

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Setiap manusia memiliki naluri religiusitas, yaitu naluri untuk berkepercayaan. Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang.

Romo Mangunkusumo menjelaskan, setidaknya terdapat delapan belas aktifitas yang dilakukan oleh manusia yang dapat digunakan sebagai peningkatan aspek rohani bagi manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa begitu eratnya hubungan antara agama dan kehidupan manusia. Salah satu aktifitas tersebut adalah bekerja, yang mana dalam bekerja banyak sekali tuntunan dan anjuran agama yang mengatur tentang cara manusia untuk bekerja dengan baik.

Islam menempatkan budaya kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh hanya mungkin apabila penghayatan terhadap esensi bekerja dengan segala kemuliaannya dikajikan sebagai pokok kajian bagi setiap muslim, ustadz, muballigh, para tokoh dan sampai menjadi salah satu kebiasaan dan budaya yang khas di dalam rumah tangga seorang muslim.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, bahwa: “*religi* adalah kepercayaan kepada Tuhan; kepercayaan akan adanya kekuatan adikodrati di atas manusia”. Atau bisa dikatakan “*Religi*us berarti: bersifat religi atau keagamaan, atau yang bersangkutan paut dengan religi (keagamaan).”¹ Menurut Asmaun Sahlan “religi^{us} menurut Islam adalah menjalankan agama secara menyeluruh”.² Tingkat

¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 943.

² Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religi^{us} di Sekolah*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2009), hlm. 75.

keimanan atau religiusitas setiap individu karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya masing-masing akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan. Sikap tersebut akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan dengan adanya nilai religiusitas yang sudah ditanamkan pada diri individu karyawan dalam bekerja.

Lembaga Manajemen Infaq adalah lembaga filantropi profesional yang berkhidmat mengangkat harkat martabat masyarakat dhuafa (masyarakat kurang mampu) melalui penghimpunan dana ZISWAF (zakat, infaq, sedekah, dan wakaf masyarakat dan dana *corporate sosial responsibilty* perusahaan atau sebuah organisasi nirlaba pengelola dana sosial masyarakat yang berasal dari dana zakat, infaq, shadaqah, waqaf, hibah, dan dana sosial lain yang tidak mengikat.

Seseorang yang memiliki kepercayaan terhadap Tuhannya pasti akan menjalani hidupnya lebih baik dan pola hidupnya lebih mengarah pada hal-hal kebaikan. Suatu perusahaan memiliki SDM dengan kinerja yang tinggi adalah asset bagi suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki religiusitas dan kinerja yang tinggi akan meningkatkan citra baik bagi Lembaga tersebut dimata publik. Seperti halnya Lembaga Manajemen Infaq cabang Blitar yang menerapkan sistem pada karyawannya untuk lebih mementingkan tingkat keagamaannya di dalam aktifitas kerjanya. Dimana Lembaga Manajemen Infaq memiliki aturan bagi semua karyawannya yang diwajibkan untuk ikhlas dan bersedia melaksanakan konsep ibadah. Kemudian ada beberapa dimensi-dimensi religiusitas dalam diri seseorang, yakni dimensi keyakinan, pengamalan dan praktik, pengetahuan agama dan konsekuensi.

Berikut rincian aktivitas yang biasa dilakukan oleh karyawan di Lembaga Manajemen Infaq Blitar. Berawal dimana setiap pagi sebelum menjalankan aktivitas diwajibkan untuk berdo'a bersama dan dilanjutkan dengan *briefing* bersama dengan atasan dan karyawan lainnya, dan dalam *briefing* ini diselipkan juga kultum yang setiap hari pematerinya bergilir. Diwajibkan mendirikan sholat lima waktu, dan melaksanakan sholat sunnah dhuha. Juga karyawan diwajibkan untuk mengikuti acara pengajian, acara i'tikaf bersama dengan anak-anak dari rumah tahfidz dan acara lain-lainya.³

Selain religiusitas, budaya kerja juga merupakan unsur penting dalam peningkatan kerja karyawan, karena kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya kerja yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang di miliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena itu budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Menurut Gering Supriyadi dan Triguno budaya kerja ialah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud

³ Wawancara dengan ibu Sofia selaku ketua cabang LMI Blitar pada 28 Maret 2017.

sebagai kerja atau bekerja.⁴ Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam peningkatan konsistensi seseorang dalam berperilaku sehari-hari. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja (*performance*) seseorang dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat sangat membantu kinerja bisnis karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri karyawan sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan dari suatu organisasi akan terwujud. Indikator-indikator dari budaya kerja yang digunakan untuk menganalisis kinerja karyawan meliputi: indikator pertama adalah sikap, dimana setiap karyawan memiliki sikap keterbukaan dengan karyawan maupun kepada pimpinan, memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan, dan memiliki kemauan untuk meningkatkan kemampuan kinerjanya. Indikator kedua adalah perilaku, dimana setiap karyawan memiliki sikap atau perilaku seperti rajin, tanggungjawab, teliti, cermat dan suka membantu.

