

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi bisnis yang menjalankan kegiatannya dalam rangka memperoleh keuntungan. Pemerolehan keuntungan ini bisa dilakukan dengan menghasilkan barang atau jasa. Berkembangnya bisnis mikro kecil maupun besar di era ini menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin pesat. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan pasar dalam negeri maupun luar negeri. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan faktor-faktor yang menjadi aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dipandang sebagai faktor mutlak yang harus ada. Sehebat apapun teknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten maka kegiatan organisasi perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Dengan ini maka sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dianggap sebagai aset penting yang memiliki kekuatan dalam membangun perusahaan yang mampu bersaing dengan industri bisnis lokal maupun internasional melebihi faktor lain seperti uang, metode, mesin, pasar, dan faktor pendukung lainnya. ¹

¹Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie, 2017), hal. 2.

Kekuatan yang ada dalam sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai penggerak faktor-faktor lainnya dapat menempuh hasil yang maksimal dalam pencapaiannya. Dalam pencapaian ini dibutuhkan jiwa yang baik serta kesiapan mental yang tinggi. Maka dari itu, apabila dalam jiwa sumber daya manusia tersebut tidak tertanamkan perilaku yang baik, maka akan menimbulkan kesenjangan dalam suatu organisasi yang berakibat pada penurunan kinerja dari karyawan tersebut. Dan begitu pula dengan kesiapan mental yang ada dalam jiwa sumber daya manusia juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan sebuah organisasi perusahaan.

Pengelolaan untuk sumber daya manusia perlu dilakukan perencanaan dan pengembangan dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan tidak menyimpang dengan hal yang tidak diperbolehkan dari segi etika bisnis maupun moral sehingga dimasa mendatang dapat tersedia sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan berkarakter.²

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang baru dalam dunia bisnis. Bahkan manajemen ini yang nantinya akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia haruslah dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien.

²Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia*, (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), hal. 1.

Menurut Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan yang digunakan dalam menentukan aspek sumber daya manusia dalam manajemen suatu perusahaan, berupa merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan atau penilain. Selain itu H Simanora mengemukakan jika manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan penggunaan, pembinaan serta perlindungan untuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi perusahaan.³

Proses manajemen sumber daya manusia setiap perusahaan berbeda-beda. Karena kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia yang terbatas, maka setiap perusahaan diharapkan memiliki strategi yang baik untuk diterapkan ke dalam proses manajemen tersebut. Strategi ini bertujuan untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan yang optimal dan peningkatan kinerja sumber daya manusia sehingga dapat berkontribusi penuh dalam suatu perusahaan. Untuk itu, setiap perusahaan harus senantiasa memberikan arahan kepada karyawan selaku sumber daya manusia yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Ada banyak strategi yang bisa dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam internal perusahaan, diantaranya adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang digunakan, motivasi kerja bagi karyawan, lingkungan

³ Wibowo, *Manajemen Sumber. . .*, hal.2.

tempat bekerja, budaya serta etika kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu peneraan nilai-nilai religiusitas dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan juga dapat berpengaruh kepada kinerja dan kualitas dari karyawan. Seperti pada penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Iskandar Zulkarnaen menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan rumah sakit IPHI Pedan Klaten. Sebenarnya masih banyak strategi yang bisa digunakan perusahaan dalam upaya peningkatan kualitas dan kinerja dari karyawan, namun dalam penelitian ini hanya akan fokus kepada penerapan nilai-nilai religiusitas dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Religiusitas merupakan kepercayaan individu terhadap ajaran-ajaran agama yang telah tertanam di dalam hati maupun ucapan individu yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan tidak hanya menghubungkan seseorang dengan Tuhannya yang diaplikasikan secara ritual, namun juga perilaku seseorang dengan lingkungan yang diwujudkan dalam kepedulian sosial.⁴

Menurut Glock dan Stark, religiusitas memiliki 5 dimensi yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diantaranya adalah (a) dimensi keyakinan yang berisi pengharapan-pengharapan seseorang yang berpegang teguh kepada ajaran agama yang dianutnya, (b) dimensi peribadatan atau ritual merupakan wujud ketaatan seseorang terhadap ajaran agama yang dianutnya, seperti beribadah, (c) dimensi pengetahuan agama merupakan dimensi yang diharapkan seseorang dalam pemerolehan ilmu keagamaan yang menjadi dasar keyakinan yang dianutnya, (d)

