

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Pustaka

1. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Pembahasan tentang religiusitas di tempat kerja mulai dikenal dan dibahas dalam buku-buku perilaku organisasi, antara lain sebagai bagian dari budaya organisasi. Menurut Robbins dalam Herminingsih 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.¹

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.²

Religiusitas merupakan kebutuhan manusia. Oleh karena itu, maka religiusitas akan melahirkan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia

¹ Anik Herminingsih, *Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, hal. 129.

² Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2014, hal. 315.

khususnya para dosen 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. Sehingga dalam penelitian ini, religiusitas dilihat dari prespektif agama/ketuhanan khususnya pandangan agama Islam. Religiusitas dapat di gambarkan dalam tiga prespektif yakni Agama, metafisik, dan humanistik.³

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.⁴

b. Teori Religiusitas

Robbins dalam Herminingsih selanjutnya menyatakan bahwa alasan meningkatnya perhatian terhadap religiusitas antara lain adalah karena sebagai penyeimbang bagi tekanan dan stres pada kehidupan yang kacau. Hal tersebut karena gaya hidup dewasa ini di negara-negara maju yang diwarnai oleh keluarga dengan orang tua tunggal, mobilitas antar

³ La Ode Bahana Adam, Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari), *JURNAL Aplikasi Manajemen*, Volume 10 Nomor 4 Desember 2012, hal. 881.

⁴ *Ibid*, hal. 882.

negara yang semakin tinggi, pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sementara dan lain-lain.⁵

Bagi perusahaan, menjauhkan para pekerja dari nilai terdalam atau dimensi religiusitasnya sama dengan memandang para pekerja tersebut bukan sebagai *human being*. Menjauhkan religiusitas dari tempat kerja pun menunjukkan bahwa manusia yang bekerja pada saat itu bukanlah manusia utuh. Sauber dalam Herminingsih menjelaskan:

“When ‘spirit’ is left outside of the workplace, it seems reasonable to think that the very essence of who we are is not present at work”.

Oleh karena itu, era pencerahan religiusitas di perusahaan dan tempat kerja layak untuk disebut sebagai *megatrends*, sebuah kuantum dalam dunia bisnis saat ini. Bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral dan etika.⁶

Berdasarkan beberapa konsep teori yang dikemukakan di atas serta fakta yang menunjukkan adanya upaya yang terus meningkat dalam memperbaiki kinerja individu dan organisasi, maka di butuhkan suatu konsep yang mampu memberikan solusi yang terbaik dalam memotivasi pegawai dan membentuk perilaku ekstra peran yang positif dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, maka dalam penelitian ini akan mengembangkan suatu konsep yang berkaitan dengan bagaimana memberikan motivasi kepada para pegawai dalam membentuk perilaku ekstra peran yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Mengacu pada konsep metamotivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow di atas, maka dalam penelitian ini lebih khusus melihat motivasi religiusitas dalam perspektif agama. Dan motivasi sipiritual agamis yang dimaksud adalah dalam perspektif agama Islam. Hal ini

⁵ Anik Herminingsih, *Op. Cit*, hal. 129.

⁶ *Ibid*, hal. 130.

disebabkan oleh mayoritas keyakinan pegawai/dosen yang menjadi obyek penelitian ini adalah beragama Islam. Sedangkan motivasi religiusitas agamis mengacu pada konsep yang di kemukakan oleh Anshari dan Chapra yang mengemukakan bahwa motivasi dalam perspektif Islam dapat di lihat dari tiga dimensi ajaran Islam, yakni aqidah, ibadah dan mu'amalah.⁷

c. Religiusitas dalam Islam

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.⁸

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* 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.⁹

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

⁷ La Ode Bahana Adam, *Op. Cit*, hal. 881.

⁸ Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial*, Rineka cipta, Jakarta, 2002, hal. 200.

⁹ Muafi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*, Jurnal Siasat Bisnis, No. 8 Vol. 1 Th. 2003, hal. 2.

