

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Religiusitas

Religiusitas di tempat kerja tidak menyangkut kegiatan-kegiatan religius yang terorganisasi, juga tidak menyangkut ketuhanan atau teologi. Religiusitas di tempat kerja lebih dikatakan sebagai mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Selain itu, seorang pegawai memiliki keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat (Herminingsih, 2012).

Selama beberapa dekade, unsur religiusitas manusia belum mendapat perhatian dalam manajemen. Namun perkembangan hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman tentang perasaan batiniah dan kehidupan emosi karyawan sebagai manusia akan meningkatkan pemahaman tentang perilaku organisasi, sehingga kesadaran akan religiusitas dapat membantu para praktisi manajemen dalam memahami perilaku karyawan (Alma dan Priansa, 2014).

Religiusitas merupakan kebutuhan manusia. Oleh karena itu, religiusitas akan melahirkan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia dalam aktivitas keorganisasian atau kelembagaan, baik dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai tenaga edukatif dan tugas lainnya sebagai khalifah di muka bumi. Namun dari konsep kecerdasan religiusitas (SQ) nampak jelas bahwa religiusitas yang mereka kemukakan tersebut belum menghubungkannya dengan nilai-nilai agama atau ketuhanan (Adam, 2012). Religiusitas dilihat dari prespektif agama/ketuhanan khususnya pandangan agama Islam. Religiusitas dapat di gambarkan dalam tiga prespektif yakni agama, metafisik, dan humanistik.

Dalam sorotan Al-Qur'an sesungguhnya motivasi religiusitas agamis dimaksudkan adalah motivasi yang memiliki dasar kefitrahan dalam pembawaan terhadap pengaduan (penciptaan) manusia. Manusia merasakan adanya motivasi dalam lubuk hatinya yang mendorong kearah untuk berfikir dan meneliti, guna mengetahui penciptanya dan pencipta alam raya. Lalu mendorong beribadah, bertawasul dan berlindung kepadanya untuk meminta pertolongan dari-Nya.

Dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Dengan demikian motivasi dalam bahasa Islam adalah niat-dalam konsep religius Islam dilandasi karena Allah SWT (Adam, 2012).

Motivasi spiritual yang menurut Abu Ahmadi didefinisikan sebagai motivasi teogenetis merupakan interaksi antara manusia dengan Tuhan seperti yang nyata dalam ibadahnya dan dalam kehidupannya sehari-hari dimana ia berusaha merealisasi norma-norma agama (Ahmadi, 2002).

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah*. Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang *qonaah* seharusnya memiliki motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi. Untuk menjadi muslim yang prestatif, seorang muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara dzikir, fikir dan ihtiar (Muafi, 2013).

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya : “Maka, apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakankan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Q.S Alam Nasyrah : 7-8).

Motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Allport dan Ross lebih menyebut motivasi akidah tersebut sebagai sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta *qadha* dan *qadar*. Ibadah merupakan tata aturan Allah yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat (Muafi, 2013).

Religiusitas telah dikaji terkait dengan sikap dan perilaku kerja karyawan yang terdiri dari pertanyaan yang dinilai secara *self-report*.

Keenam dimensi tersebut adalah (Herminingsih, 2012):

1. Akidah : percaya bahwa setiap aktivitas kerja merupakan bentuk bersyukur kepada Allah atas nikmatNya.
2. Akhlak : memberi kesempatan anggota yang menunggak angsuran.

3. Ibadah : selalu mengerjakan sholat fardhu saat sedang bekerja.
4. Mengikuti kegiatan pengajian yang dilaksanakan di perusahaan dan lainnya dengan rutin.
5. Merasa senang jika rekan kerja memperoleh jumlah simpanan yang besar.
6. Memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja dengan tidak melupakan ibadah.
7. Memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan.
8. Menghargai sesama karyawan yang lain.
9. Selalu mawas diri atas kekurangan diri sendiri dalam bekerja.

2.1.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan. dengan keterampilan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau mampu mengatasi masalah pekerjaan dengan cara efektif dengan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan (Akram dan Inapty, 2010).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau

pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran pengalaman kerja yang meliputi memahami dan melaksanakan pekerjaan, jenis tugas, dan pengetahuan dan keterampilan (Faris, dkk, 2016).

