

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di dalam suatu perusahaan kesuksesan bukan hanya dari segi kecerdasan intelektual semata melainkan dari kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menuju puncak prestasi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi yang terpuruk ditengah persaingan dikarenakan tidak memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai yang ia inginkan.

Sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat vital dan menentukan dalam segenap aspek manajemen perusahaan mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian sampai dengan evaluasi. SDM yang diharapkan oleh perusahaan adalah individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi karena etos kerja merupakan motor penggerak produktivitas perusahaan dan individu yang mempunyai motivasi untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang akan datang dengan didasari landasan iman dan akhlaq yang baik.

Kepercayaan seorang hamba kepada Tuhannya ditentukan dan diwarnai oleh kapasitas pengetahuan yang dimiliki oleh hambanya. Kapasitas pengetahuan itu tergantung kepada kesiapan praktek masing-masing individu hambanya sebagai bentuk penampakan kesiapan universal yang telah ada sejak dahulu dalam menghadapi pergaulan yang merupakan bentuk

penampakan dirinya. Agama merupakan sesuatu yang diyakini dalam kehidupan seseorang bahkan oleh semua manusia, agar hidup mereka menjadi terarah dan mempunyai tujuan yang pasti.

Kajian tentang spiritual saat ini telah menjadi trend umum di dalam kajian bisnis, istilah *Spiritual Quotient (SQ)* telah mengganti *Intelegent Quotient (IQ)* dan *Emotional Quotient (EQ)*. Saat ini dipahami bahwa kesuksesan seseorang dalam berbisnis tidaklah semata-mata karena tingginya IQ dan EQ, tetapi lebih mengacu pada tingginya tingkat Spiritual Quotient. Penelitian yang dilakukan oleh Madli (dalam Ghozali, 2000) terhadap 512 manajer dan pemilik perusahaan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa hampir dua pertiga responden menyatakan bahwa mereka religius, lebih dari 65 persen responden menyatakan bahwa dalam pengambilan keputusan bisnis yang sulit mereka sering berpaling ke Tuhan dan 68 persen percaya bahwa kepercayaan beragama mereka berpengaruh terhadap bagaimana mereka mengelola pegawainya. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa tingkat religiositas mempunyai peran penting di dalam membentuk persepsi dan sikap/nilai karyawan maupun pemilik bisnis di Amerika Serikat.

Dalam studi keagamaan sering dibedakan antara kata *religion* dengan kata *religiositas*. Religiositas lebih mengarah pada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakininya. Jadi jauh lebih menekankan pada substansi nilai-nilai luhur keagamaan dan cenderung memalingkan diri dari formalisme keagamaan. Sedangkan religiositas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu

dalam hati (Mangunwijaya, 1982 : 112). Seperti dinyatakan oleh Hidayat (1998) religiositas cenderung bersikap apresiatif terhadap nilai-nilai luhur keagamaan, meskipun berada dalam wadah agama lain. Sebaliknya merasa terganggu oleh berbagai bentuk formalisasi agama yang berlebihan, karena hal itu dinilainya akan menghalangi berkembangnya nilai-nilai moral dan spiritual keagamaan. Dimensi religiositas ada 5 yaitu : keyakinan, peribadatan, penghayatan, pengamalan dan pengetahuan (Glock dan Stark, dalam Ghozali). Menurut pendapat Ancok dan Suroso (dalam Sumatri 2002) bahwa kelima dimensi tersebut tidak bertentangan dengan Islam, disamping Islam mengajarkan konsep sikap dan perilaku etis, ia juga menjadi stimulus dan dapat memperteguh sikap dan etis tersebut.

Agama Islam merupakan agama yang mengajarkan kepada manusia untuk bekerja, pekerjaan manusia adalah tugas rasio (akal) dan fisik, jika manusia tidak bekerja maka ia tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya (Mursi,1998). Disamping itu bekerja merupakan manifestasi iman dan seharusnya setiap muslim meyakini bahwa iman akan terasa kelezatannya apabila secara aktual dimanifestasikan dalam bentuk amal sholeh. Menurut Toto Tasmara: "Bekerja merupakan segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam pencapaian tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT" (Tasmara,1995:10). Karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab uluhiyah merupakan salah

satu ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim. Islam mendorong pemeluknya untuk bekerja, karena bekerja termasuk ibadah, yaitu usaha manusia (*ikhtiar*) untuk memperoleh rizki dari Allah SWT. Hal itu disertai jaminan dari Allah SWT bahwa Ia telah menetapkan rizki untuk setiap makhluk yang diciptakan-Nya.