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).¹⁰

Selanjutnya, Anshari menjelaskan bahwa 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.¹¹

Muamalat merupakan tata aturan Allah yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia

¹⁰ Al Qur'an Surat Alam Nasyrah Ayat 7-8, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiyah, Kudus, 1998, hal. 308.

¹¹ *Ibid*, hal. 3.

diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya *rahmatan lil alamin*.

Pembahasan tentang spiritualitas di tempat kerja mulai dikenal dan dibahas dalam buku-buku perilaku organisasi, antara lain Robbins yang membahasnya sebagai bagian dari budaya organisasi. Menurut Robbins dalam Herminingsih spiritualitas di tempat kerja tidak menyangkut kegiatan-kegiatan religius yang terorganisasi, juga tidak menyangkut ketuhanan atau teologi. Spiritualitas 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.¹²

Selama beberapa dekade, unsur spiritualitas 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 spiritualitas dapat membantu para praktisi manajemen dalam memahami perilaku karyawan.

Spiritual merupakan kebutuhan manusia. Oleh karena itu, maka spiritual akan melahirkan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia khususnya para dosen 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 spiritual (SQ) yang dikemukakan oleh Zohar dan Marshall serta yang dikemukakan oleh barat pada umumnya, nampak jelas bahwa spiritual yang mereka kemukakan tersebut belum menghubungkannya

¹² Anik Herminingsih, *Op. Cit*, hal. 129.

dengan nilai-nilai agama atau ketuhanan. Sebagaimana hal ini di kemukakan oleh Ginanjar. Sehingga dalam penelitian ini, spiritual dilihat dari prespektif agama/ketuhanan khususnya pandangan agama Islam. Hal ini didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Twigg, *et al.*, bahwa spiritual dapat di gambarkan dalam tiga prespektif yakni Agama, metafisik, dan humanistik. Dan Twigg mengemukakan lebih jauh, bahwa masing-masing pendekatan tersebut memiliki pandangan yang berbeda-beda.¹³

Dalam sorotan Al-Qur'an sesungguhnya motivasi spiritual 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.¹⁴

d. Dimensi Religiusitas

Religiusitas telah dikaji terkait dengan sikap dan perilaku kerja karyawan, demikian pula dengan skala pengukuran religiusitas, misalnya oleh Chiu *et al.*, juga yang dikembangkan oleh Delany, Frey *et al.*, Young *et al.*, Singh and Premajarn, Hamer, juga oleh Underwood dan Miller and Ewest. Penelitian ini menggunakan pengukuran religiusitas dari Singh and Premajan, mengikat konsep dan pengukurannya telah mengacu pada perilaku kerja. Pengukuran religiusitas menggunakan 6 dimensi yang terdiri dari 19 pertanyaan yang dinilai secara *self-report*. Keenam dimensi tersebut adalah :

¹³ La Ode Bahana Adam, *Op. Cit*, hal. 881.

¹⁴ *Ibid*, hal. 881.

- a. *Service towards humankind,*
- b. *Feeling of Inner Peace and Calm,*
- c. *Being Vision and Value led*
- d. *Inter connectedness*
- e. *Respect for others*
- f. *Self-awareness.*¹⁵

Tidak hanya fungsi organisasi yang jauh dari nilai religiusitas, tetapi juga tempat kerja turut menghalangi berkembangnya dimensi religiusitas ini. Padahal secara naluriah manusia akan bergerak untuk mencari makna, untuk memuaskan dahaga batinnya, dan untuk mencapai nilai-nilai tertentu. Akibat yang terjadi adalah kejenuhan, stres, kinerja rendah, demotivasi, bahkan puncaknya dapat menyebabkan seseorang mengalami depersonalisasi.¹⁶

