

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di Indonesia telah mengalami kemajuan yang pesat. Kemajuan suatu perusahaan tentu akan berpengaruh pada organisasi perusahaan, sehingga sudah sewajarnya jika diimbangi dengan perbaikan organisasi internal perusahaan. Perusahaan semakin kompleks untuk menghadapi perkembangan sumber daya manusia. Perlu diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja seorang karyawan atau karyawan lain tidak sama, karena banyak faktor yang mempengaruhi mereka dalam bekerja. Setiap organisasi selalu berusaha mencapai peningkatan keberhasilan bekerja. Salah satunya adalah peningkatan produktivitas kerja para karyawan. Namun produktivitas kerja banyak dipengaruhi faktor yang menyebabkan berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan. Salah satunya adalah lingkungan kerja (Bangun, 2012).

Anggota atau pekerja dalam sebuah organisasi merupakan unsur sumber daya manusia (SDM) yang domain dalam sebuah organisasi, karena peran kerjanya merupakan paling besar dalam sebuah organisasi. Para pekerja inilah yang sehari-hari bergelut dengan aktivitas operasional perusahaan dan menjalankan tugas-tugas keseharian, yang ditetapkan oleh tim manajemen perusahaan. Oleh karena tingginya peran para anggota atau pekerja dalam sebuah organisasi, maka para pekerja merupakan aset bagi organisasi membutuhkan suatu lingkungan kerja yang nyaman. (Sule dan

saefullah, 2005) Manajemen perusahaan dalam menyusun lingkungan hendaknya memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat akan mendorong karyawan untuk meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih menuju ke arah peningkatan produktivitas. Suasana kerja yang baik tersebut biasanya tercermin dari lingkungan dan iklim yang baik di sekitar karyawan tempat bekerja. Selain itu kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal.

Peran sumber daya manusia (SDM) akan menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Ada banyak organisasi yang berhasil karena ditopang dengan kinerja sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian adanya kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia yang ada (Sudarmanto, 2019).

Spiritualitas merupakan suatu hal yang berhubungan dengan perilaku atau sikap tertentu dari seorang individu. Menjadi seorang yang *spiritual* berarti menjadi seorang yang terbuka, suka memberi, dan penuh kasih (Koeniq, 2002). Menurut Sudhamek (2016), pendekatan *spiritual* mendekati

fenomena manusia, termasuk di dalamnya fenomena bisnis, dari hakikat mendasar dan terdalam manusia dan kenyataan. Akibatnya, pendekatan ini bukan semata-mata berfokus untuk asal tidak melanggar batas, melainkan secara proaktif ingin memajukan kesejahteraan seluruh makhluk (bukan hanya manusia).

Religiusitas mengacu pada kekuatan dan pengaruh yang tercipta oleh kedekatan dengan Tuhan (Liu, 2007). Menurut Zohar dan Marshall (2004) *spiritual capital* adalah makna, tujuan, dan pandangan mengenai hal yang paling berarti dalam hidup. *Spiritual capital* mampu merubah motivasi rendah (materi/modal/uang) menuju kepada motivasi tinggi (ekplorasi kekuatan dari alam, penguasaan diri dan pengabdian lebih tinggi). Konsep *spiritual capital* mengadopsi 12 prinsip dasar transformasional, yaitu: kesadaran diri, spontanitas, terbimbing oleh visi dan nilai, holistic, kepedulian, menyantuni keragaman, independensi terhadap lingkungan, membingkai ulang, pemaknaan positif atas kemalangan, rendah hati dan keterpanggilan. Zohar dan Marshall (2004) menambahkan bahwa dengan modal *spiritual* yang ada dalam diri seseorang akan mampu membangkitkan motivasi tinggi dalam memandang kehidupan, tidak lagi hanya memandang sebatas materi tetapi menjadikan hidup ini penuh arti dan makna yang lebih tinggi.

