

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modernisasi dan otomatisasi industri seperti sekarang ini, menimbulkan perubahan tata nilai kehidupan manusia dan tingkat persaingan antar perusahaan semakin meningkat, khususnya tingkat persaingan kualitas perusahaan. Perusahaan dihadapkan oleh persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk dapat terus memperhatikan komponen-komponen pendukung keberhasilan perusahaannya agar tidak kalah dalam persaingan bisnis. Modal utama dalam keberhasilan perusahaan adalah komponen SDM atau tenaga kerja yang potensinya perlu ditingkatkan dan dikelola dengan baik agar mampu bersaing dalam persaingan global. Dalam kegiatan produksi sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya suatu organisasi. Jika sumber daya manusianya lemah, maka perkembangan organisasinya dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional maupun global. Hal tersebut didasarkan oleh alasan bahwa meskipun perusahaan memiliki modal yang besar dan teknologi yang canggih, namun jika sumber daya manusianya tidak profesional dalam mengelolanya maka hal tersebut tidak akan ada artinya.

Perekonomian Indonesia pada saat ini beranjak pada level yang optimis, dengan adanya pertumbuhan dan pendapatan nasional yang semakin mengalami peningkatan. Dengan adanya pendapatan nasional per tahun, Indonesia mampu memberikan semua kemajuan seperti ekonomi makro yang bisa mempengaruhi laju pertumbuhan ekonomi pada saat ini. Salah satu pertumbuhan ekonomi dapat kita lihat dengan permintaan domestik yang akan menjadi penopang utama kinerja perekonomian. Pengembangan sumber daya manusia dirasa cukup penting maka dari itu diperlukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan itu sendiri, manajemen SDM merupakan suatu proses guna memperoleh, melatih maupun menilai dari karyawan, disamping itu kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia meliputi kegiatan perekrutan, pengembangan serta pelatihan karyawan. Tujuan dari pengelolaan SDM adalah untuk mengembangkan suatu potensi serta untuk memaksimalkan kemampuan yang ada pada diri karyawan tersebut. Saat ini banyak terdapat permasalahan yang erat kaitannya dengan karyawan yang sering kali mempengaruhi performa kinerja karyawan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson, 2012). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan untuk perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dipengaruhi dari sumber daya yang berkualitas. Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang tinggi dapat dimulai dari setiap individu karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, inisiatif dalam pekerjaannya, pengalaman dalam bekerja menurut (Hariandja, 2009).

Pernyataan tersebut juga dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh (Agustin dkk, 2017) di PT. Metropolitan Retailmart Solo Baru, dimana berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, insentif. Pada penelitian ini akan memfokuskan untuk membahas pengaruh variabel religiusitas, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

Agama dalam kehidupan individu berfungsi sebagai suatu nilai yang memuat norma-norma tertentu dan dalam membentuk sistem nilai pada diri individu tersebut adalah agama menurut (Jalaluddin, 2012). Manusia selain disebut sebagai makhluk sosial juga disebut sebagai makhluk beragama. Agama dalam kehidupan individu berfungsi sebagai sistem nilai yang memuat norma tertentu. Secara umum norma tersebut menjadi kerangka acuan dalam bersikap dan berperilaku agar sejalan dengan keyakinan agama yang dianut oleh individu. Keberhasilan karyawan untuk menjalankan tugas yang dibebankan padanya adalah sebuah nilai ibadah yang diyakini oleh karyawan. Jika karyawan beragama islam maka pekerjaan mempunyai nilai ibadah disisi Tuhan asal pekerjaan yang dikerjakan dengan niat tulus dan ikhlas untuk mencari ridha Allah semata. Dengan demikian implementasi nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah (Alfisyah dan Anwar, 2018).

Pernyataan tersebut juga dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh (Kurniawan, 2017) di PT. Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri, dimana berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya religiusitas yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia senantiasa bersikap lebih baik dengan mentaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2009). Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal (Fitriastuti, 2013). Pernyataan tersebut juga dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh (Fitriastuti, 2013) di Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur, dimana berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasional yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal, tidak berkaitan langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* formal (Fitriastuti, 2013). Secara sederhana *organizational citizenship behavior* dapat berbentuk karyawan yang membantu memecahkan permasalahan orang lain diluar kewenangan dan tanggung jawab pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim ketika membicarakan perbaikan dan pembenahan pekerjaan atau karyawan senior yang memberikan pelatihan kepada karyawan baru diluar jam kerjanya. *Organizational citizenship Behavior* melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan, untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur ditempat kerja (Fitriastuti, 2013). Pernyataan tersebut juga dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh (Fitriastuti, 2013) di Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur, dimana berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya *organizational citizenship behavior* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Surya Amanah Cendekia (SAC) adalah perusahaan milik Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang bergerak di bidang *general trading* dan *service*. Berdiri pada tahun 2014. Terletak di jalan Budi Utomo No. 10 Ponorogo. Awal mula berdirinya PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo adalah ketika Universitas Muhammadiyah Ponorogo bercermin pada Universitas Muhammadiyah Malang yang telah mendirikan usaha sendiri yaitu SPBU. Jasa yang ditawarkan beragam, mulai dari *cleaning services*, *security*, ATK dan *stationary*, Tour dan travel, umroh dan haji plus, percetakan. PT. Surya Amanah Cendekia memiliki beberapa mitra kerjasama yaitu di Universitas Muhammadiyah Ponorogo,