Semakin terpuruknya kondisi kerja dan hilangnya makna dari pekerjaan disinyalir merupakan dampak dari adanya dualisme dalam kehidupan. Organisasi atau kerja menolak ruang untuk hadirnya makna kerja dan agama. Tempat kerja adalah tempat untuk mencari hal-hal profan dan tidak mempunyai ruang untuk sesuatu yang sakral atau suci. Doa, sembahyang, dan upacara digolongkan sebagai suci; sedangkan makan, minum, dan bekerja digolongkan sebagai profan. Akibatnya hidup mereka terbelah, terpecah, tidak menyatu, tidak integral”.¹⁷

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian 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 dan

¹⁵ Anik Herminingsih, *Op. Cit*, hal. 129.

¹⁶ La Ode Bahana Adam, *Op. Cit*, hal. 882.

¹⁷ *Ibid*, hal. 882.

keterampilan yang dipunyai setiap pengalaman pada karyawan. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.¹⁸ Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya:¹⁹ 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan dan 3) mencari penyebab munculnya kesalahan.

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.²⁰

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. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.²¹

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai keahlian yang dimiliki.

¹⁸ Supono, *Manajemen dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, 2006, hal.28.

¹⁹ Ika Sukriah Akram dan Biana Adha Inapty, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan*, 2010, hal.59.

²⁰ Ahmad Nur Rofi, *Pengaruh Ddisiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, 2012, hal.71.

²¹ Ahmad Nur Rofi, *Op. Cit.*, 2012, hal.72.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:²²

- 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.

c. Pengalaman Kerja Menurut Islam

Secara jasmaniah, manusia adalah makhluk yang paling potensial untuk dikembangkan dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia dianugerahi rupa dan bentuk fisik yang bagus serta memiliki kelengkapan anggota tubuh untuk membantu dan mempermudah aktivitasnya. Proses penciptaan manusia mulai *nutfah* (air mani), kemudian *'alaqah* (segumpal darah), *mudghah* (segumpal daging), *'izam* (tulang belakang) dan *lahm* yang membungkus *'izam* atau membentuk rangka yang menggambarkan bentuk manusia, merupakan kesempurnaan manusia secara fisik.²³

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَلَمْ يَعْلَم بِالْقَلَمِ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمَ ﴿٥﴾

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 perantaraan kalam, 5. Dia

²² Nitisemito, Alex. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta, 2000, hal.120.

²³ *Ibid.* hal. 311.

mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Q.S Al Alaq:1-5).²⁴

Manusia dibedakan dengan makhluk lainnya karena manusia dikarunia akal dan kehendak-kehendak (*iradah*). Akal yang dimaksud adalah berupa potensi, bukan anatomi. Akal memungkinkan manusia untuk membedakan antara yang benar dan yang salah, mengerjakan yang baik dan menghindari yang buruk. 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.²⁵

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 diharapkannya 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 esar. Hidup bagaikan kanvas lukisan yang mendorong dan memanggil nuraninya untuk melukiskan gambar-gambar yang paling

²⁴ Al Qur'an Surat Al Alaq Ayat 1-5, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 1998, hal. 400.

²⁵ Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2014, hal. 316.

indah. Setiap hari adalah sebuah kegairahan untuk menjadikan dirinya memetik manfaat.²⁶

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. Sikap ini sesuai dengan firman Allah berikut ini :²⁷

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي
الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ
فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا
عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

Artinya : “*Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan Kami, Tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha suci Engkau, Maka peliharalah Kami dari siksa neraka"* (Q.S Ali Imran:190-191).²⁸

Menurut Maslow, aktualisasi diri merupakan karakteristik yang fundamental, suatu potensialitas yang ada pada semua manusia saat dilahirkan, tetapi yang sering hilang, terhambat atau terpendam dalam

²⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hal. 91.

²⁷ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hal. 89.

