

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang (Darmawati, dkk, 2013).

Menurut Amrullah, dkk (2015) perencanaan sumber daya manusia yang matang, mampu meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus melakukan pembagian kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu kewenangan yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat

produktivitas. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi tentunya dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang antara lain meliputi religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.

Religiositas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana dalam organisasi mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran, roh, serta selalu berusaha menemukan makna, tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi religiositas karyawan mereka cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi (Herminingsih, 2012).

Menurut Rofi (2012), masa kerja yang lama pada karyawan maka pengalaman kerja pada setiap karyawan akan mempunyai pengalaman kerja yang maksimal. Dapat ditunjukkan pada karyawan apabila mempunyai masa kerja yang lama, karyawan dapat memahami tugas/pekerjaan yang dibebankan dan dilaksanakan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan sebaliknya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan (Hermawan, 2015).

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, pada variabel religiusitas hasil penelitian Ghozali (2002) menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian Baihaqi (2015) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian pada variabel pengalaman kerja, hasil penelitian Raharjo (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian Faris, dkk (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian halnya pada variabel kepuasan kerja, hasil penelitian Prasetyo dan Wahyuddin (2016) menunjukkan bahwa

kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian Juniantara, dkk (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hadirnya Baitul Maal wat Tamwil (BMT) sekarang ini, yang merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (*traid*) dalam masyarakat di masa yang akan datang (Ismanto, 2012).

Di tengah semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah, keberadaan BMT Kowanu Nugraha Kudus mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Sesuai dengan fungsinya sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang surplus dana dengan pihak yang defisit dana. Dalam perjalanannya BMT tidak terlepas dari peranan SDM yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi. Tabel berikut menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang bisa dilihat melalui jumlah simpanan, pembiayaan serta jumlah pembiayaan macet dalam 6 bulan terakhir :

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus
Tahun 2018

Bulan	Simpanan (Juta)	Persentase Perubahan	Pembiayaan (Juta)	Persentase Perubahan	Pembiayaan Macet (Juta)	Persentase Perubahan
Juli	156	-	119	-	20	-
Agustus	153	-1,9%	118	-0,84%	19	-5%
September	153	0%	100	-15%	18	-5%
Oktober	150	-1,9%	117	-15%	21	16,7%
November	149	-0,67%	95	-18,3%	20	-4,7%
Desember	148	-0,67%	100	5,3%	19	-4,7%

Sumber : database KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus Tahun 2018.

Komitmen untuk memajukan dan mengembangkan BMT telah dibangun semenjak karyawan bekerja dan terus mengalami peningkatan seiring dengan bervariasinya pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan mempunyai penghayatan yang tinggi terhadap religiositas, karena dalam religiositas terdapat sikap dan pandangan yang mengacu pada peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Demikian halnya diharapkan karyawan memiliki pengalaman kerja yang luas dalam kaitannya dengan operasional BMT. Produktivitas karyawan yang tinggi di BMT terus menerus ditingkatkan agar dapat bertahan dan juga bisa berkembang bahkan dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud ingin mengetahui religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan dengan berjudul “**Pengaruh Religiositas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus**”.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian yang akan dilaksanakan dengan tujuan ruang lingkup dalam penelitian ini sesuai dengan sasaran yang tepat sehingga mampu menghasilkan penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria batasan yang diterapkan, sebagai berikut :

1. Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian penelitian tersebut dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut ini :

1. Apakah terdapat pengaruh religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara simultan?

3. Faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara simultan.
3. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian produktivitas kerja di Indonesia.

2) Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi pada literatur manajemen perubahan dengan menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dan non psikologis dalam proses perubahan organisasional dengan religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam pengembangan pengetahuan mengenai religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak usaha dalam meningkatkan analisis yang berkaitan dengan religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menentukan kebijakan - kebijakan berkaitan produktivitas kerja karyawan.

b. Untuk Dewan Pengawas Syariah, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya penetapan kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas kerja.