

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Lingkungan bisnis saat ini semakin dipenuhi dengan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang intensif yang diiringi dengan perkembangan teknologi yang cepat sehingga perusahaan menghadapi kompetisi global yang intensif. Perusahaan dan organisasi yang berada di bawah tekanan dituntut harus mampu mencapai lebih banyak dan lebih baik dengan lebih sedikit sumber daya. Di sisi lain, bersama dengan perubahan lingkungan bisnis, arti pentingnya personil dan manajemen sumber daya manusia juga semakin meningkat. Makna manajemen sumber daya manusia bagi kinerja dan keberhasilan organisasi tidak dapat ditolak sebagai salah satu cara paling efektif untuk bertahan dalam persaingan adalah mengembangkan dan meningkatkan tenaga kerja organisasi.

Namun demikian pada saat yang sama, karyawan adalah sumber daya yang mudah rapuh. Hal ini karena jika personil organisasi berubah total, akan memberikan masalah bagi organisasi. Hal ini karena organisasi tidak akan dapat menghasilkan produk, layanan atau praktik yang baru jika tidak ada karyawan yang berkompeten untuk mengembangkan, menjual dan mengimplementasikannya. (Wening dan Choerudin, 2015)

Salah satu yang menarik perhatian dalam hal ini adalah berkinerja tinggi yang dikaitkan dengan kerja keras (Elci, 2007). Bekerja keras, menurut Thomas, et.al. (2005), merupakan penjelasan berdasarkan prestasi untuk kesuksesan karir karena meningkatkan kompetensi seseorang melalui pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan yang terkait dengan kemampuan pekerjaan harus dihargai dalam kontes karir. Miller, Woehr dan Hudspeth (2002) mengatakan bahwa kerja keras adalah kepercayaan pada kebajikan dari kerja keras kerja. Seseorang yang menganut etos kerja yang tinggi juga akan memberikan nilai tinggi pada kerja keras.

Belum banyak penelitian yang dilakukan untuk mengeksplorasi berbagai aspek internal yang memfasilitasi kesuksesan pribadi (Millward, 2005). Penelitian tentang sumber daya manusia, khususnya mengenai kerja keras, bagaimanapun, tampaknya masih sedikit. Penelitian pada faktor modal manusia dan faktor psikologis yang mempengaruhi kesuksesan telah berfokus pada ciri-ciri kepribadian/variabel perbedaan individu dengan sedikit perhatian diberikan kepada pribadi lain dan faktor psikologis yang memfasilitasi kesuksesan. Studi menunjukkan bahwa extraversion, hati nurani, motif kemajuan, ambisi dan motif/ orientasi pencapaian, persistensi, pengendalian diri dan keterbukaan terhadap pengalaman memprediksi peningkatan karir manajerial (Thomas et al., 2005). Mengapa orang termotivasi untuk bekerja keras dan apakah perilaku di tempat kerja dapat memberikan hasil positif atau negatif bagi organisasi kini berada di bawah penelitian yang lebih eksploratif. Penelitian Elci, et.al (2007) meneliti

mengenai pengaruh kebutuhan, religiositas dan faktor demografis terhadap kerja keras.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yang berbasis pola kerja keras salah satunya adalah religiositas (Ramlee, et.al, 2016). Agama akan bertindak sebagai media dalam memotivasi orang untuk bekerja lebih keras dan tampil lebih baik di organisasi. Penelitian Kutcher, et.al, (2010), mengungkapkan bahwa religiositas tidak hanya mampu meningkatkan sikap kerja secara bersamaan memperkaya perilaku individu seperti terlibat dalam perilaku warga organisasi secara lebih signifikan. Jamal dan Badawi (1993) mengungkapkan religiositas memoderasi hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen dalam agama berkontribusi secara positif pada hasil kerja karyawan (Logan, 2013).

Seorang religius membantu seseorang dalam membuat keputusan yang tepat yang membimbing mereka menuju jalan sukses. Batson dan Gray (1981) memverifikasi keberadaan hubungan antara religiositas dan membantu orang lain; menunjukkan OCB tingkat tinggi, apalagi kecenderungan untuk bekerja lebih lama dibandingkan dengan mereka yang kurang saleh (Snir & Harpaz, 2004). Agama tidak berfokus terutama pada pencapaian kesuksesan namun kemampuan untuk belajar, menghormati, menghargai dan menghargai agama dan kepercayaan orang lain (Mattison, Jayaratne & Croxton, 2008). Ergo, memiliki keyakinan positif pada agama akan berkontribusi terhadap efek positif dalam hubungan di tempat kerja. Menurut sebuah studi yang mengeksplorasi perilaku organisasi di antara para pekerja menemukan bahwa agama memiliki hubungan positif terhadap

perilaku kerja keras karyawan. Namun, Shagufta dan James (2013) mengungkapkan pekerja Muslim memiliki hubungan positif terhadap perilaku organisasi. Meskipun demikian, karyawan harus menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi mereka dan tugas-tugas organisasi secara efektif jika mereka bermaksud untuk mempertahankan etika kerja Islam dalam organisasi. Dari penelitian ini, itu menunjukkan bahwa karyawan Muslim menyadari dengan masalah keterbatasan mereka di mana perilaku kerja etis yang buruk tidak akan ditoleransi.

