

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia. 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 (Muslich, 2001).

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik dan non fisik. Kualitas non fisik menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada dua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan karena berkaitan dengan kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan non fisik lain (Sedarmayanti, 2009).

Disamping itu, perlu diingat bahwa kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang berasal dan berkembang dari faktor tenaga kerja (lebih dari faktor manapun). Maka kedudukan tenaga kerja sebagai unsur pengukur faktor produktivitas nampaknya sah dan sulit

digoyahkan. Penggunaan sumber daya manusia, modal dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber-sumber ekonomi. 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 tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien (Sinungan, 2009).

Dalam konteks ini, seiring dengan perkembangan teknologi dan industrialisasi yang menuntut orang untuk bekerja keras, maka produktivitas kerja merupakan prasyarat utama sebuah komunitas. Untuk itu, sebagai bangsa yang agamis, sudah sepatutnya apabila bangsa Indonesia mulai menumbuhkan semangat produktivitas kerja masyarakat melalui nilai-nilai yang terkandung dalam agama (Mulyadi, 2008).

Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama seharusnya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, hal ini didukung oleh pernyataan Weber pada tahun 1905, mengatakan bahwa ada hubungan antara ajaran agama dengan perilaku ekonomi. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa orang-orang beragama (dalam hal ini agama Protestan) simetris dengan

kedudukannya dalam bidang ekonomi. Hal ini disinyalir berdasarkan pengamatan Weber terhadap fakta sosiologis yang ditemukannya di Jerman, bahwa sebagian besar pengusaha dan pemilik modal tingkat atas adalah orang-orang Protestan (Rakhmat, 2003)

Perbincangan masalah agama dan produktivitas kerja serta hubungan antar keduanya merupakan pembicaraan yang sangat menarik. Apakah benar ada pengaruh agama dalam membangkitkan etos produktivitas kerja dalam memperbaiki kehidupan perekonomian suatu masyarakat, atau sama sekali terpisah dan tak ada sangkut pautnya antara agama dan produktivitas kerja.

Pada kenyataannya, berdasarkan fenomena sekitar tahun 1979, perusahaan tekstil di Majalaya pernah melarang buruhnya menunaikan shalat Jum'at. Menurut pimpinan perusahaan, waktu siang dan shalat Jum'at mengurangi jam kerja dan akan mengurangi produksi. Namun setelah larangan dilaksanakan, dan buruh dipaksakan tetap bekerja, ternyata produksi menurun secara drastis (Rakhmat 2003).

Fenomena sebaliknya terjadi di lingkungan tempat tinggal peneliti, bahwa sebagian besar masyarakat tersebut berpengetahuan agama sangat baik akan tetapi mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja. Hal ini tampak dalam rutinitas yang dilakukan masyarakat tersebut, yakni kegiatan mereka sehari-hari adalah berjama'ah di masjid, mengikuti pengajian, dan aktif melakukan ritual keagamaan, akan tetapi mereka sama sekali tidak mempunyai semangat dalam mencari rezeki.

Fenomena-fenomena tersebut menarik peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang hubungan religiusitas dengan produktivitas kerja dalam permasalahan yang lebih spesifik. Menurut Schermenharn (2003) 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. 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.

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka (Sinungan, 2009).

Berbicara tentang produktivitas kerja dan keterkaitannya dengan religiusitas, islam sebagai sebuah substansi telah mengenal konsep tersebut.

Dalam Hadits Nabi disebutkan :

إِعملْ لدنياك كأنك تعيش أبداً وإِعملْ لآخرتك كأنك تموت غداً (الحديث)

“berbuatlah (beramal-lah) untuk duniamu seakan kamu akan hidup selama-lamanya, dan beramal-lah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”

Dalam hal ini menjadi sebuah dasar bagi kita tentang pentingnya bekerja dan keharusan untuk melakukannya sesuai dengan aturan. Hadits ini menggarisbawahi bahwa ada dua pekerjaan yang disyariatkan oleh Allah, yaitu pekerjaan dunia dan akhirat. Seakan-akan ini merupakan sekulerisasi, tetapi apabila ditafsirkan dengan hadits yang lain bahwa “dunia merupakan investasi akhirat”, maka ketika seseorang sudah mempunyai keshalehan di dunia, maka dia akan memperoleh kedudukan yang baik di akhirat.

Agama juga mengajarkan kita untuk tidak mendekati kemiskinan dengan cara bekerja keras dan menjadi manusia yang manfaat. Hal ini terkandung dalam Hadits Rasulullah SAW :

كاد الفقر ان يكون كفرا (الحديث)

“kefakiran (kemiskinan) itu dekat dengan kekufuran”

Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik perbuatannya dengan menjadi pribadi yang produktif. Dalam konteks ini kita menitikberatkan pada spirit untuk melakukan sebuah pekerjaan (amal) sebagaimana yang telah diajarkan oleh Nabi. Agama menghargai kerja keras, baik itu yang bersifat ibadah *mahdloh* (ritual); seperti sholat, dzikir, dll, maupun ibadah *ghoiru mahdloh* (sosial);

seperti zakat, shodaqoh, bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, ataupun bekerja keras dalam rangka menuju kemandirian dan tidak bergantung pada orang lain dengan kata lain menghindari kefakiran. Kefakiran (kemiskinan) membuat kita lemah dan tidak bermanfaat bagi lingkungan sosial, sedangkan sebaik-baiknya manusia adalah manusia yang bermanfaat bagi sesamanya.