Rumah Sakit Islam Aminah Kota Blitar, Bank Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, MTs Negeri 1 Ponorogo, MTs Negeri 2 Ponorogo, SMA Negeri 1 Ponorogo dan SD Muhammadiyah Ponorogo.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Fenomena kinerja karyawan seperti ketika melakukan pekerjaan kurang mengikuti instruksi dari atasan. Sebagai contoh ketika di Universitas Muhammadiyah Ponorogo ada kegiatan besar yang melibatkan orang banyak. Maka secara otomatis yang membersihkan adalah *cleaning service*. Namun ketika tidak dibersihkan dengan cepat dan baik maka akan memakan waktu yang panjang sehingga terjadi lembur. Selain itu ketika ada rapat di ruang rapat apabila tidak disuruh untuk membersihkan sisa-sisa makanan atau yang lainnya maka dibiarkan saja. Jadi yang membersihkan tetap para anggota kampus yang mengikuti rapat.

Religiusitas tidak selalu identik dengan agama. Mestinya orang yang beragama juga harus identik dengan religius juga. Permasalahan yang terjadi pada religiusitas di karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo ada beberapa permasalahan yaitu ketika ada pengajian rutin pada hari rabu dan sabtu. Itu diwajibkan untuk semua karyawan. Namun sering kali ada karyawan yang izin untuk mengikuti pengajian dikarenakan ketika di rumah mendapatkan kesibukan yang tidak bisa ditinggal. Misalnya membantu tetangga yang mengalami kesulitan dan lain sebagainya. Sehingga karyawan bisa terkendala untuk mengikuti pengajian secara rutin.

Selain itu juga ada karyawan ketika diberi tanggung jawab untuk membersihkan tempat yang letaknya banyak dijangkau orang atau didatangi orang cara membersihkannya beda dengan yang dibelakang kampus. Yang lebih strategis dibersihkan dengan maksimal dan yang kurang strataegis membersihkannya dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, lingkungan yang mendukung, serta gaji yang diterima dirasa adil sesuai dengan apa yang dilakukan untuk perusahaan. Permasalahan komitmen organisasional pada setiap pegawai berbeda adalah panggilan kerja di tempat lain, merasa tidak bersemangat kerja di karenakan bukan keahliannya, beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa kurang nyaman pada pekerjaannya, beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen merasa kewajiban untuk menetap dalam perusahaan, dan ada beberapa pegawai yang ketika meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibandingkan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan akan menimbulkan perilaku menyimpang di perusahaan. Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap sukarela menolong yang tinggi terhadap perusahaannya dalam menjalankan visi dan misi perusahaan, tidak hanya dituntut untuk melakukan pekerjaannya saja namun diharapkan memberikan konstribusi lebih bagi perusahaan. Permasalahan *organizational citizenship behavior* adalah ketika karyawan meminta bantuan kepada karyawan lain merasa sungkan sehingga karyawan takut untuk meminta tolong. Selain itu juga ada karyawan dari suatu devisi sudah menyelesaikan tugasnya tidak membantu karyawan devisi lain disaat mereka

senggang walaupun mereka mengetahui bahwa karyawan beda devisi tersebut membutuhkan bantuannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizensip Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo”

B. Perumusan Masalah

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo ?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo ?
4. Apakah religiusitas, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo ?

Batasan Masalah :

Adapun pembatas ruang lingkup peneltian ini ditetapkan agar dalam penelitian nanti terfokus pada pokok permasalahan beserta pembahasan yang ada, sehingga diharapkan tujuan penelitian ini tidak menyimpang dan keluar dari sarannya. Batasan masalah dalam penenitian ini terfokus pada pengaruh religiusitas, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, dan responden hanya

karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dengan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.
- c) Untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.
- d) Untuk mengetahui apakah religiusitas, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.

2. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a) Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani proses perkuliahan dan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya

dalam masalah pengaruh religiusitas, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, melalui komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu faktor religiusitas juga menjadi tolak ukur perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

c) Bagi pembaca

Dapat dijadikan bahan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

d) Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