Managemen Religiusitas atau manajemen keyakinan keagamaan adalah kekuatan serta pengaruh *spiritual* yang terbentuk dalam diri seseorang sehingga dapat diaplikasikan kedalam sistem organisasi yang ada di

perusahaan (Liu, 2010). Menurut Garcia (2012), dalam setiap hubungan itu terdapat kesepakatan universal yang diyakini benar dan dijadikan pedoman untuk mencapai tujuan dari tiap relasi yang ada atau yang dikenal dengan aktualisasi diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Walker (2011), menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif seorang karyawan antara berkerja dengan iman dengan hasil pekerjaannya. Di dalam penelitian tersebut seorang pekerja yang beranggapan bahwa berkerja adalah ibadah, akan dapat menghasilkan *job outcome* yang memuaskan.

Job outcome yang dilihat dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan pada hidup, tingkat loyalitas, konsentrasi kerja, kepuasan kerja, komitmen dalam berkerja dan saling membantu di lingkungan perkerjaan sangat mempengaruhi seorang perkerja yang dimana orientasi bekerjanya sebagai ibadah. Jika seseorang bekerja dengan iman, itu dapat mempengaruhi tingkat kerumitan dalam bekerja, tingkat stres, keseriusan dalam bekerja dan juga tingkat konsentrasi. (Nash dan McLennan, 2001).

Menurut Liu (2010), Taufik Bahaudin (2007), Zohar, dan Ian Marshall (2004) *spiritual capital* mengacu pada makna, tujuan, dan hidup yang jelas yang dapat dijelaskan sebagai kecerdasan jiwa dan menyatu dalam diri muncul dalam pikiran, perasaan, dan membentuk karakter. Pengetahuan *spiritual* didalam organisasi adalah hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi di era seperti ini, karena menurut Garcia (2012), *spiritual* didalam organisasi penting diperhatikan oleh pihak perusahaan karena dengan

meningkatnya *spiritual* dari karyawan, akan meningkatkan sosialisasi dan produktivitas yang ada didalam lingkungan perusahaan.

Spiritual capital penting di terapkan di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan menjadi cerminan sistem organisasi yang diterapkan oleh perusahaan. (Garcia, 2012). Salah satu alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan spiritualitas dari seorang karyawan, yaitu agar sistem tersebut dapat di internalisasikan dan mengubah konsep diri dari karyawan yang menjadikan kerja adalah sebagai ibadah.

Koenig dkk. (2000) mendefinisikan religiusitas dan spiritualitas: “Agama adalah sistem kepercayaan, praktik, ritual, dan simbol yang terorganisir yang dirancang (a) untuk memfasilitasi kedekatan dengan yang suci atau transenden (Tuhan, kekuatan yang lebih tinggi, atau kebenaran/realitas tertinggi), dan (b) untuk menumbuhkan pemahaman tentang hubungan dan tanggung jawab seseorang dengan orang lain dalam hidup bersama dalam komunitas. Spiritualitas adalah pencarian pribadi untuk memahami jawaban atas pertanyaan akhir tentang kehidupan, tentang makna, dan tentang hubungan dengan yang suci atau transenden, yang mungkin (atau mungkin tidak) mengarah pada atau muncul dari perkembangan ritual keagamaan dan pembentukan komunitas”.

Peran penting religiusitas dan spiritualitas dalam kehidupan kita tidak diragukan lagi (Fox et al, 2018). Dalam hal ini, Tylor (1976) mendefinisikan agama sebagai kepercayaan terhadap makhluk *spiritual*. Dalam perkiraannya, Tylor mendalilkan bahwa di mana terdapat kepercayaan pada makhluk

spiritual, kepercayaan semacam itu dapat disebut sebagai agama. Abu Bakar et al (2018) menjelaskan agama sebagai hubungan manusia dengan apa yang mereka anggap suci, sakral, *spiritual* atau ilahi. Dengan cara yang sama, agama didefinisikan sebagai seperangkat keyakinan, sikap, dan praktik keagamaan yang dilembagakan atau dilembagakan; sebab, prinsip, atau sistem kepercayaan yang dianut atau diyakini menurut Cullen (2016). Di sisi lain, berbagai definisi telah diberikan kepada spiritualitas oleh para sarjana yang berbeda. Menurut McCormick (1994), spiritualitas dapat diartikan sebagai pengalaman batin seseorang yang dapat diekspresikan melalui tingkah lakunya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ekspresi perilaku atau perilaku pribadi seseorang dalam kehidupan publik menunjukkan spiritualitas