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja pada karyawan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah (Rofi, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya (Rofi, 2012):

1. Keramah tamahan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
2. Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Aktualisasi diri merupakan karakteristik yang fundamental, suatu potensialitas yang ada pada semua manusia saat dilahirkan, tetapi yang sering hilang, terhambat atau terpendam dalam proses “pembudayaan”. Sumber kreativitas adalah kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi dan dorongan untuk berkembang dan menjadi matang. Penghayatan terhadap nilai/makna hidup, agama, pengalaman, dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja professional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah (Tasmara, 2012).

Secara jasmaniah, manusia adalah makhluk yang paling potensial untuk dikembangkan dibandingkan dengan makhluk lainnya. Sebagai makhluk yang paling potensial, manusia memiliki kewajiban untuk mendayagunakan setiap potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Sebagaimana diperintahkan Allah SWT untuk berusaha dan belajar dengan tahap awal yaitu membaca, sebagaimana firman Allah SWT berikut:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اِقْرَأْ
 وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)

Artinya : “1. bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, 2. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, 4. yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, 5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Q.S Al Alaq:1-5).

Manusia dibedakan dengan makhluk lainnya karena manusia dikarunia akal dan kehendak-kehendak (*iradah*). Melalui akal, manusia dapat memahami, berpikir, belajar, merencanakan berbagai kegiatan besar, serta memecahkan berbagai masalah sehingga akal merupakan daya yang amat dahsyat yang dikarunikana Allah SWT kepada manusia. Akal bermanfaat untuk pengumpulan ilmu pengetahuan, memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi manusia. Mencari jalan-jalan yang lebih efisien untuk memenuhi maksud tersebut (Alma dan Priansa, 2014).

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Mereka yang beragama Islam sangat memahami ayat pertama yang diterima

Rasulullah SAW, yaitu kata *iqra'*, yang berarti tidak hanya dalam pengertian membaca, tetapi juga mengumpulkan dan merangkum data menjadi satu arti (membaca juga merupakan sebuah proses pengumpulan dan penyusunan huruf-huruf sehingga menjadi satu kata atau kalimat yang berarti). Seorang yang kreatif pun bekerja dengan informasi, data dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar. Hidup bagaikan kanvas lukisan yang mendorong dan memanggil nuraninya untuk melukiskan gambar-gambar yang paling indah. Setiap hari adalah sebuah kegairahan untuk menjadikan dirinya memetik manfaat (Tasmara, 2012). Orang yang kreatif itu selalu ingin mencari tahu apa makna dari suatu fenomena yang Nampak di depan matanya. Dari situ ia terus mengembangkan nalarnya sampai ia dapat mengungkap esensi sesungguhnya dari fenomena itu (Abdullah, 2014).

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja pada karyawan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman kerja diukur dengan (Utami, 2013):

1. Sudah lama bekerja di perusahaan ini.
2. Mampu mengerjakan segala jenis pekerjaan di perusahaan ini.
3. Memiliki pengalaman sebelum bekerja di perusahaan ini.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2007).

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. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Faustina dan Florencia, 2015).

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja

karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis (Prasetyo dan Wahyuddin, 2012).

Karyawan dapat lebih berkomitmen melalui peningkatan tanggung jawab mereka dalam bekerja di dalam sebuah organisasi, lebih besar tanggung jawab yang diberikan maka semakin besar komitmen karyawan. Dengan besarnya komitmen dari karyawan tersebut, maka produktivitas akan semakin meningkat dan merupakan sebuah keuntungan tersendiri untuk organisasi. Saling berhubungan atau tidak suatu pekerjaan, kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya beban kerja (*job size*). Spesialisasi tidak selalu diterima negatif oleh kalangan tenaga kerja dalam semua tingkatan atau bisa juga disebut sebagai sebuah fenomena (Anindhito, dkk, 2016).

