

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas merupakan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia dalam aktivitas keorganisasian atau kelembagaan, baik dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai tenaga dan tugas lainnya sebagai khalifah di muka bumi.¹

Umat islam dituntut untuk ingat kepada Allah SWT, dengan melaksanakan segala perintahNya dan menjauhi segala laranganNya. Perwujudan makna kegiatan tersebut membutuhkan kerja keras. Dengan kerja keras, Allah SWT akan senantiasa membantu umatNya. Pentingnya kerja keras bukan hanya dilakukan pada saat memulai, namun juga pada saat berhasil.²

Kamus Besar Bahasa Indonesia ditemukan istilah religius yang diartikan sebagai taat kepada agama atau saleh. Pengertian tersebut melihat adanya sifat yang lebih dalam dari pada pengertian agama atau religi. “Kamus Latin-Indonesia memberi istilah *religio* berasal dari bahasa Latin, *relego*, yang berarti: memeriksa lagi, menimbang-nimbang, merenungkan keberatan hati nurani. Orang yang disebut religius bila rajin mempelajari dan seolah-olah serba prihatin tentang segala yang berkaitan dengan kebaktian kepada para Dewa”.³

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

² Buchari Alma dan Donni Juni, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 318.

³ Kementerian Pendidikan Republik Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: KemendikRI, 2014), 215.

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.⁴

Religiusitas merupakan kebutuhan manusia. Oleh karena itu, maka religiusitas 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 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.

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.⁵

⁴ Anik Herminingsih, *Spiritualitas Kerja*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 129.

⁵ Buchari Alma dan Donni Juni, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 318.

b. Teori Religiusitas

Teori religiusitas menurut Abu Fahmi, dkk menyatakan bahwa 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.⁶

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

Dalam memilih pekerjaan, haruslan didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik (amal saleh) atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tanpa mendiskrimasikannya, apakah itu pekerjaan otak atau otot, pekerjaan halus atau kasar, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral di hadapan Allah.

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:

“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”.

⁶ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia, 2016), 63.

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.

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

c. Dimensi Religiusitas

Religiusitas telah dikaji terkait dengan sikap dan perilaku kerja karyawan, demikian pula dengan skala pengukuran religiusitas. Pengukuran religiusitas

⁷ Buchari Alma dan Donni Juni, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 319.

menggunakan 6 dimensi yang terdiri dari 19 pertanyaan yang dinilai secara self-report. Keenam dimensi tersebut adalah :

- 1) *Service towards humankind*,
- 2) *Feeling of Inner Peace and Calm*,
- 3) *Being Vision and Value led*
- 4) *Inter connectedness*
- 5) *Respect for others*
- 6) *Self-awareness*.⁸

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.

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.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan nama anggota

⁸ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia, 2016), 63.

organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi.⁹

Komitmen afektif merupakan komitmen yang menimbulkan perasaan memiliki dan terlibat dalam organisasi.¹⁰ Komitmen sebagai konseptualisasi rasa tanggung jawab pada tugas pekerjaan, keterikatan yang mendalam dengan organisasi, dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai yang dihayati bersama oleh seluruh anggota organisasi mempengaruhi tinggi-rendahnya prestasi kerja pegawai.

Seseorang akan memiliki komitmen yang tinggi jika pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya lebih baik, memberikan otonomi yang luas dalam pengambilan keputusan dan memberikan penghargaan yang layak. Semakin tua usia dan panjang masa kerja seseorang maka semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi akan mendorong untuk berperilaku positif, disiplin dalam bekerja, mentaati kebijakan peraturan dalam suatu organisasi, sehingga hubungan baik rekan kerja akan mendorong meningkatkan prestasi kerja.

Keberhasilan seseorang tidak ditentukan oleh bakat saja, tetapi juga oleh segala daya upaya pikirannya yang mendorong kearah keberhasilan.¹¹ Ada beberapa dimensi dalam komitmen organisasional, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Perasaan loyal terhadap organisasi (*loyaliti*)
- 2) Rasa bertanggung jawab terhadap organisasi (*responsibility*)
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja keras pada organisasi (*willingnees to work*)
- 4) Rasa percaya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (*belief*)

⁹ Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 175.