Selain itu, praktik religiusitas dan spiritualitas telah membangun perdamaian yang sebenarnya dan membawa kebahagiaan bagi individu (Abu Bakar et al, 2018). Juga, kebaikan, simpati, cinta dan kemurahan hati yang ditunjukkan orang-orang berasal dari prinsip-prinsip panduan yang berasal dari praktik-praktik keagamaan dan spiritual dan bahwa individu-individu melakukan perbuatan-perbuatan baik melalui seruan kepada Ketuhanan mereka dan bukan melalui penggunaan paksaan. Agama di Indonesia adalah sumber yang memberi pedoman untuk kemajuan manusia baik dari segi materi maupun spiritual. Hal ini berpandangan bahwa tidak ada individu yang dapat mendiskusikan masalah moralitas dan kebajikan tanpa mengacu pada agama karena moralitas dan kebajikan berasal dari hati nurani yang baik

dan bersih. Kemudian, yang menghubungkan manusia dengan Tuhan adalah agama dan pada saat yang sama memberikan hati nurani yang baik dan bersih (Gordon, 2018).

Mahmood (2018) menyatakan bahwa sikap apa pun yang ditunjukkan oleh karyawan yang menyerupai perilaku pelayan terhadap pekerjaan dan manajemen individu adalah tanda spiritualitas. Ini menunjukkan bahwa ketika seseorang menunjukkan rasa hormat, kejujuran, dan rasa integritas yang tinggi, itu menunjukkan spiritualitas sedang bekerja (Mahmood et al, 2018). Spiritualitas di tempat kerja dan politik telah menjadi tatanan hari ini dan pertanyaannya adalah, bagaimana religiusitas dan spiritualitas memengaruhi output karyawan secara positif atau negatif di tempat kerja? Sejauh mana karyawan yang berbeda menunjukkan spiritualitas atau keyakinan agama mereka di banyak organisasi menjadi perhatian utama banyak peneliti karena kemampuan atau ketidakmampuan untuk memahami kompleksitas ini akan memiliki konsekuensi terkaitnya sendiri.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor pengembangan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, maka akan memberikan gambaran terhadap suatu produktivitas yang telah dicapai, sehingga karyawan mampu mendapatkan kompensasi, promosi pegawai, dan pengembangan atau pelatihan. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) bahwa penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan seperangkat

standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. (Aminuddin, 2021)

Etika lingkungan kerja Islami dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh karyawan, manajemen atau pimpinan perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak terlaksana dengan efektif apabila tidak didukung dengan etika kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik karena adanya faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang memiliki suasana keagamaan yang kental, yang bertujuan untuk membantu masyarakat terkait pendidikan. Pada sekolah tersebut tidak hanya berfokus pada pendidikan di sekolah kebanyakan tapi juga pada pendidikan keagamaan. Sejalan dengan bersekolah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang, maka tenaga pendidik yang dipilih harus memiliki kualifikasi yang mumpuni baik dalam hal pendidikan maupun keyakinan beragama, dikarenakan tenaga pendidik menjadi suri tauladan atau panutan bagi murid-

murid yang menempuh pendidikan di sekolah tersebut. Pengawas sekolah juga harus memantau tenaga pendidik dan juga karyawan yang bekerja agar sesuai dengan aturan-aturan yang telah diterapkan dan juga sesuai dengan ajaran syariat Islam. Dengan itu, sekolah diperlukan penilaian dua arah untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dari karyawan selama masa kerjanya sehingga lembaga dapat mengevaluasi arah pengembangan dan pertumbuhan agar segala pekerjaan bisa terlaksana secara efektif dan efisien.

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila meliputi dua hal, yaitu:

- (1) adanya seperangkat standar dan
- (2) adanya umpan balik.

