

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi (Baharuddin, 2012).

Menurut Jalaluddin (1997) religiusitas Islam sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Menurut King dan Williamson (2005) religiusitas merupakan kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya. Menurut Najati (2005) kehidupan religius atau keagamaan dapat membantu manusia dalam menurunkan kecemasan, kegelisahan, dan ketegangan.

Keberagamaan atau religiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktifitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), melainkan juga ketika melakukan aktifitas

lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktifitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tetapi juga aktifitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Dengan demikian agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak (Afriani, 2016).

Bagi seorang pegawai, religiusitas Islam dapat membantu pegawai dalam kesediaannya untuk melakukan pekerjaan secara sukarela yang menunjukkan bahwa pegawai bersedia melakukan hal-hal yang sebenarnya bukan menjadi tanggung jawabnya. Perilaku ini dalam dunia kerja akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Karena untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi akan sangat bergantung pada kesediaan karyawan dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif. Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih baik dari kewajiban formalnya.

Dari pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas Islam adalah penghayatan dan pengamalan individu terhadap ajaran agama atau kepercayaan yang dianutnya. Pengalaman agama adalah unsur perasaan dalam kesadaran agama, yaitu perasaan yang membawa kepada keyakinan yang dihasilkan oleh tindakan. Aspek religius didalam diri manusia menunjuk kepada suatu fakta bahwa kegiatan-kegiatan religius itu memang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia.

Religiusitas Islam di perusahaan, memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia serta merupakan nilai penting dalam pengetahuan keseluruhan individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Pada dasarnya agama

merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang. Sikap religius membuat manusia untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan dimanapun mereka berada. Karena manusia yang religius cenderung percaya bahwa menaati peraturan-peraturan agama akan mudah menjalani kehidupan yang hakiki. Semakin tinggi sikap religiusitas seseorang maka akan meminimalisir tingkat kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan yang menyimpang yang dilarang dalam ajaran agama Islam.

Dalam mengembangkan perilaku baik pegawai pada organisasi atau perusahaan, selain memerlukan karakter yang religius, juga dibutuhkan penciptaan kualitas kehidupan kerja yang baik. Pegawai yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku baik pegawai dalam organisasi karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu orang lain dan melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan organisasi.

Menurut Bruce, Lau dan Johnson (1999) kualitas kehidupan kerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karir peluang kemajuan dan keikutsertaan didalam pengambilan keputusan. Menurut Riggio (2000) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut (Safrizal, 2004).

Menurut David dan Newstorm dalam Faozan (2006) mengemukakan pandangannya bahwa kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan tingkat tinggi pegawai dan kebutuhan mereka yang lebih pokok. Pendekatan ini berusaha untuk lebih mendayagunakan keterampilan karyawan dan menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan.

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality of Work Life (QWL)* dijelaskan oleh Siagian (2007) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Salah satu keinginan dari setiap pegawai dalam organisasi ialah dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja, karena peningkatan kualitas kehidupan kerja sangat berhubungan erat dengan kualitas pengelolaan kinerja/prestasi setiap pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Misalnya setiap pegawai mendapat kejelasan terhadap pengembangan karir dalam menghadapi masa depan, keterbukaan didalam berkomunikasi, diikutsertakan dalam mengambil keputusan, dan lain sebagainya. Salah satu masalah yang dihadapi oleh

pemerintahan adalah kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas. Masalah ini menjadi penting dan perlu diperhatikan oleh organisasi khususnya pihak manajemen sumber daya manusia, karena kekurangan pegawai berarti mencerminkan adanya kebutuhan untuk menambah pegawai yang berkualitas.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan berkontribusi dalam organisasi. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut Handoko (2001) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2005) prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2012). Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Sari, 2013).

Setiap organisasi selalu menginginkan para pegawai untuk dapat berprestasi dengan baik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi itu sendiri. Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keinginan berprestasi itu tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga dapat berwujud keinginan untuk mendapatkan penghargaan dari lingkungan, wibawa, status sosial yang ke semuanya merupakan bentuk imbalan sosial yang sifatnya immaterial atau tak berwujud. Rumusan tersebut menanggapi perbincangan yang berkembang dalam bidang riset perilaku, tentang mengapa kiranya seseorang dapat bersikap antusias secara terus menerus dalam hal melaksanakan sesuatu tugas yang telah diberikan kepadanya.