Menurut Djakfar (2007) bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja seorang muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan tuhan yang paling sempurna di dunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *Jihad fii Sabilillah*. Jihad memerlukan motivasi, sedangkan motivasi memerlukan pandangan hidup yang jelas dalam memandang sesuatu. 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 secara fisik juga akan mendapatkan keuntungan berupa pahala (Arifin, 2009).

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel tingkat religiusitas individu. Dalam sepanjang sejarah perjalanan hidup manusia, salah satu fenomena yang terjadi adalah fenomena keberagaman (religiousity). Religiusitas selalu diwujudkan dalam sisi kehidupan manusia (Ancok dan Suroso, 2005).

Religiusitas individu merupakan bagian dari sikap mental yang merupakan salah satu dari faktor-faktor produktivitas kerja yang berkorelasi langsung dengan individu sebagai tenaga kerja. Sebagai tenaga kerja, individu memiliki peran sentral dalam produktivitas kerja. Individu yang memiliki sikap mental unggul, sejatinya akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik (Sedarmayanti, 2009).

Dari religiusitas itulah maka sangat diharapkan munculnya individu yang produktif dan memiliki sikap mental yang mahardika, baik dan tangguh serta mampu meningkatkan kegunaan diri yang tinggi dalam hidup, yakni dapat bermanfaat bagi lingkungan sosialnya, khususnya dalam dunia industri dan organisasi. Individu yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang dalam istilah psikologi sering disebut sebagai orang yang memiliki rasa percaya diri (*self confidence*), harga diri (*self esteem*), konsep diri (*self concept*) yang tinggi (Sedarmayanti, 2009).

Senada dengan apa yang dikemukakan oleh Rakhmat (2003) bahwa untuk meneliti peranan agama terhadap seseorang dapat melalui beberapa sikap, perasaan, pemikiran, dan tindakan yang dimunculkan atau biasa disebut dengan Keberagamaan (*Religiosity*). Ini menunjukkan bahwa istilah “Religiusitas” lebih menyangkut aspek perilaku sosial yang bersifat lahiriyah yakni seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa konsisten pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan atas agamanya. Religiusitas seseorang dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam.

Menurut Glock (dalam Rakhmat, 2003) religiusitas atau keberagamaan seseorang pada dasarnya lebih menunjuk pada pelaksanaan keagamaan yang berupa penghayatan dan pembentukan komitmen, sehingga lebih merupakan proses internalisasi nilai-nilai agama untuk kemudian diamalkan dalam perilaku sehari-hari. Glock berpendapat bahwa agama-agama dunia memiliki seperangkat dimensi religiusitas. Seperangkat dimensi itu adalah ideologis, ritualistik, eksperensial, intelektual dan konsekuensial. Melalui dimensi-dimensi tersebut religiusitas seseorang dapat diidentifikasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberagamaan berkorelasi positif dengan etos produktivitas kerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2008), bahwa semakin tinggi tingkat keagamaan seseorang maka semakin tinggi pula etos produktivitas kerja seseorang. Begitu juga penelitian Syafiq (2008), yang meneliti hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islami pada Dosen, dalam penelitiannya disebutkan, dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa seorang dosen yang memiliki religiusitas yang tinggi maupun sebaliknya berpengaruh pada etos kerja islami pada dosen. Penelitian serupa tentang keberagamaan juga dilakukan oleh Rusmaladewi dan Emi Zulaifah (2005) yang meneliti hubungan antara keberagamaan dengan etika kerja pada pegawai negeri sipil, juga mengemukakan hipotesis positif.

Berpijak pada elaborasi permasalahan diatas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk

mengangkat pendapat-pendapat tersebut ke dalam suatu penelitian yang berawal dari fenomena yang terjadi pada karyawan bagian produksi di PT. Erratisa Purnama Surabaya”.

Perusahaan konveksi PT. Erratisa Purnama Surabaya merupakan sebuah perusahaan persero terbatas yang bergerak dalam bidang pembuatan seragam sekolah dan perlengkapan sekolah. Dalam penelitian ini penulis memilih PT. Erratisa Purnama Surabaya sebagai obyek penelitian karena pada kinerja karyawannya masih sering terjadi kesalahan dalam proses produksi sehingga berakibat cacat produk. Selain itu juga terjadi permasalahan lain yaitu kecurangan yang dilakukan oleh karyawan yang berakibat negatif bagi perusahaan.