⁴ Evi Avivah dan Muhammad Farid, *Religiusitas, Kontrol Diri dan Kenakalan Remaja*, Jurnal Psikologi Indonesia, No. 02 (Mei, 2014), hal. 127.

dimensi penghayatan merupakan suatu pengalaman spektakuler yang merupakan keajaiban dari Tuhan, (e) dimensi pengalaman merupakan akibat dari keyakinan seseorang terhadap apa yang dianutnya, seperti menolong orang yang kesakitan dan mendermakan hartanya untuk kepentingan sosial.⁵ Kelima dimensi ini baik dalam mengukur budaya bisnis suatu perusahaan yang menerapkan nilai-nilai religi di dalamnya.

Religiusitas memegang peran penting dalam kehidupan sumber daya manusia yang berkarakter. Religiusitas merupakan cara bagaimana mengekspresikan kepercayaan Tuhannya dalam kehidupan sehari-hari, baik dari kegiatan sosial antar masyarakat maupun dalam dunia kerja.⁶ Orang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung akan mentaati dan melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, dan akan menjauhi hal-hal yang dirasa menyimpang dari ajaran tersebut.⁷

Penggunaan budaya religius ini diharapkan agar tenaga kerja tidak hanya memiliki keterampilan yang handal dan unggul, melainkan juga menjadikan manusia yang bermoral dalam menjalankan pekerjaan yang akan dicapainya sehingga tidak menjalankan hal-hal yang menyimpang. Selain itu, budaya religius ini juga berperan pada pengembangan integritas dan tanggung jawab pada kinerja karyawan. Pada logikanya, jika hubungan seseorang dengan Tuhannya tidak baik, maka tidak menutup kemungkinan jika hubungan dengan

⁵ Tina Afiatin, *Religiusitas Remaja: Studi Tentang Kehidupan Beragama Di Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Jurnal Psikologi, ISSN: 0215-8884, 1998), hal. 57.

⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hal. 117.

⁷ Iskandar Zulkarnaen, *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan)*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal.4.

manusia lain juga tidak baik. Oleh karena itu, kegiatan religius ini yang nantinya diharapkan mampu mengontrol kinerja karyawan dengan batasan-batasan sesuai koridor yang tidak melanggar etika dalam bekerja, serta sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkompeten, berintegritas dan bertanggung jawab dengan diiringi nilai moral yang tinggi.

Agama Islam juga telah menjelaskan bagaimana peran penting religiusitas dalam manajemen sumber daya manusia dari zaman Rasulullah. Manajemen sumber daya manusia di masa Rasulullah juga mencakup proses bagaimana mekanisme pengangkatan karyawan hingga pemberian upah pada karyawan. Islam mendorong umatnya untuk senantiasa memuliakan pekerjaannya serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Rasulullah bersabda:

“Tidak ada makanan yang lebih baik dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”⁸

Hal ini menunjukkan bahwa seseorang harus selalu bekerja keras dan menanamkan sifat-sifat baik untuk hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Dan dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang memasukkan nilai-nilai religiusitas ini yang nantinya diharapkan akan memunculkan sikap etos kerja seorang karyawan yang berkualitas dan bermoralitas.

CV. Surya Food Indonesia adalah salah satu perusahaan yang memasukkan nilai-nilai religius dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan. CV. Surya Food Indonesia ini merupakan perusahaan anak cabang

⁸ Sinn, *Manajemen Syariah*. . . , hal. 117.

dari PT. Surya Bakery Lampung di Lampung. Untuk CV. Surya Food Indonesia itu sendiri beralamatkan di Jl. Puntodewo, Kademangan, Sutojayan, Blitar. Perusahaan ini memiliki tempat tinggal untuk karyawan atau biasa disebut *mess* yang diwajibkan untuk karyawan yang belum memiliki keluarga.

