknya penduduk muslim di Kecamatan Pelaihari yang bekerja menjadi karyawan di dunia bisnis ritel modern berbasis konvensional seperti Alfamart dan Indomaret. Hingga saat ini,

jumlah bisnis ritel modern berbasis konvensional di Kecamatan Pelaihari yang paling banyak ditemui adalah Alfamart. Alfamart yang masih aktif beroperasi di Kecamatan Pelaihari berjumlah 14 Alfamart. Perkembangan Alfamart di Kecamatan Pelaihari dapat dikatakan cukup pesat dibandingkan dengan bisnis ritel modern berbasis konvensional lainnya seperti Indomaret yang jumlahnya lebih sedikit.

Bukti keberhasilan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah pesatnya pertumbuhan Alfamart di Kecamatan Pelaihari. Bisnis ritel modern Alfamart dijalankan oleh beberapa karyawan, baik karyawan muslim maupun non muslim. Khusus terhadap karyawan muslim yang bekerja di bisnis retail modern berbasis konvensional seperti Alfamart di Kecamatan Pelaihari merupakan SDM yang perlu diberikan perhatian karena berperan penting dalam berjalannya bisnis tersebut. Kinerja karyawan sendiri salah satunya dipengaruhi oleh religiusitas. Hal ini berdasarkan pendapat Sulistyono yang menyatakan bahwa seorang karyawan dengan religiusitas yang tinggi akan lebih termotivasi untuk memberi kinerja atau hasil yang baik. Dengan demikian, religiusitas termasuk hal penting yang harus ada pada seorang pekerja. (Alfisyah, 2018, hlm. 101)

Berdasarkan penelitian Nur Jannah (2021), menyebutkan bahwa religiusitas memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Sry Mailani (2021) yang menyebutkan religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian Karim (2017) yaitu religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian tersebut menjelaskan bahwa tidak semua aspek dari religiusitas memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sukri Karim, penyebab religiusitas tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah karena jumlah subjek penelitian yang terlalu sedikit sehingga ketidaksesuaian teori yang dipakai dengan kondisi subjek penelitian dan responden tidak atau kurang paham terhadap pernyataan kuesioner sehingga kurang bisa mengukur kondisi subjek yang sebenarnya. (Karim, 2017, hlm. 127-128)

Berdasarkan masalah yang sudah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis jelaskan, untuk dapat mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari, maka perlu merumuskan permasalahan penelitian terlebih dahulu. Berikut ini rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Apakah variabel religiusitas yang meliputi dimensi keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktik agama, dan pengamalan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari?
2. Dimensi manakah antara keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktik agama, dan pengamalan dalam religiusitas yang memberikan

pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dari di atas, penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel religiusitas yang meliputi dimensi keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktik agama, dan pengamalan terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari secara simultan dan parsial.
2. Untuk mengetahui dimensi yang paling berpengaruh antara keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktik agama, dan pengamalan dalam religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian, berikut kegunaan dari penelitian yang sedang diangkat:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ekonomi syariah dalam aspek manajemen sumber daya manusia syariah dan juga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim.

2. Secara Praktis

- a. Bagi praktisi ekonomi syariah, penelitian ini dapat memberikan masukan agar lebih memperhatikan potensi sumber daya manusia syariah dalam bidang ritel modern.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya tentang manajemen sumber daya manusia syariah.

E. Definisi Operasional

Tujuan dari mendefinisikan operasional untuk memperjelas tujuan penelitian ini dan mencegah kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul penelitian. Berikut definisi operasional yang menyangkut dengan judul dari penelitian ini:

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan ialah pengaruh yang karyawan berikan terhadap kinerja perusahaan diukur dari seberapa besar kontribusi mereka sebagai bentuk tanggung jawab. (Rebert, 2002, hlm. 78) Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh seberapa besar karyawan muslim memberikan kontribusi kepada Alfamart sehingga dapat membuat Alfamart berkembang dengan pesat.

2. Religiusitas

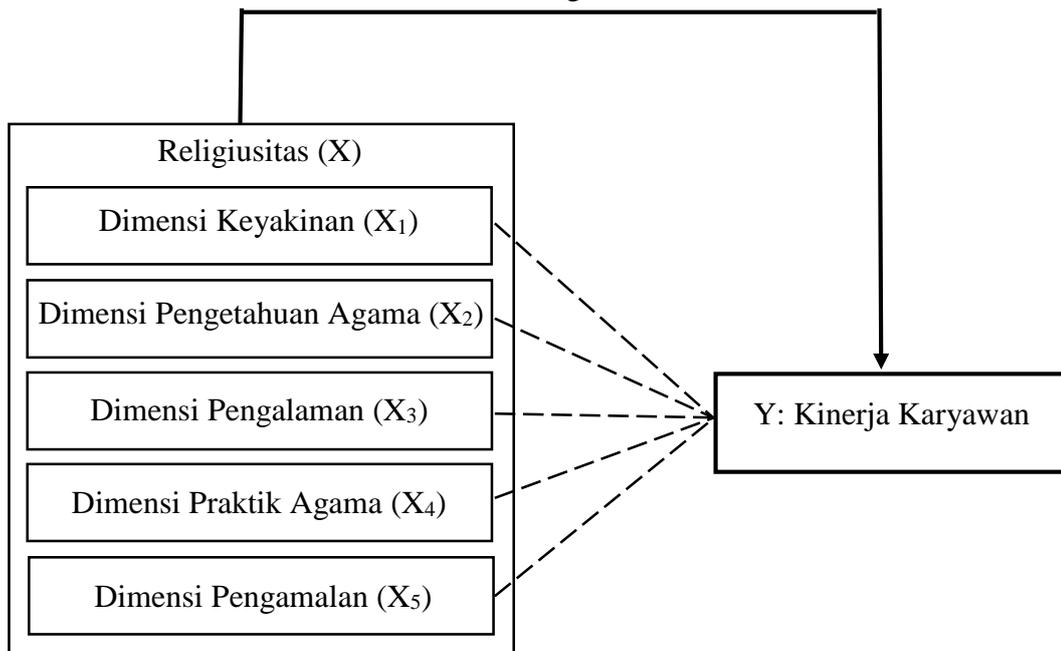
Religiusitas seseorang merupakan sifat spiritual yang berhubungan dengan alam semesta dan mencakup kegiatan keagamaan yang menyangkut berbagai hal yang berkaitan dengan keimanan, ketakwaan, dan akhlak atau akhlak yang dimiliki seseorang. (Jalaluddin, 2012, hlm. 13) Religiusitas