²⁸ Al Qur'an Surat Ali Imran Ayat 190-191, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiyah, Kudus, 1998, hal. 58.

proses “pembudayaan”. Rogers menekankan bahwa 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. Garis singgung antara keduanya merupakan kinerja aktual atau performance yang harus dikembangkan sedemikian rupa, sehingga jaraknya semakin berhimpitan sebagaimana gambar di bawah ini, sebagai berikut :²⁹



Sumber : Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami, 2002

Menurut Toto Tasmara karakteristik orang yang memiliki kemampuan kreatifitas itu terbentuk melalui proses (tahapan) berikut :³⁰

²⁹ Toto Tasmara, *Op. Cit.*, hal. 167.

³⁰ Ma'ruf Abdullah, *Op. Cit.*, hal. 90.

- 1) Keterbukaan. Ia menerima banyak informasi, mau mendengar, mampu mengendalikan pembicaraannya untuk lebih banyak menerima masukan dari orang lain (*good listener*).
- 2) Pengedapan, ia memiliki kekayaan batin yang lebih banyak sebagai akibat dari keterbukaannya terhadap pendapat, saran dan pertimbangan dari orang lain.
- 3) Reproduksi, ia senang mencoba dan mengeluarkannya kembali hasil pengalamannya dalam bentuk kreativitas.
- 4) Evaluasi, ia selalu melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaannya, ia tidak mudah puas dan selalu ingin menyempurnakan.

Pengembangan diri, ia terus mengembangkan diri dan menjadi orang diatas rata-rata, memiliki sesuatu yang baru dan menghasilkan karya yang orisinal.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diukur dengan:³¹

- 1) Masa kerja
- 2) Jenis pekerjaan
- 3) Pengalaman sebelumnya

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka bisa berdampak baik pada kinerja perusahaan. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi memperlihatkan sikap yang lebih positif dan respon yang lebih baik terhadap berbagai situasi dikehidupannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kesejahteraan yang rendah. Kesejahteraan psikologis bukan hanya

³¹ Endah Utami, Yuliawati, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja (studi kasus konveksi hasta karya)*, 2013, hal.12.

merupakan ketiadaan penderitaan, namun kesejahteraan psikologis meliputi ketertarikan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan dalam hidup, dan hubungan seseorang pada objek ataupun orang lain. Berdasarkan hal tersebut, kesejahteraan psikologis mengarahkan individu yang sehat (secara psikologis) untuk mengontrol secara sadar kehidupannya, bertanggung jawab terhadap keadaan diri, serta mengenali diri.³²

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.³³

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.³⁴

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan 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

³² Nilam A. Quilim, dkk, *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargment Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara*, Jurnal EMBA, Vol.4 No.1 Maret 2016, hal. 1357.

³³ Carissa Faustina dan Silvia Florencia, *Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya*, Jurnal Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, 2015, hal.94.

³⁴ Carissa Faustina dan Silvia Florencia, *Op. Cit.*, hal. 95.

perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.³⁵

Greenberg dan Baron dalam Wibowo mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.³⁶

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.³⁷

b. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting. Dimensi dan Indikator yang digunakan sebagai berikut:³⁸

³⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 229.

³⁶ Andreas Ongkowidjojo, *Pengaruh Job Enrichment terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Nutrifood Indonesia Surabaya*, Jurnal Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, 2016, hal. 2.

³⁷ Nilam A. Quilim, dkk, *Op. Cit*, hal. 1358.

³⁸ Carissa Faustina dan Silvia Florencia, *Op. Cit.*, hal. 98.

- 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 konveksi memberikan gaji yang lebih baik daripada konveksi 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 konveksi
 - 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

c. Kepuasan Kerja menurut Islam

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.³⁹

³⁹ Bonifacius Nugroho Anindhito, dkk, Pengaruh *Job Enlargement* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara Serta KPKNL Denpasar, *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* Vol. 21, No. 1, Februari 2016, hal. 84.