Kinerja merupakan hasil karya seseorang yang pada gilirannya menentukan apakah seseorang akan melaksanakan tugasnya atau berprestasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

⁴ Gering Supriyadi dan Triguno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta: Golden Trayon Press, 2001), hlm. 7.

diberikan kepadanya. Secara tidak langsung disadari bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan stimulasi terhadap karyawan untuk bekerja dan menjalankan tugas-tugas tertentu dalam pencapaian kinerja pekerjaan yang maksimal. Dalam hal ini indikator yang digunakan meliputi: (1) perilaku, dimana perilaku seseorang mencerminkan hasil kerja orang tersebut, memiliki sikap tanggungjawab, dan kerja sama tim yang baik, (2) waktu, dimana karyawan selalu disiplin, tepat waktu dan tidak pernah absen, (3) sifat, dimana karyawan memiliki sifat ketegasan, keramah tamahan, sikap 3S (senyum, sapa, salam).⁵

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian terkait dengan judul “*Analisis Fungsi Religiusitas Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Blitar*”.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka pokok permasalahan yang dihadapi adalah permasalahan mengenai peningkatan kinerja karyawan di Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Blitar, maka perlu adanya peningkatan budaya kerja di lembaga tersebut serta perlu adanya peningkatan religiusitas karyawan supaya karyawan menjadi lebih disiplin lagi dalam bekerja. maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut, yaitu:

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

1. Bagaimana analisis fungsi religiusitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan LMI blitar?
2. Bagaimanana analisis fungsi budaya kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan LMI blitar?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini tidak lain untuk ikut serta memberikan kontribusi peneliti terhadap wacana, pemikiran, kajian dan praktik peningkatan budaya kerja dan religiusitas karyawan di LMI cabang Blitar. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui analisis fungsi religiusitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan LMI blitar.
2. Untuk mengetahui analisis fungsi budaya kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan LMI blitar.

D. Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulis dalam pelaksanaan penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah, agar dalam praktek penelitian dan penyusunan secara ilmiah dapat dipahami dengan mudah. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti secara khusus membahas tentang analisis religiusitas dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di LMI Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, baik manfaat dalam bidang teoritis maupun dalam bidang praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam kajian manajemen sumber daya manusia.
- b. Dapat dijadikan bahan refensi bagi pihak-pihak yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah religiusitas, dan budaya kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi lembaga pengelola zakat, diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu informasi dan saran untuk Lembaga Manajemen Infaq dalam melakukan berbagai kebijakan mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh religiusitas, dan budaya kerja.
- b. Bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan pertimbangan penelitian lain diharapkan bisa menjadi acuan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari presepsi yang salah dalam memahami judul “*Analisis Religiusitas Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lmi Blitar*”. Yang berimplikasi pada pemahaman isi proposal skripsi, maka peneliti memberikan beberapa penegasan dan penjelasan istilah sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Religiusitas

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dicatat oleh Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, dijelaskan bahwa: “*religi* adalah kepercayaan kepada Tuhan; kepercayaan akan adanya kekuatan adikodrati di atas manusia”.⁶ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dikutip oleh Muhaimin, dinyatakan bahwa “*Religius* berarti: bersifat religi atau keagamaan, atau yang bersangkutan paut dengan religi (keagamaan).”⁷

Definisi lain dari religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal. Hal serupa juga diungkapkan oleh Glock & Stark mengenai religiusitas yaitu sikap keberagaman yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang.⁸ Dalam judul ini yang dimaksud dengan religiusitas adalah sikap keberagaman seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam

⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 943.

⁷ Muhaimin, *Nuansa Baru Pendidikan Islam; Mengurai Benang Kusut Dunia Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 106.

⁸ Djamiludin Anchok & Suroso, Fuat Nashori, *Psikologi Islami: Solusi Islam Atas Problem Problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 76.

kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan agama dalam bertingkah laku.

b. Budaya Kerja

Pengertian budaya dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah pikiran, akal budi, adat istiadat, sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab, maju), atau sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar diubah.⁹ Sedangkan definisi lain dari budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹⁰

c. Kinerja karyawan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai sedangkan pengertian dari karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹¹ Istilah kinerja berasal dari kata *job permormance* atau *actual*

⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 99.

¹⁰ Rina Puspita Dewi, *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi*, (Jakarta: Yudhistira, 2008), hlm. 3.

¹¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 265.

permormance, yang mengandung maksud prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut istilah adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggungjawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.¹²

d. Lembaga Manajemen Infaq (LMI)

Lembaga Manajemen Infaq (LMI) adalah lembaga filantropi profesional yang berkhidmat mengangkat harkat martabat masyarakat dhuafa (masyarakat kurang mampu) melalui penghimpunan dana ZISWAF (zakat, infaq, sedekah, dan wakaf) masyarakat dan dana *corporate sosial responsibilty* perusahaan atau sebuah organisasi nirlaba pengelola dana sosial masyarakat yang berasal dari dana zakat, infaq, shadaqah, waqaf, hibah, dan dana sosial lain yang tidak mengikat. Berdiri sejak tahun 1995, LMI kini semakin berkembang dengan 18 cabang atau perwakilan se-Jawa Timur.¹³

2. Definisi Operasional

¹² Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, (Malang: Bayu Media, 2007), hlm. 78.

¹³Official Website LMI, Profil Lembaga Manajemen Infaq dalam, <http://lmizakat.org/profil-lembaga/>diakses 6 Maret 2017, jam 22:11 WIB.

Definisi operasional merupakan pelekatan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel. Secara operasional dari judul penelitian “*Analisis Fungsi Religiusitas Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lmi Blitar*” dalam peningkatan kinerja karyawan di Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Blitar diperlukan upaya peningkatan religiusitas dan budaya kerja agar kinerja karyawan semakin bagus.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini terdiri dari 6 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta penegasan istilah.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan landasan teori yang meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia, Religiusitas, Kinerja Karyawan, dan Budaya Kerja. Bab ini juga membahas tentang kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan bagaimana penelitian ini dilaksanakan secara operasional. Dalam bab ini diuraikan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan sampling penelitian, teknik pengumpulan data, data dan sumber data, variabel dan skala pengukuran, serta analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yaitu meliputi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V : Pembahasan

Bab ini berisi tentang pembahasan dari hasil data penelitian yang diperoleh.

BAB VI : Penutup

Bab ini berisi tentang dua hal pokok yaitu kesimpulan dan saran.