

BAB I

PENDAHUALUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari sebuah kinerja sumberdaya manusia karena memiliki peran yang sangat penting karena merupakan aset bagi perusahaan sebagai pelaksana serta penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan yang bertujuan agar menjadikan perusahaan tetap tersebut tetap bisa *survive* dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Yang di maksud dengan kinerja yaitu merupakan suatu *success full role achievement* yang didapatkan individu atau sekelompok orang dari apa yang dilakukan. Yang tersebut berarti bahwa semakin tinggi kualitas serta kuantitas hasil kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, sehingga kinerja merupakan sebuah kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dapat di selesaikan oleh karyawan (Yusuf n.d.) dalam as'ad (2005).

Ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia guna meningkatkan efisiensi serta efektifitas kerja karyawan. Berhasil serta suksesnya sebuah perusahaan dapat dilihat melalui kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Perusahaan harus mampu mengendalikan karyawan agar mampu mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Karena baik atau buruknya kinerja yang dicapai oleh suatu karyawan maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan secara menyeluruh.

Menurut (samsari2004 dalam Baihaqi 2015) Religiusitas merupakan tingkat keimanan yang terdapat pada diri seseorang dalam menghayati atau mengamalkan ajaran agama yang dipercayainya. religiusitas yang ada pada diri seseorang bisa berpengaruh pada kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya religiuistas membuat karyawan senantiasa dekat dengan sang pecipta serta meanamkan nilai-nilai kebaikan, yang berarti akan menjadikan batasan seseorang dalam menghadapi persaingan yang ada pada dunia kerja. Religiusitas yang dimiliki seseorang tersebut mendorong untuk senantiasa dapat bersikap bijak dalam menghadapi tantangan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya sikap religiuistas yang dimiliki setiap karyawan tersebut maka akan menimbulkan sebuah kecerdasan spiritual yang dimana mendorong diri seseorang bahagia didalam menjalankan sebuah pekerjaannya, dengan adanya rasa bahagia tersebut maka akan menjadikan karyawan merasa nyaman sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas serta produktifitas karyawan. Dan selain itu tentu orang yang mempunyai jiwa religiusitas melakukan pekerjaan bukan hanya untuk mendapatkan rejeki dan keuntungan semata akan tetapi juga memperoleh pahala sebagai bekal serta kebahagiaan di akhirat kelak dalam QS: Asy-Syura ayat 20. Maka dari itu karyawan yang mempunyai religiusitas tinggi karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik dibandingkan yang tidak memiliki religiusitas Karina & Moch (2018).

Demi memperoleh kebahagiaan dunia serta akhirat secara seimbang agama islam mengajarkan umatnya untuk bekerja keras, kerja keras tersebut berbentuk ibadah maupun amal saleh, dimana ibadah merupakan kewajiban yang harus

dilaksanakan dimana hal tersebut berkaitan langsung dengan Allah SWT, sedangkan amal salih merupakan perbuatan baik dimana perbuatan tersebut dapat berpengaruh atau berdampak positif, dengan hal tersebut islam menghendaki adanya perubahan dalam kehidupan umat. Maka dari itu perubahan yang dilakukan harus dilakukan seoptimal mungkin agar mendapatkan hal yang maksimal, begitulah islam menganjurkan adanya kerja keras guna mendapatkan perubahan serta perbaikan dalam kehidupan umatnya.

Kerja keras akan mengarahkan kepada hasil yang baik, setiap perusahaan pasti memerlukan karyawan yang tidak hanya cerdas akan tetapi cakap serta rajin dalam bekerja. Dengan kesadaran karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain karyawan bekerja tanpa sebuah perintah dan hal tersebut membawa hal yang positif. Karyawan yang seperti ini mempunyai inisiatif yang tinggi serta biasanya juga memiliki produktifitas yang tinggi pula, performa karyawan saat bekerja sangat ditentukan serta di pengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki individu, kerja keras dalam sebuah organisasi seharusnya dimiliki setiap karyawan karena didalam organisasi dibutuhkan etos kerja serta komitmen yang tinggi dari karyawan, jika tidak terdapat itu maka organisasi tersebut sulit untuk berkembang serta memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar yang ada (Tampubolon 2014) .