Religiusitas juga dapat memacu seseorang untuk bekerja dengan motivasi berprestasi, dimana motivasi ini merupakan salah satu dari banyak keinginan manusia dalam berkehidupan. Keinginan-keinginan itu tidak bisa dilepaskan dari sifat manusia yang tidak pernah puas dan selalu ingin mendapatkan yang lebih dari apa yang telah didapatnya. Kondisi ini secara psikologi dapat dikatakan bahwa manusia memiliki struktur kepribadian. Selain itu, lingkungan juga ikut membentuk manusia dengan adanya interaksi dan internalisasi nilai-nilai. Dari interaksi dan internalisasi nilai-nilai ini manusia dapat berubah perilakunya, yang sudah barang tentu akan berimbas pada aktifitas kerjanya. Karena kuatnya pengaruh lingkungan ini, manusia perlu diarahkan perilakunya melalui penanaman nilai-nilai agama. Agama akan membentuk pribadi-pribadi yang kokoh dalam berperilaku, seperti, kejujuran, kedisiplinan, kesetiakawanan, keoptimisan, semangat, toleran. Karena pada dasarnya agama memang mengajarkan mengenai moral. Rasa keberagamaan seseorang (religiusitas) memiliki peran yang tidak kecil untuk memompa semangatnya dalam beraktifitas khususnya dalam memiliki prestasi kerja. (Adhim,2009)

Nilai-nilai spiritual dengan religius yang mendalam, menanamkan dan mengembangkan landasan moralitas manusia. Keyakinan teologis yang berakar pada ajaran agama memiliki dampak positif pada motivasi pekerjaan bagi memiliki keadaan pikiran dan tubuh yang seimbang, yang akan mempengaruhi pekerjaan. Alfisyah (2018), menjelaskan adanya hubungan antara religiusitas dengan motivasi, dimana motivasi kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Glock dan Strak (dalam Ancok,1994), menyatakan religiusitas diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan tidak hanya mewujudkannya melalui kegiatan ritual keagamaan saja, namun religiusitas juga diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan mewujudkannya dalam setiap aspek kehidupan dan setia.

Penelitian ini dilakukan di CV. Sami Jaya, yang merupakan perusahaan produsen peralatan dan perlengkapan rumah tangga dari aluminium, seperti almari etalase, almari piring, almari pakaian, meja rias dan jemuran. Dalam rangka memenangkan persaingan pada bisnis serta meningkatkan nilai penjualan, perusahaan seharusnya didukung dengan karyawan yang memiliki kinerja penjualan yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam meningkatkan angka penjualan produk yang terus dikembangkan. Data mengenai target dan realisasi penjualan pada CV. Sami Jaya pada Juli – Desember tahun 2018 dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 1.1.  
Data Target Dan Realisasi Penjualan  
CV. Samijaya  
Juli – Desember tahun 2018

No	Bulan	Target	Realisasi	%
1	Juli	Rp. 250.000.000,-	Rp. 200.500.000,-	80,2%
2	Agustus	Rp. 300.000.000,-	Rp. 220.000.000,-	73,3%
3	September	Rp. 350.000.000,-	Rp. 250.000.000,-	71,4%
4	Oktober	Rp. 400.000.000,-	Rp. 270.000.000,-	67,5%
5	Nopember	Rp. 450.000.000,-	Rp. 300.000.000,-	66,6%
6	Desember	Rp. 500.000.000,-	Rp. 320.000.000,-	64,0%

Dari data diatas menunjukkan bahwa realisasi yang dicapai CV. Samijaya mengalami penurunan pencapaian realisasi pendapatan sehingga menjadi masalah yang harus dicari solusinya oleh pihak manajemen CV. Samijaya. Salah satu cara untuk mendongkrak realisasi pendapatan yang diperoleh CV. Samijaya mendoong karyawan untuk bekerja dengan semangat berprestasi Dengan semangat berprestasi yang baik seorang seorang karyawan dapat bekerja dengan benar dan tepat dalam organisasi sehingga berdampak baik pada peningkatan realisasi pendapatan.

Penelitian ini juga menguji hubungan antara religiusitas dengan motivasi berprestasi, dimana motivasi ini merupakan salah satu dari banyak keinginan manusia dalam berkehidupan. Terdapat hasil yang belum konsisten terkait pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja karyawan. Darto et al. (2015); dan Inosaria (2014) menemukan hasil dimana religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan. Namun hasil yang tidak signifikan didapati dalam penelitian Nurdaya (2018) dimana religiusitas tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak berhubungannya pengaruh religiusitas pada kinerja karyawan dikarenakan religiusitas dianggap hal yang biasa bagi karyawan, sehingga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengaruh kebutuhan prestasi dalam memediasi pengaruh religiusitas terhadap pola kerja keras.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan adanya fenomena gap dan permasalahan terjadinya fluktuasi target penjualan perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana model peningkatan religiusitas dan kebutuhan berprestasi akan mampu meningkatkan perilaku kerja keras DM?”. Berikut uraian pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap motivasi memenuhi kebutuhan berprestasi?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap perilaku kerja keras karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Kebutuhan Berprestasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja keras karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis religiusitas terhadap motivasi memenuhi kebutuhan berprestasi.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kebutuhan Berprestasi terhadap Pola Kerja Keras.
3. Menyusun model peningkatan religiusitas terhadap perilaku kerja keras karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Mengetahui manfaat teoritis memberikan kontribusi pengembangan bagi ilmu manajemen khususnya pada aspek sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi Terkait

Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi untuk model peningkatan pola kerja keras melalui religiusitas dan kebutuhan berprestasi pada karyawan.

3. Bagi Akademisi

Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi untuk peningkatan kinerja guru.