Ikhlas artinya bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang kotor. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya

sebagai pengabdian, sebagai amanah, yang seharusnya dilakukan tanpa pretensi apapun dan dilaksanakan secara profesional. Ikhlas bukan hanya *output* dari cara kita melaksanakan pekerjaan dan melayani orang lain, tetapi juga ikhlas menjadi input (masukan) dalam membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang bersih, seperti misalnya dalam hal mencari rezeki. Seorang mukhlis (orang yang ikhlas) dia tidak mau mengambil dari yang kotor seperti hasil dari korupsi, manipulasi, menipu dan yang sejenisnya (Abdullah, 2014).

Dalam keikhlasan tersimpan pula suasana hati yang rela, bahwa yang dilakukannya tidak mengharapkan imbalan, kecuali hanya untuk menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya. Meskipun ada imbalan (*reward*) itu bukan tujuan utama, melainkan sekedar akibat dari pengabdiannya. Ikhlas merupakan energi batin yang dapat membentengi diri dari segala bentuk yang kotor. Itulah sebabnya Allah berfirman:

وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ

Artinya: “*dan perbuatan dosa tinggalkanlah*”, (Q.S Al Muddatsir:5).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting. Dimensi dan Indikator yang digunakan sebagai berikut (Faustina dan Florencia, 2015):

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)
 - a. Pekerjaan yang saya kerjakan sangat menarik
 - b. Saya merasa senang dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saya
2. Gaji/Upah (*Pay*).
 - a. Pemilik memberikan gaji yang lebih baik daripada perusahaan lain
 - b. Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan tanggung jawab.
3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*).
 - a. Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan
 - b. Saya puas dengan tingkat kemajuan yang saya capai
4. Atasan (*Supervisor*)
 - a. Saya memperoleh dukungan dari pemilik usaha
 - b. Pemilik memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan
5. Teman sekerja (*Coworkers*)
 - a. Saya bekerja dengan rekan kerja yang bertanggungjawab
 - b. Saya memperoleh dukungan dari rekan kerja

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir

pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan (Prasetyo dan Wahyuddin, 2012).

Secara definisi kerja, produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Pengertian secara operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu (Amrullah, dkk, 2015):

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perlu dikembangkan suatu penilaian terhadap tenaga kerja tersebut. Selain itu,

produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh sikap kerja seperti, kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan. Produktivitas tenaga kerja merupakan aktivitas yang penting dalam organisasi, karena tenaga kerja membuat tata susunan yang efektif dalam suatu kelompok kerja dalam perusahaan.

Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian pengusaha, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses produksi. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan system kerja yang optimal, akan menentukn tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Amrullah, dkk, 2015).

Produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang

dipergunakan per satuan waktu. Adapun indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah (Amrullah, dkk, 2015):

1. Kemampuan menyelesaikan tugas.
2. Ketepatan waktu penyelesaian tugas.
3. Kualitas pekerjaan.
4. Beban Pekerjaan.
5. Peningkatan mutu kerja.

Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugerah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan berproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) harus disyukuri sebagai perwujudan dari *reward* dan hukuman harus dilaksanakan dengan ikhlas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari *punishment* perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri (aktualisasi diri) guna meningkatkan kinerja. Sedangkan kinerja spiritual berarti individu harus menyadari bahwa tawakal kepada Allah harus dibarengi dengan ihtiar, bekerja dan berproduksi, jujur dalam bekerja dan berproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja dan berproduksi dengan ihlas karena Allah (Muafi, 2013).

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus

menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah*. Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang *qonaah* sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi (Muafi, 2013). Untuk menjadi muslim yang prestatif, seorang muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara dzikir, fikir dan ihtiar.

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya : *“Maka, apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakannya dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”* (Q.S Alam Nasyrat:7-8).