¹⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 102.

¹¹ Nana Herdiana, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 260.

b. Teori Komitmen Organisasi

Menurut Daniel Goldman sebagaimana dikutip Darmawan menyatakan bahwa orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan. Mereka bersedia menempuh perjalanan lebih panjang. Seperti kerikil yang dilontarkan ke tengah kolam, karyawan yang berkomitmen tersebut menyebarkan riak-riak perasaan kebahagiaannya ke seluruh lingkungan perusahaan. Komitmennya yang sangat tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan yang bagi orang yang tidak memiliki komitmen dirasakannya sebagai beban berat dan menimbulkan stress.¹²

Komitmen organisasional sebagai keadaan dimana seorang karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional adalah kemauan untuk mengerahkan upaya ekstra untuk kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pada dasarnya komitmen organisasional dapat menjadi predictor OCB. Upaya-upaya untuk membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang dan individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi, memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki komitmen.

Komitmen organisasional terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi *identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, *involtment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan

¹² Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 148.

loyalty yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

c. Komitmen Organisasional Menurut Islam

Yang dimaksudkan dengan *commitment* (dari bahasa latin: *committere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (I'tiqad).¹³

Kegiatan bisnis membutuhkan kerja keras. Dalam kerja keras tersebut terdapat kemauan keras (azam) yang dapat menggerakkan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Orang – orang yang berhasil adalah individu yang mau kerja keras, tahan uji dan pantang menyerah memperbaiki nasibnya.¹⁴ Al Qur'an dalam surat Ali Imran ayat 159 menyatakan bahwa :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا
 مِن حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah

¹³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 85.

¹⁴ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 317.

membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (Q.S Ali Imran:159).

d. Indikator Pengukuran Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional juga memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan OCB. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan tentang komitmen organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Allen dan Meyer sebagaimana dikutip Alma dan Priansa seperti sebagai berikut :¹⁵

- 1) Saya sangat senang bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di organisasi ini
- 2) Saya sangat antusias untuk membicarakan masalah – masalah yang dihadapi organisasi kepada pihak luar
- 3) Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi adalah masalah bagi saya juga
- 4) Saya berat untuk meninggalkan organisasi meskipun saya menginginkannya
- 5) Saya rasa saya tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan organisasi
- 6) Organisasi ini memberikan arti mendalam bagi saya
- 7) Terlalu banyak pengorbanan untuk meninggalkan organisasi ini
- 8) Saya memiliki ikatan emosional dengan organisasi

¹⁵ Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 175.

3. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diidentifikasi sebagai identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja, mereka lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.¹⁶

Keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan.

Keterlibatan karyawan secara intensif dalam penyampaian layanan dapat pula menimbulkan masalah kualitas, yaitu berupa tingginya variabilitas layanan yang dihasilkan. Faktor-faktor yang bisa memengaruhinya antara lain : upah rendah (umumnya) karyawan yang melayani atau berinteraksi langsung dengan pelanggan memiliki tingkat

¹⁶ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 317.

pendidikan dan upah yang paling rendah dalam sebuah perusahaan), pelatihan yang kurang memadai atau bahkan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, tingkat perputaran karyawan terlalu tinggi, motivasi kerja karyawan rendah dan lain-lain.¹⁷

Schaufeli mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dengan penjelasan masing-masing aspek sebagai berikut :

1) *Vigor*

Vigor diartikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga, prestistensi dan tidak mudah lelah. Kekuatan (*vigor*) meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja.

Vigor atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.¹⁸

2) *Dedication*

¹⁷ Fandy Tjiptono, *SERVICE MANAGEMENT Mewujudkan Layanan Prima* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008), 97.

¹⁸ Fandy Tjiptono, *SERVICE MANAGEMENT Mewujudkan Layanan Prima* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008), 97.

Dedication diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi. Pengabdian (*dedication*) merupakan suatu kondisi ketika karyawan mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal.

Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

3) *Absorption*

Absorption diartikan sebagai keadaan terjun total pada karyawan (sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya). Penghayatan (*Absorption*) meliputi konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja.

Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau *absorpsi*, Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.¹⁹

Kunci untuk membentuk fokus pada pelanggan adalah menempatkan para karyawan untuk berhubungan dengan

¹⁹ Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), 111.

pelanggan dan memberdayakan mereka untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka memuaskan para pelanggan. Jadi unsur yang paling penting dalam pembentukan fokus pada pelanggan adalah interaksi antara karyawan dan pelanggan.²⁰

Elemen terpenting lainnya dalam keterlibatan terpadu adalah pemberdayaan karyawan. Oleh karena itu karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen, yaitu dengan cara memberdayakannya ke arah yang lebih baik. Selanjutnya menurut Tenner dan Detoro terdapat tiga dimensi dalam membangun pemberdayaan karyawan yaitu :

- 1) Membangun kesejajaran (*alignment*), melalui : a) memberi pengajaran tentang visi, misi, nilai, dan tujuan/sasaran. b) membangun komitmen pada setiap orang.
- 2) Membangun kemampuan (*capability*), dengan sasaran pada : a) individu: kecakapan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*). b) Sistem : kemampuan dalam menangani bahan baku (*materials*), metode (*methods*), dan mesin (*machines*).
- 3) Membangun kepercayaan (*trust*), bila dicapai dengan cara saling mempercayai antara para manajer dan para karyawan.²¹

b. Teori *Employee Engagement* / Keterlibatan Karyawan

Teori Schaufeli sebagaimana dikutip Tjiptono dan Diana, menyatakan bahwa kemampuan, kesanggupan dan pemberdayaan karyawan, para karyawan diperlakukan sebagai profesional yang memiliki kemampuan, untuk menggunakan pertimbangannya sendiri dalam melakukan hal-hal yang dianggap perlu dalam rangka memuaskan kebutuhan pelanggan. Hal ini berarti setiap karyawan memahami produk yang mereka tawarkan dan kebutuhan pelanggan yang berkaitan dengan produk tersebut. Ini juga berarti karyawan

²⁰ Tjiptono dan Diana, *Total Quality Management*, Edisi Revisi (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), 103.

²¹ Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), 111.

diberi sumber daya dan dukungan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.²²

Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya. Sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat cirri-cirinya sebagai berikut : absensi (ketidak hadiran) meningkat, disiplin merosot, produktivitasnya menurun, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan berhenti dan pelamar baru masuk) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti - hentinya, sampai pada gejolak pemogokan.²³

Ada beberapa alasan mengapa setiap organisasi perlu mengambil tindakan dengan melibatkan karyawan pada promosi terhadap karyawan:

1) Meningkatkan semangat kerja

Apabila promosi betul-betul diberikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para karyawan untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi merupakan faktor terpenting bagi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2) Menjamin stabilitas karyawan

Karyawan yang di promosi akan merasa tenang dan merasa bahwa tugas-tugas yang selama ini dikerjakan betul-betul dihargai. Ketidak stabilan karyawan berarti organisasi harus seringkali mengadakan penarikan karyawan, pemilihan karyawan, melatih dan memberikan pesangon kepada mereka yang berhenti bekerja.

3) Memajukan karyawan

Karyawan yang cukup dan memberikan prestasi kerja yang baik harus dikembangkan. Seorang karyawan dapat dikembangkan dengan menugaskan mereka untuk menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dengan kata lain melalui promosi.

²² Tjiptono dan Diana, *Total Quality Management*, Edisi Revisi (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), 111.