Dari beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Erratisa Purnama Surabaya tersebut, peneliti mencoba meramal penyebab rendahnya kualitas produktivitas karyawan tersebut dengan menghubungkan antara religiusitas karyawan dengan hasil produktivitas kerjanya. Maka dari itu peneliti mengangkat permasalahan tersebut menjadi suatu penelitian dengan judul “Hubungan Antara Religiusitas dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Erratisa Purnama Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut diatas maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara religiusitas dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Erratisa Purnama Surabaya?”.

C. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu, diantaranya yaitu:

1. *“Hubungan Antara Religiusitas dengan Etos Kerja Islami Pada Dosen di Universitas Islam Indonesia – Yogyakarta”*, hasil penelitian oleh Ahmad Syafiq (2008). Jurnal ini meneliti hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami pada dosen. Untuk perbandingan dengan judul skripsi peneliti, perbedaan terletak pada subjek penelitian, yakni mengukur etos kerja pada dosen dengan latar belakang pendidikan. Selain itu juga sedikit berbeda dalam pengambilan variabel tergantung dengan mengambil sisi islami dalam etos kerja.
2. *“Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri”*, hasil penelitian oleh Acep (2008). Jurnal ini mengkaji tentang hubungan antara kualitas keagamaan dengan etos produktivitas kerja. Dalam pengambilan variabel tergantung dalam jurnal ini sudah sedikit berbeda dengan judul skripsi yang akan dikaji oleh peneliti. Variabel tergantung dalam jurnal ini adalah Etos Produktivitas Kerja yaitu lebih mengarah pada semangat kerja yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja. Untuk subjek penelitian dalam jurnal ini mempunyai kesamaan yakni pegawai atau karyawan dalam lingkungan industri.

3. *“Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Alumni dan Bukan Alumni Pesantren di Kantor Depag Kota Malang”*, hasil penelitian oleh Fauzan dan Trias Setiawati (2005). Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa 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) 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..
4. *“Hubungan Antara Religiusitas dengan Etika Kerja pada Pegawai Negeri Sipil”*, hasil penelitian oleh Rusmaladewi dan Emi Zulaifah (2005). Jurnal ini bertujuan mengukur seberapa signifikan hubungan antara Religiusitas dengan Etika Kerja PNS. Untuk perbandingan dengan judul skripsi peneliti, perbedaan terletak pada variabel tergantung, yakni Etika Kerja. Etika kerja adalah suatu sikap dan perilaku positif individu dalam melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai kepercayaan yang dimiliki oleh individu serta peraturan yang berlaku sehingga individu bisa melaksanakan

tugas dan tanggung jawab dengan pekerjaannya. Etika lebih pada internalisasi nilai-nilai agama yang dianutnya.

5. *“Relevancy and Measurement of Religiosity in Consumer Behavior Research”*, Hasil penelitian oleh Kambis Heidarzadeh dengan menyebarkan 460 kuesioner pada mahasiswa *Iskamic Azad University, Iran*. Analisis regresi merupakan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini adalah dimensi religiusitas berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian konsumen.
6. *“Religiosity and Shopping Orientation : A Comparative Study of Malaysia and Thailand Consumers”*. Hasil penelitian oleh Abdul Razaq Kamaruddin dengan menyebarkan 370 kuesioner pada sampel yang dianggap dapat digunakan untuk analisis data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap perilaku belanja konsumen.
7. *“Impact of Merger on Efficiency and Productivity in Malaysian Commercial Banks”* , hasil penelitian oleh Mahadzir Ismail dan Hasni Abdul Rahim, mahasiswa Faculty of Business Management, University Teknologi MARA, Malaysia

D. Tujuan Penelitian

Penelitian kali ini memiliki tujuan untuk mengurai sekaligus mengetahui adanya hubungan positif antara religiusitas dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Erratisa Purnama.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik bagi pihak peneliti maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan (secara akademik). Secara lebih rinci penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dalam psikologi, terutama bagi perkembangan kajian Psikologi Industri, khususnya bagi pihak perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan terutama dalam hal produktivitas kerjanya.

2. Manfaat praktis

Sebagai informasi dan masukan penting bagi masyarakat industri, khususnya HRD (Human Resource Development) dalam merekrut serta mengembangkan kinerja karyawan terutama dalam hal produktivitas kerjanya.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB 1 : Pendahuluan yang meliputi latar belakang, perumusan masalah keaslian penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

BAB 2 : Kajian pustaka diantaranya mengenai pengertian produktivitas kerja, dimensi-dimensi produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja,

pengertian religiusitas, dimensi-dimensi religiusitas, faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas, hubungan antar kedua variabel, kerangka teoritik dan hipotesis.

BAB 3 : Metode penelitian meliputi rancangan penelitian identifikasi variabel, definisi operasional variabel penelitian, pengambilan sampel, pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB 4 : Meliputi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan dari masalah yang telah dirumuskan.

BAB 5 : Pada bagian penutup, dibahas mengenai simpulan dan saran yang sesuai dengan hasil analisa yang telah dilakukan pada penelitian ini.