Dalam pandangan Islam, menilai perilaku produktif seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain: niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari ‘keberuntungan’ di dunia dan akherat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Sebagai konsekuensi atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka

manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguh-sungguh) (Muafi, 2013).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian ini antara lain meliputi :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Felicia Dwi R.F, 2015	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya	Teknik analisis regresi	Variabel independen : 1. motivasi kerja 2. disiplin kerja 3. kepuasan kerja 4. stress kerja Variabel dependen : Produktifitas Kerja	Semua variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Rafika Faris, dkk, 2016	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Teknik analisis regresi	Variabel independen : 1. Pengalaman Kerja 2. Kompensasi Variabel dependen : Produktifitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3.	Edhi Prasetyo dan	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja	Teknik analisis regresi	Variabel independen : 1. Kepuasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

	Wahyuddin, 2016	terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta		2. Motivasi Kerja Variabel dependen: Produktifitas Kerja	berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4.	Ghozali, 2002	Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas	Teknik analisis regresi	Variabel independen : Religiusitas Variabel dependen: 1. Komitmen Organisasi 2. Keterlibatan Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Produktivitas	Religiositas dimensi belief memiliki pengaruh terbesar terhadap keterlibatan kerja dibandingkan konstruk religiusitas lainnya. Konstruk komitmen organisasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas.
5.	Raharjo, 2016	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Teknik analisis regresi	Variabel independen : 1. Kemampuan Kerja 2. Pengalaman 3. Pelatihan Variabel dependen: Produktifitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

		(Studi Kasus Pada KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati)			
6.	Juniantara, dkk 2015	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi di Denpasar	Teknik analisis regresi	Variabel independen : 1. Kepuasan 2. Motivasi Kerja Variabel dependen: Produktifitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

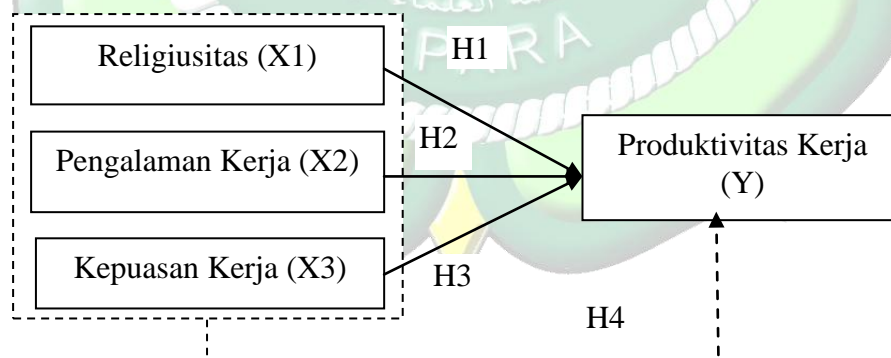
Produktivitas kerja merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.

Manusia membutuhkan petunjuk jalan yang benar dalam mengarungi hidup dan kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi dan bermasyarakat. Dengan demikian manusia membutuhkan nilai-nilai spiritual yang muncul dari agama yang diyakininya, dan hal ini akan menciptakan/mendorong lahirnya suatu kebutuhan akan spiritual agamis dalam kehidupannya.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas. Prestasi atau hasil kerja memberikan seseorang status dan pengakuan dari lingkungan masyarakat. Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut, dapat dijelaskan dalam kerangka teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

—— : Uji parsial

----- : Uji simultan

2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja

Perilaku kewargaan organisasi dari aspek spiritual khususnya dari perpektif agamis, padahal suatu realitas yang tak dapat terbantahkan bahwa di dalam kehidupannya manusia membutuhkan nilai-nilai yang sifatnya fitrah atau manusiawi. Dan nilai-nilai tersebut hanya akan didapatkan oleh manusia melalui aturan-aturan yang bersumber dari yang menciptakannya (agama Allah yaitu Islam), karena sesungguhnya manusia membutuhkan petunjuk kejalan yang benar dalam mengarungi hidup dan kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi dan bermasyarakat. Dengan demikian manusia membutuhkan nilai-nilai spiritual yang muncul dari agama yang diyakininya, dan hal ini akan menciptakan/mendorong lahirnya suatu kebutuhan akan spiritual agamis dalam kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi (Adam, 2012). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh positif religiusitas terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan. Dalam

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 (Rofi, 2012). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

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, 2016). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa. Harapan pelanggan merupakan keyakinan sebelum membeli produk yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas produk tersebut (Prasetyo dan Wahyuddin, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄ : Terdapat pengaruh positif religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.