Ikhlas artinya bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah, yang seharusnya dilakukan tanpa pretense apapun dan dilaksanakan secara professional. 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.⁴⁰

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

وَالرُّجْزَ فَاهْتَجِرْ ﴿٥﴾

Artinya: “dan perbuatan dosa tinggalkanlah”, (Q.S Al Muddatsir:5).⁴¹

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan

⁴⁰ Ma'ruf Abdullah, *Op. Cit.*, hal. 83.

⁴¹ Al Qur'an Surat Al Mudatssir Ayat 5, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 1998, hal. 402.

sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

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 :⁴²

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- d. 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

⁴² Fakhrian Amrullah, dkk, *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Galangan Balikpapan Utama*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.2 No. 1, 2015 ISSN:0215-2145.hal. 7.

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 menentukan 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 system kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.⁴³

b. Indikator Produktivitas Kerja

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 :⁴⁴

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

c. Produktivitas Kerja Menurut Islam

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.

⁴³ *Ibid.*, hal. 7

⁴⁴ *Ibid.*, hal. 8

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.⁴⁵

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.⁴⁶ Untuk menjadi muslim yang prestatif, seorang muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara dzikir, fikir dan ihtiar.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٧٨﴾

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).⁴⁷

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,

⁴⁵ Muafi, Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER), *Jurnal Siasat Bisnis*, No. 8 Vol. 1 Th. 2003, hlm. 8.

⁴⁶ Muafi, *Op. Cit*, hlm. 5.

⁴⁷ Al-Qur'an Surat Alam Nasyrah Ayat 7-8, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hlm. 454.

motivasi adalah spiritual dengan mencari 'keberuntungan' di dunia dan akhirat, 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).⁴⁸

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Felicia Dwi R.F, 2015, yang berjudul Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya, hasil penelitian mengenai pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja secara bersama-sama mempunyaipengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dengan hasil Uji F >F. Dan semua variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, terbukti dari nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja > t_{tabel} , t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar < $-t_{tabel}$, t_{hitung} variabel kepuasan kerja > t_{tabel} , dan t_{hitung} hitung variabel stres kerja sebesar < $-t$. Sehingga didapat kesimpulan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya baik secara simultan maupun secara parsial.⁴⁹
2. Hasil penelitian Rafika Faris, dkk, 2016, yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (2)

⁴⁸ Muafi, *Op. Cit*, hlm.7 .

⁴⁹ Felicia Dwi R.F, *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya*, 2015, hal.1.

pengalaman kerja terhadap kompensasi, (3) pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (4) kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur.⁵⁰

3. Hasil penelitian Emi Nursanti, dkk, 2014, yang berjudul Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi *Merit Pay* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap motivasi, variabel pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi, variabel kompensasi *merit pay* berpengaruh terhadap motivasi, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kompensasi *merit pay* berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi dapat menjadi variabel intervening antara variabel rotasi kerja, pengawasan kerja dan kompensasi *merit pay* terhadap kinerja.⁵¹
4. Hasil penelitian Edhi Prasetyo dan Wahyuddin, 2016 yang berjudul Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa dua variabel independen yang pilih berdasarkan hasil uji-t ternyata variabel motivasi kerja lebih besar pengaruhnya dari pada kepuasan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja (R²) sebesar 0,397. Artinya 39,7% variabel kepuasan dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel terikat. Sementara sisanya sebesar 61,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model. Dengan diterimanya yang ada pada penelitian ini, maka dapat

⁵⁰ Rafika Faris, dkk, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, e-Journal Bisma Volume 4, Universitas Pendidikan Ganesha, 2016, hal. 1.