Prestasi kerja dalam pandangan Islam yaitu pengakuan atau balasan dari Allah SWT. Pegawai harus mempunyai sifat rajin dan bekerja keras agar dapat memperoleh prestasi untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Allah akan meninggikan derajat orang yang mampu mengoptimalkan potensi diri dengan menjadi ahli dalam bidang yang ditekuni. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat Adz-Dzalzalah (99) ayat 7-8 yang artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.”

Kementerian Agama RI berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, kementerian agama dipimpin oleh menteri agama yaitu Bapak Lukman Hakim Saifuddin yang telah diresmikan pada tanggal 9 Juni 2014. Kementerian

Agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Kementerian agama mulanya bernama Depag (Departemen Agama) yang berdiri tanggal 3 Januari 1946 dan berubah nama menjadi Kementerian Agama RI pada tanggal 9 Juni 2014. Pengumuman berdirinya Kementerian Agama disiarkan oleh pemerintah melalui siaran Radio Republik Indonesia. Haji Mohammad Rasjidi diangkat oleh Presiden Soekarno sebagai Menteri Agama RI Pertama. H.M. Rasjidi adalah seorang ulama berlatar belakang pendidikan Islam modern dan di kemudian hari dikenal sebagai pemimpin Islam terkemuka dan tokoh Muhammadiyah. Rasjidi sudah bertugas mengurus permasalahan yang berkaitan dengan kepentingan umat Islam.

Kementerian Agama mengambil alih tugas-tugas keagamaan yang semula berada pada beberapa kementerian, yaitu Kementerian Dalam Negeri, yang berkenaan dengan masalah perkawinan, peradilan agama, kemasjidan dan urusan haji dari Kementerian Kehakiman, yang berkenaan dengan tugas dan wewenang Mahkamah Islam Tinggi dari Kementerian Pengajaran, Pendidikan dan Kebudayaan, yang berkenaan dengan masalah pengajaran agama di sekolah-sekolah.

Keputusan dan penetapan pemerintah ini dikumandangkan di udara oleh RRI ke seluruh dunia, dan disiarkan oleh pers dalam dan luar negeri, dengan H. Rasjidi BA sebagai Menteri Agama yang pertama Pembentukan Kementerian Agama segera menimbulkan kontroversi di antara berbagai pihak. Kaum

Muslimin umumnya memandang bahwa keberadaan Kementerian Agama merupakan suatu keharusan sejarah dan merupakan kelanjutan dari instansi yang bernama Shumubu (Kantor Urusan Agama) pada masa pendudukan Jepang, yang mengambil preseden dari Het Kantoor voor Inlandsche Zaken (Kantor untuk Urusan Pribumi Islam pada masa kolonial Belanda).

Karena kementerian adalah sebuah institusi besar pemerintah tentu jumlah karyawan didalamnya tidak sedikit. Keberagaman pun terbangun karena masing-masing diantara mereka memiliki tugas, sifat dan pola pikir yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Religiusitas Islam dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai di Kementerian Agama Republik Indonesia Jakarta Pusat serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah religiusitas Islam dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai di Kementerian Agama RI Jakarta Pusat?
2. Apakah religiusitas Islam dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai di Kementerian Agama RI Jakarta Pusat?

3. Bagaimana sudut pandang Islam terhadap religiusitas Islam, kualitas kehidupan kerja dan prestasi kerja Pegawai di Kementerian Agama RI Jakarta Pusat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh religiusitas Islam dan kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai di Kementerian Agama RI.
2. Menganalisis pengaruh religiusitas Islam dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai di Kementerian Agama RI.
3. Menganalisis sudut pandang Islam terhadap religiusitas Islam, kualitas kehidupan kerja dan prestasi kerja Pegawai di Kementerian Agama RI.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan peneliti bagi pemerintahan, pembaca dan peneliti:

1. Manfaat bagi pemerintahan

Bagi pemerintahan penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Agar pemerintahan mendapatkan informasi tentang pengaruh religiusitas Islam dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja di perusahaan tersebut.
- b. Agar pemerintahan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar internasional.

2. Manfaat bagi pembaca

Bagi pembaca penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Memberikan wawasan dan informasi tentang pengaruh religiusitas Islam dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja.
- b. Sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

3. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Mendapatkan pengetahuan yang lebih jelas dan dapat menganalisa suatu masalah.
- b. Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.