

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Tentang Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LMI

Nilai-nilai dalam etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai dalam etika kerja Islami mengandung tuntunan dan pedoman bagi setiap orang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Dalam terminologi Islam, bekerja memiliki dua dimensi yang penting yaitu dimensi duniawi dan dimensi ibadah. Bekerja bukan semata-mata sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak namun lebih daripada itu bekerja merupakan kegiatan ibadah yang mendatangkan pahala dan kebaikan baik di dunia maupun akhirat kelak. Hal ini sejalan dengan dengan Syafiq dan Achmad yang menyatakan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sarat dengan nilai-nilai religius. Etika kerja Islami menganjurkan setiap orang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur dalam menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi yang dijalannya.⁹⁸ Nilai-nilai dalam etika kerja islami tercermin dalam kepribadian karyawan Lembaga manajemen Infaq.

Kemampuan seseorang untuk mengenali atau memahami nilai agama yang terletak pada nilai-nilai luhurnya serta menjadikan nilai-nilai dalam bersikap dan bertingkah laku merupakan ciri dari kematangan beragama. Religiusitas terlihat

⁹⁸ Syafiq M. H. dan A. Sobirin, *Relevansi Ajaran Agama Dalam Aktifitas Ekonomi*, Prosiding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Islam, hlm. 82.

dari kemampuan seseorang untuk memahami, menghayati serta mengaplikasikan nilai-nilai luhur agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari. Ia menganut suatu agama karena menurut keyakinannya agama tersebut adalah yang terbaik. Karena itu, ia berusaha menjadi penganut yang baik. Keyakinannya itu ditampilkannya dalam sikap dan tingkah laku keagamaan yang mencerminkan ketaatan terhadap agamanya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam. Religiusitas dalam Islam menyangkut 5 hal yakni aqidah, ibadah, amal, akhlak (ihsan) dan pengetahuan. Aqidah menyangkut keyakinan kepada Allah, Malaikat, Rasul dan seterusnya. Ibadah menyangkut pelaksanaan hubungan antar manusia dengan Allah. Amal menyangkut pelaksanaan hubungan manusia dengan sesama makhluk. Akhlak merujuk pada spontanitas tanggapan atau perilaku seseorang atau rangsangan yang hadir padanya, sementara ihsan merujuk pada situasi dimana seseorang merasa dekat dengan Allah. Ihsan merupakan bagian dari akhlak, apabila akhlak positif seseorang mencapai tingkatan yang optimal, maka ia akan memperoleh berbagai pengalaman dan penghayatan keagamaan. Ilmu merupakan pengetahuan keagamaan.⁹⁹

Keagamaan atau religiusitas memiliki peran yang penting dalam membentuk kepribadian karyawan hal ini didasari dari pengetahuan agama yang dimiliki karyawan dapat membimbing seseorang untuk berperilaku sesuai dengan ajaran agama islam. Agama mempunyai peranan penting dalam pembinaan kepribadian

⁹⁹ Suroso dan Mucharam, *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Menara Kudus, 2002), hlm. 71-73.

apalagi jika seseorang dihadapkan pada suatu dilemma, ia akan menggunakan pertimbangan-pertimbangan berdasarkan nilai-nilai moral yang datang dari agama. Jadi dimanapun dan dalam situasi apapun seseorang akan tetap memegang prinsip atau nilai agama yang tertanam dalam hati nuraninya. Sehingga nilai-nilai yang sudah tertanam dalam hati nurani seseorang mampu menuntun semua perilaku seseorang. Religiusitas karyawan LMI dapat dilihat dari rutinitas praktik ibadah yang diterapkan atau dilaksanakan oleh karyawan. Selain itu kegiatan-kegiatan secara rohaniah dan batiniah seperti kegiatan pengajian rutin, hafalan Al-Qu'an, i'tikaf bersama dengan anak-anak dari rumah tahfidz.¹⁰⁰

Peran religiusitas dalam meningkatkan kinerja karyawan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandi yang mengatakan bahwa ajaran agama dapat mempengaruhi hasil pencapaian seseorang dalam usaha (*achievement*). Nilai-nilai keagamaan yang telah tertanam di dalam jiwa personel untuk meningkatkan kinerja di masyarakat yaitu bekerja dengan niat ikhlas, jujur, amanah, tanggung jawab, dan adil.¹⁰¹

Dalam Lembaga Manajemen Infaq karyawan diberikan pemahaman terkait praktik kinerja yang sesuai berdasarkan syariat islam. Pemahaman tersebut diberikan dalam pelatihan kinerja karyawan, seperti pelatihan karyawan sebelum terjun langsung melayani donatur, ini dimaksudkan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai prosedur yang berlaku dalam lembaga. Bagi

¹⁰⁰ Dirangkum dari Hasil wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan di LMI Cabang Blitar, tanggal 27 Juli 2017.