⁵¹ Emi Nursanti, dkk, *Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi Merit Pay terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung)*, *Diponegoro Journal Of Social And Political*, 2014, hal.1.

dijadika masukan dan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.⁵²

5. Hasil penelitian Imam Ghozali, 2002, yang berjudul Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa konstruk religiositas dimensi komitmen mempunyai pengaruh terbesar terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas dibandingkan dengan konstruk religiositas lainnya. Sedangkan religiositas dimensi belief memiliki pengaruh terbesar terhadap keterlibatan kerja dibandingkan konstruk religiositas lainnya. Konstruk komitmen organisasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja dan produktivitas dibandingkan dengan konstruk keterlibatan kerja.⁵³

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

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

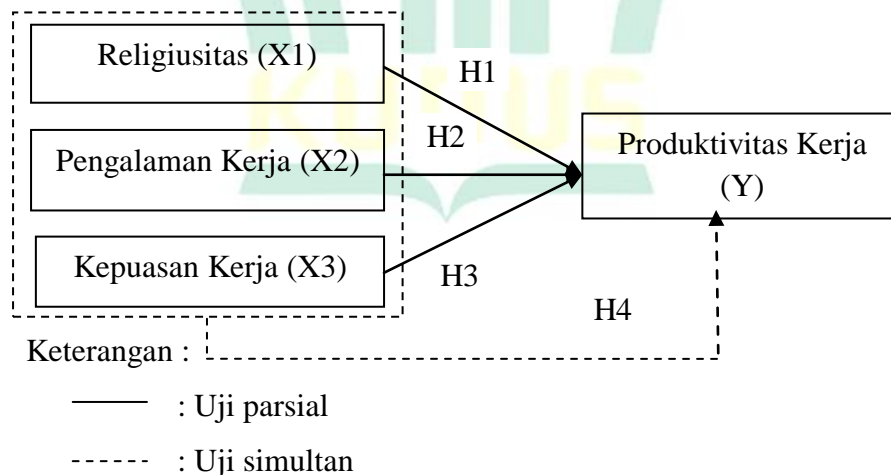
⁵² Edhi Prasetyo dan Wahyuddin, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016, hal.15.

⁵³ Imam Ghozali, *Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*, Jurnal Bisnis Strategi Vol. 9, Universitas Diponegoro Semarang, 2002, hal.11.

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.⁵⁴

Harapan pelanggan dibentuk dari pengalaman masa lampau, dari mulut ke mulut, kebutuhan pribadi konsumen dan promosi perusahaan. Sikap merupakan orientasi yang relatif berpengaruh terus-menerus dalam jangka waktu yang lama terhadap produk dan proses. Para peneliti mengetahui bahwa ukuran persepsi konsumen atas produktivitas jasa sesuai dengan paradigma adanya perbedaan antara harapan dengan persepsi terhadap produktivitas, tetapi mereka juga beranggapan bahwa produktivitas jasa dan kepuasan merupakan konsep yang berbeda.⁵⁵ Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut, dapat dijelaskan dalam kerangka teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Sumber : Felicia Dwi R.F dan Edhi Prasetyo dan Wahyuddin

⁵⁴ Edhi Prasetyo dan Wahyuddin, *Op. Cit.*, hal.16.

⁵⁵ *Ibid.*, hal.17.

D. Hipotesis

Menurut pola umum metode ilmiah, setiap riset terhadap suatu obyek hendaknya di bawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*) atau praktek (*implementation*).⁵⁶

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.⁵⁷

1. Pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) selama ini, masih kurang mengangkat masalah-masalah motivasi (kebutuhan) manusia dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) 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

⁵⁶ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 61.

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 110.

individu maupun dalam berorganisasi.⁵⁸ Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh 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.⁵⁹ Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh 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.⁶⁰ Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

⁵⁸ La Ode Bahana Adam, *Op. Cit*, hal. 882.

⁵⁹ Ahmad Nur Rofi, *Pengaruh Ddisiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, 2012, hal.71.

⁶⁰ Francisca Hermawan, *Op. Cit*, hal. 93.

H₃ : Terdapat pengaruh 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.⁶¹ Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

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

⁶¹ Edhi Prasetyo dan Wahyuddin, *Op. Cit.*, hal.16.