Pernyataan ini didukung oleh Gary Dessler (2013) mengatakan bahwa *“effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies”*. Pendapat Gray Dessler ini semakin mempertegas bahwa penilaian kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta adanya feedback (umpan balik) guna mencegah terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawan (2013) menemukan

permasalahan yang dihadapi dalam penilaian kinerja di PT. ALP Petro Industry yaitu (1) penilaian yang dilakukan selama ini masih membutuhkan waktu yang lama dikarenakan masih menggunakan perhitungan manual, (2) system penilaian yang ada sekarang belum bisa mengolah data – data penilaian kinerja yang berguna untuk memvalidasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data – data yang dipakai, (3) penilaian masih bersifat satu arah yang menyebabkan penilaian kinerja subyektifitas yang tinggi.

Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja pada PT. HKS oleh Wijayanti (2012). Dalam penelitian ini, peneliti menemukan permasalahan yang dialami oleh PT. HKS dimana pada perusahaan tersebut memiliki sistem penilaian kinerja namun sudah lama tidak digunakan, yang terindikasi dari karyawan tetap dengan masa kerja dibawah empat tahun belum pernah mendapatkan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja biasanya memiliki dampak positif dan negatif bagi karyawan. Karyawan yang mendapat nilai bagus pada penilaiannya umumnya termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan kinerjanya. Umpan balik positif pada penilaian memberi karyawan perasaan berharga dan nilai terutama jika disertai dengan kenaikan gaji. Jika penyelia memberi karyawan skor buruk pada penilaiannya, karyawan tersebut mungkin merasa kehilangan motivasi di tempat kerja. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan (Cook dan Crossman, 2004). Penilaian kinerja adalah apa yang digunakan manajer untuk meninjau dan menilai karyawan di bawahnya. Perusahaan menggunakan berbagai jenis penilaian kinerja

berdasarkan filosofi mereka dan kualitas apa yang mereka minati pada karyawan yang memiliki sebagian besar penilaian menyerupai daftar periksa atau sistem peringkat untuk keterampilan dan kualitas tertentu, sementara alat ini membantu bisnis menemukan area masalah pada karyawan dan memastikan pemberi kerja mendapatkan penghasilan mereka. kompensasi. Mereka juga memiliki masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan

Dalam hal ini, penilaian kinerja adalah alat yang benar untuk produktivitas karyawan. Inti dari penilaian kinerja adalah untuk menilai kontribusi yang dibuat oleh setiap karyawan dan untuk mengetahui seberapa baik mereka mengerjakan tugas mereka. Penilaian membantu mengidentifikasi karyawan yang terampil dan berkinerja dari suatu organisasi untuk meningkatkan gaji mereka dan tunjangan lain yang dapat membuat mereka puas dalam pekerjaan mereka (Leigh, 2012). Ada banyak masalah yang terkait dengan penilaian kinerja yang efektif yang mencakup penyelia/manajer yang tidak terlatih, kurangnya metrik yang efektif, penilaian karyawan yang tidak konsisten, sistem penghargaan yang tidak dapat diandalkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Keyakinan Keagamaan Terhadap Produktivitas Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan

masalah sebagai berikut:

1. Apa Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang?
2. Apa Pengaruh Keyakinan Keagamaan terhadap Produktivitas Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang.
2. Mengidentifikasi Pengaruh Keyakinan Keagamaan terhadap Produktivitas Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis, adapun penjabarannya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu:

- a. Dapat menambah informasi, wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh penilaian kinerja dan keyakinan keagamaan terhadap produktivitas kinerja.

- b. Temuan penelitian ini, dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji permasalahan yang sama serta dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengaruh penilaian kinerja dan keyakinan keagamaan terhadap produktivitas kinerja.
- b. Penelitian ini dapat digunakan lembaga yang telah diteliti dalam meningkatkan berbagai faktor pekerjaan khususnya yang berkaitan pengaruh penilaian kinerja dan keyakinan keagamaan, terhadap produktivitas kinerja.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika Penulisan Skripsi memiliki tujuan mempermudah pembaca memahami isi dari penelitian. Penelitian ini terbagi menjadi 5 bab yaitu bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka, bab metode penelitian, bab analisis data dan pembahasan, dan bab penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori variabel yang meliputi pengertian, indikator, dan faktor yang mempengaruhi variabel. Kemudian penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, deskripsi data, analisis data yang meliputi pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis membuat kesimpulan dari hasil analisis kemudian memberikan saran, serta keterbatasan dalam penelitian ini.