

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.¹

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, mampu meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan²

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus melakukan pembagian kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu kewenangan yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi tentunya dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

¹ Arum Darmawati, dkk, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 1, April 2013, hal. 10.

² Fakhrian Amrullah, dkk, *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Galangan Balikpapan Utama*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2 No. 1, 2015 ISSN:0215-2145, hal. 1.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Religiusitas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana dalam organisasi mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas karyawan mereka cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi.³

Dalam masa kerja yang lama pada karyawan maka pengalaman kerja pada setiap karyawan akan mempunyai pengalaman kerja yang maksimal. dapat ditunjukkan pada karyawan apabila mempunyai masa kerja yang lama, karyawan dapat memahami tugas/pekerjaan yang dibebankan dan dilaksanakan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.⁴

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan

³ Anik Herminingsih, *Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, hal. 127.

⁴ Ahmad Nur Rofi, *Pengaruh Ddisiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, 2012, hal.71.

sebaliknya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.⁵

Hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa PT. Sampurna Kuningan Juwana yang memproduksi barang-barang dari kuningan misalnya lampu antik, hanging lamp dajn lainnya dalam produktivitas karyawan terlihat belum optimal. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yang antara lain meliputi faktor religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Pada faktor religiusitas menunjukkan bahwa religiusitas karyawan kurang karena saat istirahat kerja perusahaan telah memberi kesempatan karyawan untuk menunaikan ibadah sholat, namun kenyataannya masih terdapat karyawan yang tidak menunaikan ibadah. Selanjutnya pada faktor pengalaman kerja menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dalam bidang produksi kuningan sehingga pemilik memberi gaji sesuai dengan kemampuan karyawan sebagai terdapat beberapa karyawan yang tidak puas dalam bekerja sehingga produktivitas kerja belum optimal.⁶

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana**”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian penelitian tersebut dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut ini :

1. Apakah terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana?

⁵ Francisca Hermawan, *Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitment Organisasi PT Fajar Surya Wisesa*, Bina Ekonomi Majalah Ilmiah, Fakultas Ekonomi Unpar, 2016, hal. 93.

⁶ Hasil observasi awal peneliti pada PT. Sampurna Kuningan Juwana pada tanggal 20 Januari 2018.

2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana?
4. Apakah terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana.
4. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia : Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian produktivitas kerja di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi pada literatur manajemen perubahan dengan menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dan non psikologis dalam proses perubahan organisasional dengan religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

b. Bagi penelitian selanjutnya : Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam pengembangan pengetahuan mengenai religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Pengusaha : Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak usaha dalam meningkatkan analisis yang berkaitan dengan religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menentukan kebijakan - kebijakan berkaitan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk pemerintah : hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya penetapan kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar label.

2. Bagian Isi, meliputi :

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang teori yang berkaitan dengan religiusitas, pengalaman kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

4.