Oleh karena itu Islam menempatkan budaya kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat untuk mewujudkan pribadi-pribadi yang menghargai nilai kerja yang kelak akan menjadikan masyarakatnya sebagai masyarakat yang tangguh. Setiap manusia bekerja memerlukan motivasi dan motivasi membutuhkan satu pandangan hidup yang jelas dalam memandang sesuatu. Etos kerja bersifat kesadaran dan semangat yang bersemayam dalam hati sanubari yang mendorong orang bersangkutan untuk bekerja dan beramal sholeh sesuai dengan keyakinannya akan kebenaran. Itulah yang dimaksud dengan etos kerja dan etos kerja setiap muslim harus dilandasi oleh Al-Qur'an sebagai petunjuk. Maka berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadistlah seorang muslim akan menorehkan etos kerjanya dalam kehidupan di dunia dan di akhirat. Setiap muslim yang baik adalah mereka yang memperhatikan faktor dunia dan akhirat secara seimbang. Bukanlah muslim yang baik mereka yang meninggalkan urusan dunia demi kepentingan akhirat, juga yang meninggalkan akhirat untuk kepentingan dunia, sebagaimana dalam firman Allah SWT Q.S Al-Jumua:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٥٠﴾

Artinya : “Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Penelitian empiris tentang religiositas sudah pernah dilakukan di Indonesia, seperti yang telah dilakukan oleh Ghozali (2000) dan Rio Muda Irawan (2005). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ghozali, religiositas mempengaruhi komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pada karyawan memperoleh hasil bahwa religiositas dimensi belief, dimensi komitmen dan dimensi behavior berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. Dalam penelitian Rio Muda Irawan (2005), religiositas mempengaruhi personality pada karyawan mempengaruhi hasil bahwa religiositas dimensi belief, dimensi komitmen dan dimensi behavior berpengaruh positif terhadap personality. Rio dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepribadian manusia sebenarnya telah diatur semacam sistem kerja untuk menyelaraskan tingkah laku manusia agar tercapai ketentraman dalam batinnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2004) dan Widyayanti (2005) tentang Etos kerja. Hidayat menyebutkan dalam penelitiannya bahwa etos kerja menjadi sumber daya manusia yang kreatif memperoleh hasil bahwa bekerja adalah

membawa rahmat. Mengkaji misi manusia di dunia itu tidak apa, dikembalikan kepada keinginan kita, tanya pada hati nurani, gunakan akal sehat, lihat pada perjalanan hidup kita, dan mengacu pada wahyu Al-Qur'an dan Hadist.

Bila religiositas dikaitkan dengan etos kerja, religiositas dapat dijadikan landasan dalam pengembangan SDM agar terciptanya pribadi-pribadi yang mempunyai komitmen untuk bekerja lebih baik dan juga menghargai nilai-nilai kerja yang kelak akan menjadikan seorang pekerja yang tangguh untuk bersaing dan mengaktualisasikan keberadaannya sebagai hamba Tuhan yang taat. Etos kerja merupakan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang seseorang pekerja yang bersumber kepada nilai yang dianutnya. Dengan demikian etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja, etos kerja yang didasari oleh agama yang kuat yang ada dalam diri seseorang akan menjadi aset yang berharga untuk mencapai tujuan yang ia inginkan dan juga terhindar dari perbuatan-perbuatan yang dilarang oleh agama.

Penulis tertarik untuk menguji kembali penelitian yang dilakukan oleh Widyayanti (2005) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat religiositas yang dilihat dari dimensi kepercayaan (belief), dimensi komitmen (commitment), dan dimensi perilaku (behavior) dengan etos kerja karyawan. Dalam penelitian Widyayanti (2005) menggunakan lembaga keuangan Syariah di Yogyakarta sebagai obyek penelitian. Penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan karena zaman sekarang ini tingkat

kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan belum banyak direalisasikan ke tingkah laku karyawan dalam bekerja, berkomitmen kepada perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu penulis ingin menguji kembali apakah tingkat religiositas yang dilihat dari dimensi kepercayaan (belief), dimensi komitmen (commitment), dan dimensi perilaku (behavior) berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada PT Primissima.

Penelitian ini diadakan pada PT. Primissima yang ditujukan kepada karyawan bagian personalia untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks dan juga adanya kemajuan dalam bidang perindustrian yang semakin meningkat. Adapun judul yang penulis ambil adalah **“PENGARUH TINGKAT RELIGIOSITAS TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN.”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah dimensi religi kepercayaan, religi komitmen dan religi perilaku memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan ?
2. Dimensi religiositas manakah yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap etos kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh dimensi religi kepercayaan, religi komitmen dan religi perilaku terhadap etos kerja karyawan ?
2. Menganalisis faktor paling dominan yang mempengaruhi etos kerja karyawan?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembang Teori

Manfaat ilmiah yang diperoleh antara lain, memperkaya khasanah penelitian bagi pembaca sehingga dapat lebih dijelaskan relevansi teori dan praktik pengaruh religiositas terhadap etos kerja, selanjutnya penelitian ini dapat menjadi perbandingan antara teori-teori yang telah ada dengan kenyataan sebenarnya.

2. Bagi Kepentingan Praktik

Manfaat praktis yang diharapkan adalah hasil penelitian adalah sebagai informasi yang dapat digunakan oleh PT. Primissima dan dapat menjadikan masukan bagi PT. Primissima dalam hal pengaruh religiositas terhadap etos kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan citra perusahaan dimata publik.