¹⁰¹ Muhammad Sandi Rosyadi, *Peran Agama dalam Peningkatan Kinerja Kepolisian (Studi Kasus Mapolda Kalimantan Selatan)*, Skripsi, (Banjarmasin: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Antasari Banjarmasin), Tahun 2015.

karyawan baru diadakan pelatihan untuk memberikan pengetahuan terkait praktik kinerja yang sesuai berdasarkan syariat misalnya tentang pemahaman tentang mengelola infaq dan infaq yang diambil tanpa unsur pemaksaan, tentang tata cara mengelola dana zakat yang disalurkan dalam beberapa pos misalnya dana yang disalurkan ke pos dakwah, pos kesehatan, pos pendidikan, pos ekonomi dan pos untuk anak yatim, tentang tata cara penghitungan zakat sehingga karyawan dapat membantu donatur yang tidak dapat menghitung berapa jumlah zakat yang harus dikeluarkan.¹⁰²

Tujuan utama pelatihan karyawan dapat dikelompokkan dalam beberapa bidang utama, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja. Bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatih memastikan bahwa para karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya. Sering seorang karyawan belum memiliki keahlian

¹⁰² Dirangkum dari Hasil wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan di LMI Cabang Blitar, tanggal 27 Juli 2017.

dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*”, yaitu mampu mencapai tingkat output dan standar kualitas yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan organisasional yang menantang kendatipun menghadapi berbagai kelangkaan sumber daya dan berbagai hambatan operasional seperti konflik antar pribadi, standard an kebijakan yang kabur, penundaan jadwal, tingkat ketidakhadiran.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang organisasi.¹⁰³

B. Pembahasan Tentang Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LMI

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi yang telah menjadi kebiasaan sehari-hari saat melakukan pekerjaan. Ada beberapa fungsi budaya di dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.

¹⁰³ Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 54.

2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
9. Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya.¹⁰⁴

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap Terhadap Pekerjaan

Adalah kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan

¹⁰⁴ Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 14.

pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.¹⁰⁵

2. Perilaku Pada Waktu Bekerja

Misalnya seperti rajin, disiplin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.¹⁰⁶

Dalam Lembaga Manajemen Infaq budaya kerja tercermin dengan adanya kebijakan-kebijakan, aturan dan penerapan SOP dalam aktifitas kinerja yang harus ditaati dan dijalankan oleh semua karyawan. Misalnya seperti bagi karyawan wanita diwajibkan untuk memakai pakaian yang menutupi aurat, berjilbab lebar dan harus sopan dan rapi, tidak memakai riasan yang tebal atau berhias terlalu berlebihan, memakai sepatu dan untuk karyawan laki-laki memakai pakaian yang rapi dan sopan. Sedangkan berdasarkan SOP seperti karyawan harus disiplin, jika membolos atau terlambat tanpa pemberitahuan terlebih dahulu akan mendapat sanksi.¹⁰⁷

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juriko mengatakan bahwa budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada

¹⁰⁵ *Ibid.*, hlm. 81.

¹⁰⁶ *Ibid.*, hlm. 81.

¹⁰⁷ Dirangkum dari Hasil wawancara dengan Ibu Sofia selaku Pimpinan di LMI Cabang Blitar, tanggal 27 Juli 2017.

akhirnya penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.¹⁰⁸

Budaya kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota atau karyawan dalam LMI membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaanya demi kemajuan lembaga tersebut.¹⁰⁹

Upaya yang ditempuh oleh lembaga untuk meningkatkan kinerja ada beberapa cara, seperti peningkatan kinerja melalui upaya peningkatan pendidikan, melalui penilaian kinerja, melalui peningkatan karir dan melalui peningkatan penghasilan. Jika melalui upaya peningkatan pendidikan contohnya memberikan peluang bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan dengan biaya lembaga dan memberikan persyaratan jenjang pendidikan minimal bagi karyawan. Jika melalui pelatihan, contohnya karyawan diberikan izin untuk menghadiri pelatihan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, LSM, industri dll. Lalu yang melalui peningkatan karir misalnya memberikan peluang bagi karyawan untuk bersaing secara sehat untuk peluang menjadi manajer ataupun menjadi pimpinan unit bagi karyawan yang berprestasi, kemudian melalui peningkatan penghasilan misalnya, pemberian honor bagi karyawan yang bekerja lembur, yang terakhir melalui

¹⁰⁸ Juriko Abdussamad, *Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo*, Jurnal, (Gorontalo: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo), Tahun 2015.

¹⁰⁹ Dirangkum dari Hasil wawancara dengan Ibu Nisa selaku Karyawan di LMI Cabang Blitar, tanggal 27 Juli 2017.

penghargaan misalnya bagi karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan dari lembaga.¹¹⁰ Hal ini juga didasari dengan teori yang diungkapkan oleh Bintaro dan Daryanto, sebagai berikut:

Peningkatan kinerja melalui upaya peningkatan pendidikan:

- Persyaratan jenjang pendidikan minimal bagi karyawan
- Kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan dengan biaya sendiri

Peningkatan kinerja melalui pelatihan:

- Pelatihan berjenjang pada Balai Dklat atau pusat pelatihan
- Pelatihan yang diselenggarakan perguruan tinggi, LSM, industry dan lain-lain.
- Pelatihan ke luar negeri

Peningkatan kinerja melalui pelatihan:

- Sistem jabatan fungsional dengan kenaikan berdasarkan point yang dicapai.
- Peluang menjadi pimpinan unit bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kemampuan manajerial
- Peluang menjadi manajer.

Peningkatan kinerja melalui peningkatan pnghasilan:

- Sistem pemberian tunjangan fungsional

¹¹⁰ Dirangkum dari Hasil wawancara dengan Bapak Dodi selaku Karyawan di LMI Cabang Blitar, tanggal 27 Juli 2017.

- Pemberian honor kelebihan jam kerja
- Pemberian honor dari kegiatan atau jabatan internal

Peningkatan kinerja melalui penghargaan dan perlindungan:

- Penghargaan bagi karyawan berprestasi
- Perlindungan hukum dalam menjalankan tugas sesuai wewenangnya.¹¹¹

¹¹¹ Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 12.