

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, hal ini menuntut organisasi untuk dapat menyesuaikan diri, sebab perubahan merupakan salah satu hal penting pada era sekarang ini. Setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungannya dan permintaan tersebut bervariasi seiring dengan perubahan lingkungan. Sebagai hasilnya, manajemen di setiap organisasi mengadopsi perubahan organisasi seperti memodifikasi struktur organisasi, goals, teknologi, serta penugasan, yang mana hasil tersebut sebagai alat dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah. Adanya tuntutan yang demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang selalu mengalami perubahan seperti perbaikan organisasi, tugas-tugas keorganisasian, strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek yang berfragmentasi, serta konflik-konflik sosial dalam organisasi. Manajemen tidak hanya mencerminkan realitas, tetapi juga membentuk realitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset usaha berharga. Dalam abad informasi ini, penekanan diutamakan terhadap aset tidak nyata (*intangibles*). Ada kecenderungan bagi organisasi yang menghargai lebih besar pada aset tidak nyata sampai lima kali lipat dibandingkan satu dekade sebelumnya. SDM adalah aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual. Hanya organisasi yang menekankan pada pengelolaan aset tidak nyata yang akan tetap bertahan dalam persaingan dan pelayanan.<sup>1</sup>

Produktivitas kerja karyawan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok organisasi, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia

---

<sup>1</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 1.

yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan. Di dalam organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, salah satu cara untuk meningkatkan mutu diantaranya setiap orang yang ada dalam organisasi harus memiliki produktivitas kerja karyawan yang baik.

Kewajiban kerja dalam agama Islam bukan hanya sekedar kewajiban kemanusiaan untuk memenuhi kebutuhan, akan tetapi lebih ditegaskan sebagai kewajiban yang bersifat religius dengan menempatkan hubungan kata-kata “amal” (kerja) dengan kata “iman” pada firman-firman-Nya. Hubungan tersebut mengandung konsekuensi bahwa kerja kemanusiaan yang tidak didasari oleh keimanan akan menjadi sia-sia, demikian juga dengan keimanan yang tidak diaktualisasikan pada sebuah kerja riil hanya akan menjadi rumusan yang kering dan mengambang. Hubungan antara tingkat religiositas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang menyatakan bahwa tingkat religiositas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* itu sendiri pada gilirannya akan menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan.<sup>2</sup>

Komitmen dan inovasi berjalan saling menunjang dan berakumulasi. Keterikatan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran kelompok atau sasaran organisasi memudahkan organisasi melakukan perubahan dalam hal gagasan, metode, sistem, pendekatan, informasi, alat dan hal-hal lain yang baru yang merupakan inovasi bagi organisasi. Dampak balik semakin baik inovasi yang berkembang di organisasi semakin mudah komitmen di antara karyawan dan manajemen dalam pekerjaan mereka menjadi

---

<sup>2</sup> Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2012, 26.

semakin kuat. Komiten dan inovasi saling menopang dan berakumulasi secara positif.<sup>3</sup>

Etos kerja manusia dapat dipengaruhi beberapa hal yaitu agama, budaya, sosial politik, pendidikan, kondisi lingkungan, dan motivasi. Studi tentang pentingnya nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas dalam pengelola sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam sebuah organisasi telah banyak dilakukan misalnya mengenai spritualitas di tempat kerja bahwa salah satu aspek penting di dalam melakukan perubahan dalam organisasi adalah nilai-nilai religius yang dimiliki karyawan dalam bekerja, produktivitas kerja karyawan serta *outcomes* organisasi berupa kapabilitas inovasi.<sup>4</sup>

Ciri-ciri SDM produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan jauh ke depan dan mampu menyelesaikan persoalan. Ciri-ciri SDM produktif adalah cerdas dan dapat belajar relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang naik, selalu meningkatkan diri.<sup>5</sup>

Berpartisipasi berarti melibatkan emosi dan mental daripada kegiatan fisik. Keterlibatan psikologis pegawai lebih besar daripada secara fisik. Pegawai yang mempunyai partisipasi kerja tinggi akan tampak dalam perilakunya yaitu aktivitas kerja yang kreatif dan semangat kerja yang tinggi. begitu pula manajer yang partisipasi kerjanya tinggi akan aktif dalam memberikan informasi, penjelasan

---

<sup>3</sup> Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi Beberapa Model dan Submodel* (Jakarta: Pustaka Obor Indonesia, 2016), 163.