Awal mula berdirinya perusahaan ini sebenarnya dimulai dengan bisnis *home industry* yang memproduksi roti jenis pia. Hingga akhirnya pada tahun 2016 resmi menjadi CV dengan berbagai inovasi produk roti lainnya. Banyaknya permintaan konsumen mengharuskan perusahaan ini untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan baik dari sistem maupun sumber daya manusia yang digunakan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta efisiensi pada kinerja karyawan dan pemberian pelayanan prima kepada konsumen. Dengan jumlah tenaga kerja yang sekitar kurang lebih 100 orang, perusahaan ini mampu menghasilkan puluhan kodi roti pia dalam setiap harinya. Bahkan perusahaan ini juga menerapkan sistem kerja bergantian, atau biasa yang disebut dengan pembagian shift, dimana setiap karyawan bekerja sekitar 9 jam/hari.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya, CV. Surya Food Indonesia memiliki strategi yang memasukkan aspek-aspek religius berorientasi nilai-nilai keislaman kepada para karyawan. Selain itu karyawannya dituntut untuk disiplin agar mampu bekerja dengan baik. Karena disiplin ini yang nantinya menjadi kunci dalam kekuatan perusahaan. Selain itu upaya memasukkan aspek religius di perusahaan ini bisa dilihat pada budaya keseharian karyawan, dimana setiap karyawan dituntut untuk beribadah

berjamaah dengan sistem absensi, untuk karyawan wanita diharuskan mengenakan jilbab, dan untuk karyawan pria diwajibkan mengikuti pengajian setiap hari sabtu dan minggu.⁹ Hal ini berkaitan dengan kontrak perjanjian karyawan yang sudah disetujui diawal sebelum karyawan itu masuk ke perusahaan, dimana setiap karyawan diharuskan mengikuti kegiatan keagamaan yang diselenggarakan di perusahaan. Selain itu juga karyawan yang masuk ke perusahaan ini harus beragama Islam.

Penerapan aspek-aspek religius kedalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan ini diharapkan mampu menjadi kontrol baik bagi karyawan itu sendiri. Penggunaan budaya religi ini juga dimaksudkan untuk pengembangan karyawan yang berkarakter dan memiliki tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan. Selain itu, hal ini juga menjadi wujud realisasi dari misi CV. Surya Food Indonesia sebagai lahan (tempat untuk beribadah), kekeluargaan, amal usaha, meningkatkan kesejahteraan, dan memberikan lapangan pekerjaan.

CV. Surya Food Indonesia dipandang memiliki budaya religius yang kuat dalam aktivitas bisnis serta manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan. Selain dari sisi ritual yang diterapkan pada karyawannya, namun perusahaan ini juga menerapkan nilai-nilai religiusitas dengan menjalin hubungan sosial yang baik dengan masyarakat. Diantaranya adalah pemberian bantuan pembangunan jalan sekitar perusahaan, pemberian bingkisan

⁹Devita Ayu Widjonarko, *Penggunaan Ideologi Agama Dalam Pengendalian Karyawan (Studi Pada CV. Surya Food Indonesia)*, (Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 49.

menjelang Hari Raya Idul Fitri sebagai bentuk zakat yang dikeluarkan perusahaan, serta pembagian nasi bungkus di masjid sekitar tempat produksi perusahaan yang dilakukan secara rutin sebagai kedermaan dihari jumat.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Surya Food Indonesia ini dikarenakan tempatnya yang begitu strategis, serta prospek perusahaan yang berkembang pesat. Selain itu citra religius dalam manajemen sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam bagaimana sistem manajemen sumber daya manusia berbasis religiusitas di perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Surya Food Indonesia untuk melihat bagaimana pengaplikasian kegiatan religiusitas dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan judul “IMPLEMENTASI RELIGIUSITAS DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI CV. SURYA FOOD INDONESIA LODOYO BLITAR”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian berfungsi untuk memberikan batasan pada hal-hal yang akan diteliti dan akan menjelaskan arah selama proses penelitian, yang utama pada proses pengumpulan data pada objek yang diteliti.¹⁰

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka akan disajikan beberapa fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan religiusitas dalam manajemen sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas dalam pengembangan sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia ?
3. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia berbasis religiusitas di CV. Surya Food Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis religiusitas di CV. Surya Food Indonesia.
2. Untuk menganalisa pengaruh religiusitas dalam pengembangan sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia.
3. Untuk menganalisa kendala yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia berbasis religiusitas di CV. Surya Food Indonesia.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 171.

D. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini bertujuan untuk membahas masalah yang menjadi fokus penelitian agar tidak keluar dari jalur pembahasan dari tujuan penelitian dan menjadikan pembahasan menjadi terarah. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Batasan Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang akan menjadi tempat penelitian adalah CV. Surya Food Indonesia Lingkungan Purworejo, Kelurahan Sutojayan, Kecamatan Sutojayan, Kabupaten Blitar.

2. Batasan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan hanya pada pengaplikasian religiusitas dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di CV. Surya Food Indonesia serta kendala yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna, baik manfaat dalam bidang teoritis maupun dalam bidang praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sesuai dengan fenomena yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil masukan ini dapat dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam Manajemen Sumber daya manusia yang religius.

2. Secara Praktis

- a. Bagi CV. Surya Food Indonesia

Untuk memberikan informasi kepada pihak CV. Surya Food Indonesia mengenai manajemen Sumber daya manusia melalui kegiatan religiusitas yang diperuntukkan bagi karyawan.

- b. Bagi akademis

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat menambah literatur pemberdayaan kepustakaan di IAIN Tulungagung.

- c. Bagi Peneliti yang akan datang

Diharapkan dapat digunakan sebagai badan pertimbangan sebagai bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

F. Penegasan Istilah

Untuk memahami pokok-pokok permasalahan yang masuk ada di dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu peneliti memaparkan makna yang terkandung dalam judul skripsi “Implementasi Religiusitas Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di CV. Surya Food Indonesia Lodoyo Blitar”. Adapun istilah-istilah yang akan peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Religiusitas

Dalam kamus bahasa Indonesia, religi adalah kepercayaan akan adanya Tuhan, sedangkan religius adalah taat kepada agama.¹¹

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Sedangkan manusia merupakan makhluk yang berakal budi.¹²

Menurut T. Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.¹³

2. Definisi Operasional

Penelitian yang berjudul Implementasi Religiusitas Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Surya Food Indonesia, merupakan pembahasan dengan melakukan penelitian untuk menganalisa bagaimana implementasi religiusitas dalam meningkatkan sumber daya manusia serta kendala yang mungkin terjadi dalam pengaplikasiannya di CV. Surya Food Indonesia yang didasarkan pada lima dimensi religiusitas, sesuai

¹¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1190.

¹²Ibid., hal. 909-910.

¹³Muklis Kanto dan Patta Rappana, *Filsafat Manajemen*, (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2017), hal. 6.

teori dari Glock dan Stark, diantaranya dimensi keyakinan, peribadatan, pengetahuan agama, penghayatan serta pengalaman.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

- BAB I** Pendahuluan, terdiri dari (a) Latar belakang pemilihan judul, (b) Fokus penelitian yang akan diteliti, (c) Tujuan Penelitian, (d) Batasan Penelitian, (e) Manfaat Penelitian, (f) Penegasan Istilah, (g) Sistematika Penelitian.
- BAB II** Kajian Pustaka, yang terdiri dari (a) Landasan teori, (b) Penelitian Terdahulu, dan (c) Kerangka konseptual.
- BAB III** Metode Penelitian, terdiri dari (a) Pendekatan dan jenis dari penelitian, (b) Lokasi dimana penelitian diadakan, (c) Kehadiran peneliti, (d) Data dan sumber data, (e) Teknik pengumpulan data, (f) Teknik analisis data, (g) Pengecekan keabsahan temuan dan (h) Tahap-tahap dari penelitian.

- BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari (a) Paparan data, (b) Hasil temuan penelitian, (c) Pembahasan temuan penelitian.
- BAB V Pembahasan, berisi terkait dengan pembahasan penerapan religiusitas dalam manajemen sumber daya manusia yang telah dilakukan dengan melakukan konfirmasi dan sistesis antara temuan penelitian dengan teori dengan penelitian yang telah dilakukan.
- BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran atau rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.