

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya adalah keluarga, nilai-nilai religi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, budaya, kebangsaan, dan juga komunitas/ masyarakat. Ketika nilai-nilai religi dan tujuan bisnis bertemu dalam lingkungan organisasi, maka akan sering menghasilkan dinamika yang unik. Nilai-nilai religi yang terkait dengan tradisi agama tertentu sangat mempengaruhi cara karyawan dalam berpikir dan berperilaku, termasuk sikap mereka dalam membangun hubungan interpersonal dan komunikasi dalam organisasi (McCleary and Barro, 2006).

Organisasi pada umumnya sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dan karyawan dipandang sebagai fondasi utama bagi organisasi manapun. Tanpa keterlibatan karyawan, organisasi tidak dapat merealisasikan tujuan dan strateginya menjadi kenyataan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, organisasi harus membangun suasana internal yang kondusif untuk menciptakan kesatuan antara karyawan dan organisasi sehingga mampu bertindak sebagai keunggulan kompetitif yang sulit untuk disaingi (Quirke, 2008).

Seberapa banyak waktu dan energi karyawan yang diinvestasikan dalam pekerjaan mereka tergantung pada banyak faktor. Beberapa diantaranya adalah mungkin memerlukan uang tambahan, tertantang pada pekerjaan, dan mungkin juga ingin mengesankan atasan mereka ataupun memiliki kesempatan yang lebih

baik untuk promosi (Ng *et al.*, 2007). Namun, beberapa karyawan menginvestasikan banyak waktu dan tenaga dalam pekerjaan mereka hanya karena mereka menyukai apa yang mereka kerjakan.

Dalam lingkungan yang dinamis, memperoleh keunggulan kompetitif merupakan salah satu tujuan utama bagi keberhasilan sebuah organisasi. Sejumlah organisasi menyadari hal ini sebagai aspirasi tertinggi mereka untuk bertahan dalam lingkungan perubahan yang drastis. Untuk mencapai tujuannya, organisasi sangat bergantung pada karyawan yang tampil lebih efektif, efisien, berdedikasi, memiliki integritas, nilai-nilai religius dan termotivasi tinggi.

Dalam 20 tahun terakhir, ada peningkatan perhatian terhadap keragaman nilai-nilai religius dalam organisasi. Hasil riset menunjukkan bahwa keragaman nilai-nilai religius memiliki pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan ekonomi, produksi, keterampilan, ide dan pengalaman kerja (Alesina *et al.*, 2016). Keragaman nilai-nilai religius individu dapat membantu mempromosikan inovasi atau produktivitas kerja karena orang dengan nilai-nilai religius yang berbeda dapat menggunakan kemampuan kognitif mereka untuk memecahkan masalah. Selanjutnya, penelitian yang ada telah memfokuskan pada pengaruh keragaman nilai-nilai religius dan pengembangan ekonomi dalam perbandingan lintas negara.

Nilai-nilai religius karyawan dapat berfungsi sebagai sumber daya personal yang sangat penting untuk menjaga atau melindungi diri dari munculnya rasa kecemasan terkait pekerjaan. Ketika tingkat nilai-nilai religius karyawan tinggi, maka rasa kecemasan terkait pekerjaan menjadi berkurang, yang memiliki

konsekuensi positif bagi kinerja tugas mereka (De Clercq *et al.*, 2017). Nilai-nilai religius mampu memberikan bimbingan, dorongan dan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan kinerja terbaik mereka. Selanjutnya, individu yang religius cenderung memiliki keyakinan pro-sosial yang lebih tinggi dan terlibat secara totalitas dalam perilaku pro-sosial dibanding individu yang tidak memiliki nilai-nilai religius (Putnam and Campbell, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk menginvestigasi pengaruh nilai-nilai religius dan kualitas komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan integritas personal sebagai variabel mediating.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan adanya kesenjangan penelitian, yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Inosaria (2014) yang menemukan bahwa nilai-nilai religius memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh beberapa riset (seperti Darto *et al.*, 2015; Zahrah *et al.*, 2016) yang juga menemukan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian di atas kontradiktif dengan temuan Osman-Gani *et al.* (2013), yang menemukan bahwa nilai-nilai religius tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh minimnya nilai-nilai realisasi religi (seperti kegiatan berdo'a) dan semangat kerja yang dilakukan karyawan sehingga mereka tidak mampu menampilkan kinerja terbaik.

Fenomena yang ada di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang bekerja di Polsuska Daop 5 Purwokerto masih belum optimal, terutama yang berkaitan dengan masalah pelayanan publik. Hal ini terbukti dari adanya sejumlah perilaku non-etis yang dilakukan oleh karyawan, seperti melakukan pengusiran terhadap pedagang asongan untuk keluar dari lokasi stasiun (<http://www.berdikaonline.com>, 2014). Fenomena seperti ini, jika dibiarkan kontinyu dan berkelanjutan, akan menyebabkan pencapaian kinerja yang buruk bagi Polsuska Daop 5 Purwokerto, yang sangat sulit untuk dikembalikan.

Oleh karena itu, dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang positif, Polsuska Daop 5 Purwokerto dalam melakukan kegiatannya harus tetap berpegang pada prinsip kehati-hatian dalam bertindak dan tata kelola organisasi yang baik.

Mengingat adanya fenomena kesenjangan dan temuan yang tidak konsisten dari beberapa peneliti, maka semakin mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkonfirmasi dan menguraikan hubungan antara nilai-nilai religius dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *"Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Nilai-Nilai Religius dan Kualitas Komunikasi serta Integritas Personal?"*. Selanjutnya, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Bagaimana nilai-nilai religius mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana nilai-nilai religius mempengaruhi integritas personal?
3. Bagaimana integritas personal mempengaruhi kinerja karyawan?

4. Bagaimana kualitas komunikasi mempengaruhi integritas personal?
5. Bagaimana kualitas komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji model penelitian yang menunjukkan pengaruh nilai-nilai religius, kualitas komunikasi, dan integritas personal terhadap kinerja karyawan. Dari studi ini diharapkan bahwa hal-hal berikut akan dilakukan:

1. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh nilai-nilai religius terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh nilai-nilai religius terhadap integritas personal.
3. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh integritas personal terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kualitas komunikasi terhadap integritas personal.
5. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menutupi kesenjangan hubungan antara nilai-nilai religius dan kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai model alternatif dalam

meningkatkan kinerja karyawan di Polsuska, serta menjadi salah satu referensi untuk penelitian relevan lainnya; dan 2) Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang berguna bagi pihak-pihak terkait untuk lebih memahami efektivitas kinerja karyawan di Polsuska dan variabel-variabel penguat yang mempengaruhinya, dan pada saat yang sama dapat digunakan oleh praktisi untuk membuat kebijakan strategis dalam manajemen sumber daya manusia.