Oleh karena itu setiap individu atau kelompok harus memiliki sikap kerja keras yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, dengan hal tersebut maka karyawan akan bekerja seoptimal mungkin guna mendapatkan hasil yang berkualitas, sehingga dari

hal tersebut karyawan dapat mencapai prestasi, dan hasil prestasi kerja tersebut tentunya dapat dilihat dari produktivitasnya serta hasil kerja keras karyawan tersebut. Dengan hal itu maka kerja keras karyawan mempunyai peran yang sangat penting karena dapat meningkatkan ketrampilan serta pengetahuan individu. Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian individu dalam meyakini, mengekspresikan serta mendorong diri untuk bertindak serta meraih amal yang optimal Mathis & Jackson (2006) dalam (Febrianti, Wenty dan Nurlaela 2020)

Diketahui terdapat fenomena- fenomena pada kinerja sumber daya manusia di BMT yaitu pada religiusitas masih terdapat beberapa masalah kecil yang terdapat pada kinerja sumberdaya manusia yaitu masih terdapat karyawan yang telat datang dalam kajian atau acara keagamaan yang di adakan oleh BMT hal tersebut tentunya menunjukan terdapat masalah kecil dalam bmt.

Fenomena lain yang di temukan di penelitian ini yaitu masih terdapat karyawan yang melampaui batas mengumpulkan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga hal tersebut membuat atasan selalu memberi arahan kepada karyawannya dari hal tersebut menunjukan bahwa masih rendahnya kerja keras dalam kinerja sumberdaya manusia yang terdapat pada BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

Selain fenomena yang ada pada BMT terdapat juga fenomena hasil penelitian yang berbeda (*reaserch gap*) Penelitian yang dilakukan (Yusuf n.d.) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap religiusitas dan kinerja karyawan. Sedangkan diketahui terdapat perbedaan penelitian yaitu

(Kukuh Hadi Kurniawan 2017) yang menyebutkan bahwa bahwa reoliguitas berkorelasi positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan fenomena serta *research gap* yang telah dipaparkan pada penelitian ini maka penelitian dilakukan guna untuk mengetahui bagaimana peran religiosity serta hard working yang terdapat pada BMT ummat sejahtera abadi dari hal tersebut dapat diuji kebenarannya guna memperoleh penelitian baru serta dapat membantu BMT ummat sejahtera abadi dalam memecahkan permasalahan yang ada, penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan dan mengkaji ulang dari *research gap* yang ada, untuk itu maka penulis mengambil judul “**PERAN *RELIGIOSITY* DAN *HARD WORKING* TERHADAP KINERJA SUMBERDAYA MANUSIA DI BMT JEPARA**”

2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu bagaimana peran *religiosity* dan *hardworking* dalam meningkatkan kualitas kinerja sumberdaya manusia di BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara ?. Maka pertanyaan penelitiannya yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *religiosity* terhadap kinerja sumberdaya manusia pada karyawan BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara?
2. Bagaimana pengaruh *religiosity* terhadap *hard working* pada karyawan BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara?

3. Bagaimana pengaruh *hard working* terhadap kinerja sumberdaya manusia pada karyawan BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dan seperti dengan penjelasan yang ada dalam latar belakang serta rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *religiosity* dan *hard working* terhadap kinerja sumberdaya manusia di BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara
2. Menganalisis pengaruh bagaimana peran *religiosity* terhadap *hard working* di BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penyusunan proposal penelitian ini adapun beberapa manfaat yang dapat diambil yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan gambaran tentang penelitian pada bank BMT tentang peran religiusitas dan kerja keras terhadap kinerja SDM dan menginformasikan hasil penelitian kepada pembaca supaya dapat dimengerti pembaca.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa untuk dijadikan pertimbangan untuk mengoptimalkan serta memperbaiki kinerja SDM dengan mengaplikasikan *religiosity* dan *hard working* terhadap kinerja SDM pada BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.