<sup>4</sup> Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2014,56.

<sup>5</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 3.

mengenai petunjuk-petunjuk kerja kepada bawahannya serta bersikap empati, simpati kepada bawahannya.<sup>6</sup>

Gambaran umum penelitian ini yaitu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Keunikan dalam penelitian ini yaitu terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban karyawan. Demikian halnya dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Hasil penelitian Engla Dika Putri, 2017, yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)*. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, namun masih ada dimensi komitmen berkelanjutan yang mendapatkan tanggapan terendah dibandingkan dengan dimensi komitmen afektif dan dimensi komitmen normatif. keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, namun masih ada dimensi rasa aman yang mendapatkan tanggapan terendah dibandingkan dengan dimensi perasaan berarti dan dimensi perasaan ketersediaan. Pengaruh komitmen organisasi dan

---

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 113.

keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan.<sup>7</sup>

Problematika yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Manggis Rotan Jepara cenderung berjalan tidak sistematis yaitu, jika ada karyawan baru, maka karyawan lama akan memberikan contoh atau praktek menjalankan sebuah mesin produksi beberapa kali untuk kemudian di praktekkan oleh karyawan baru, sehingga belum terdapat pelatihan yang dibuat program secara khusus yang bertujuan untuk mengetahui peningkatan. Demikian halnya dengan pengembangan sumber daya manusia atau karyawan yang hanya dilakukan saat ada karyawan yang mengundurkan diri, baru dilakukan pengembangan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan yang lain untuk mengisi posisi tersebut.

Ketertarikan dalam penelitian ini dikarenakan adanya permasalahan yang ada pada PT. Manggis Rotan Jepara tersebut mengakibatkan produktivitas karyawan belum optimal. Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan terlihat dari jumlah barang yang diproduksi yang mengalami fluktuasi setiap bulannya selama tahun 2017 sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini:<sup>8</sup>

**Tabel 1.1**  
**Produktifitas Kerja Karyawan PT. Manggis Rotan Jepara Tahun 2017**

No	Bulan	Jumlah Produksi (unit)
1.	Januari	5.215
2.	Februari	5.014
3.	Maret	4.982
4.	April	4.754

<sup>7</sup> Engla Dika Putri, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)", *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 ISSN: 2147-5214, Universitas Riau, (2017), 8.

<sup>8</sup> Hasil observasi awal peneliti pada PT. Tipota Jepara, tanggal 18 Mei 2018.



5.	Mei	5.581
6.	Juni	5.367
7.	Juli	4.587
8.	Agustus	5.093
9.	September	5.145
10.	Oktober	4.992
11.	November	5.268
12.	Desember	5.124

Sumber : Data Dokumentasi PT. Manggis Rotan Jepara.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Manggis Rotan Jepara”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah secara garis besar yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara?
3. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara?
4. Apakah terdapat pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh religiusitas terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara.

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Manggis Rotan Jepara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan jawaban atas hipotesis yang disusun, dan diharapkan akan bermanfaat pula kepada beberapa pihak yang mempunyai kepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pemahan teori yang berkaitan dengan pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan kepada toko dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam meningkatkan pendapatan serta memperhatikan konsumen untuk memenuhi dan melayani kebutuhan pelanggan dengan baik.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan 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 yang akan penulis susun :

1. Bagian awal meliputi:

Halaman judul, nota persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, abstrak,.

2. Bagian isi Meliputi:

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena

merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut :

Bab I : Berupa pendahuluan yang terdiri dari latar belakang dilaksanakannya penelitian ini, batasan penelitian, rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Berupa landasan teori yang meliputi deskripsi pustaka antara lain religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III : Berupa metode penelitian tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, tahap pengolahan data, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data.

Bab IV : Berupa hasil penelitian dan analisis yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum subyek penelitian, deskripsi data penelitian, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, hasil analisis statistik dan pembahasan.

Bab V : Berupa penutup yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

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