yang dimaksud adalah penilaian karyawan muslim terhadap implementasi ajaran Islam di keseluruhan kegiatan Alfamart.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran sangat berguna bagi pembaca karena dengan adanya kerangka pemikiran, pembaca dapat mengetahui konsep dari penelitian. Penelitian ini akan menjawab permasalahan tentang “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari”. Berikut ini kerangka pemikiran dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis:

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



————— Pengaruh secara simultan

----- Pengaruh secara parsial

G. Hipotesis

Hypo (di bawah) dan *thesa* (kebenaran) adalah dua kata dari mana hipotesis berasal. (Martono, 2019, hlm. 67) Menurut Karlinger, hipotesis dapat diartikan

sebagai jawaban yang sifatnya belum pasti dari masalah yang dirumuskan sehingga memerlukan pengujian melalui data empirik yang didapat untuk melihat kebenarannya. (Sinambela, 2021, hlm. 99-100) berikut ini merupakan hipotesis dari penelitian ini.

1. Hipotesis secara simultan

H₀: Dimensi keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktik agama, dan pengamalan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

H_a: Dimensi keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktik agama, dan pengamalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

2. Hipotesis secara parsial

a. Dimensi Keyakinan

H₀: Dimensi keyakinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

H_a: Dimensi keyakinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

b. Dimensi Pengetahuan Agama

H₀: Dimensi pengetahuan agama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

H_a: Dimensi pengetahuan agama berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

c. Dimensi Pengalaman

H₀: Dimensi pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

H_a: Dimensi pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

d. Dimensi Praktik Agama

H₀: Dimensi praktik agama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

H_a: Dimensi praktik agama berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

e. Dimensi Pengamalan

H₀: Dimensi pengamalan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

H_a: Dimensi pengamalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

H. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian yang menurut penulis relevan dengan judul penelitian:

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Sukri Karim	2017	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan uji statistic non parametrik yang digunakan adalah	Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan dan religiusitas tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan

			korelasi Spearman	
Sry Mailani	2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Jambi	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis total sampling	Secara parsial dan simultan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Nur Jannah	2021	Pengaruh Religiusitas, Lingkungan Kerja, dan Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi SPG Matahari Departemen Store Lippo Plaza Kota Jambi)	Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan sampel penelitian menggunakan <i>solvin</i>	Variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel religiusitas, lingkungan kerja, dan shift kerja secara bersama-sama. Secara uji-t religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: (Karim, 2017, hlm. 116), (Sry Mailani, 2021), dan (Jannah, 2021)

Adapun posisi penelitian adalah peneliti memakai variabel dependen berupa kinerja karyawan seperti Sukri Karim (2017), Sry Mailani (2021), Nur Jannah (2021), namun berbeda pada variabel independen. Variabel lainnya yaitu religiusitas penulis memiliki kesamaan dengan ketiga penelitian tersebut namun tanpa menyertakan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, shift kerja dan lingkungan kerja.

Dilihat keseluruhan, perbandingan penulis dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan variabel religiusitas sebagai variabel dependen. Kekuatan penulis terletak pada variabel, lokasi penelitian, dan subjek yang diteliti. Penulis menggunakan variabel kinerja karyawan (dependen) dan religiusitas (independen). Lokasi penelitian meliputi 14 Alfamart yang ada di Kecamatan Pelaihari. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan muslim yang bekerja di Alfamart Kecamatan Pelaihari.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni teori-teori tentang kinerja karyawan, teori-teori tentang religiusitas, dan indikator-indikator kinerja kerja dan religiusitas.

Bab III adalah metode penelitian. Pada bab ini disajikan informasi secara deskriptif tentang bagaimana penelitian dilaksanakan, variabel penelitian dan metode analisis.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa gambaran umum subjek penelitian, deskripsi data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil analisis uji regresi linier

sederhana dan pengujian hipotesis, serta analisis data mengenai berpengaruh tidaknya variabel religiusitas (independen) terhadap variabel kinerja karyawan (dependen).

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini mengungkapkan kesimpulan, dan saran atas dasar penelitian.