²³ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2002), 202.

c. Keterlibatan Karyawan Perspektif Islam

Islam memberikan konsep adanya *an-nafs al-muthmainnah* (jiwa yang tenang). Jiwa yang tenang ini tentu saja tidak berarti jiwa yang mengabaikan tuntutan aspek material dari kehidupan. Tentu saja ia tetap memerlukan semua pemenuhan kebutuhan fisiologis jasmani termasuk juga kenyamanan-kenyamanan (*comforts*). Tetapi pemuasan kebutuhan harus dibarengi dengan adanya kekuatan moral, ketiadaan tekanan batin (*tention*) dan adanya keharmonisan hubungan antar sesama manusia dalam sebuah masyarakat.²⁴

Keterlibatan karyawan secara intensif dalam penyampaian layanan dapat pula menimbulkan masalah kualitas, yaitu berupa tingginya variabilitas layanan yang dihasilkan. Faktor-faktor yang bisa memengaruhinya antara lain : upah rendah (umumnya) karyawan yang melayani atau berinteraksi langsung dengan pelanggan memiliki tingkat pendidikan dan upah yang paling rendah dalam sebuah perusahaan), pelatihan yang kurang memadai atau bahkan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, tingkat perputaran karyawan terlalu tinggi, motivasi kerja karyawan rendah dan lain-lain.²⁵

Pribadi muslim adalah manusia yang sangat memperhatikan produktivitas. Dirinya merasa dikejar oleh suatu “utang” yang harus segera dibayar apabila kehidupannya tanpa makna, apalagi tidak produktif. Seorang muslim sadar bahwa Allah menciptakan langit dan bumi sebagai ujian, siapakah di antara manusia yang paling prestatif amalnya (surah al-Kahfi: 7).

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

²⁴ Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 62.

²⁵ Fandy Tjiptono, *SERVICE MANAGEMENT Mewujudkan Layanan Prima* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008), 97.

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya” (Q.S Al Kahfi:7).²⁶

d. Dimensi Keterlibatan Kerja

Tiga dimensi yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut:²⁷

1) Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

2) Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3) Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber – sumber yang memeberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

4. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan operasional. Secara filosofis, produktifitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu

²⁶ Al-Qur'an Surat Al Kahfi Ayat 7, *Al Qur'an dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Toyyibah, 2018), 54.

²⁷ Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), 111.

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

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.²⁸

Secara definisi kerja, produktivitas 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 :²⁹

- 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

²⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 84.

²⁹ Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), 111.

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 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.

b. Indikator Produktivitas Karyawan

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 :³⁰

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

³⁰ Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), 111.

B. Penelitian Terdahulu

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

1. Hasil penelitian Hernawaty, 2017, yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Home Center Medan*. Berdasarkan hasil penelitian Uji R Square dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel-variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pada hasil diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 80,1 %. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar 80,1% sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti upah/kompensasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi yang berasal dari luar model penelitian ini. Uji F pada taraf signifikan alpha 0,05 diperoleh diperoleh F hitung (104,716) > F tabel (3.1751), maka hipotesis diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan.³¹
2. Hasil penelitian Dudung Abdullah, 2017, yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka*. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasional termasuk dalam kategori tinggi, lingkungan psikologis berada pada kategori baik sedangkan produktivitas berada pada kategori tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan lingkungan psikologis baik secara simultan maupun parsial berpengaruh

³¹ Hernawaty, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. *Home Center* Medan", *Jurnal SMART*, Vol. I No 1, 2017, ISSN : 2549-5836: 2.

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BJB Cabang Majalengka.³²

3. Hasil penelitian Engla Dika Putri, 2017, yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)*. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, namun masih ada dimensi komitmen berkelanjutan yang mendapatkan tanggapan terendah dibandingkan dengan dimensi komitmen afektif dan dimensi komitmen normatif. keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, namun masih ada dimensi rasa aman yang mendapatkan tanggapan terendah dibandingkan dengan dimensi perasaan berarti dan dimensi perasaan ketersediaan. Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Dimana hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berdasarkan analisis regresi berganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.³³
4. Hasil penelitian Fauzan dan Irma Tyasari, 2012 yang berjudul *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa religiusitas atau rasa keberagamaan, cukup mewarnai produktivitas kerja karyawan seorang guru dalam melaksanakan aktivitasnya. Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seseorang (guru) untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab

³² Dudung Abdullah, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka", *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* Vol. 4 No. 1 ISSN: 2356-3923, Universitas Majalengka (2017), 1.

³³ Engla Dika Putri, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)", *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 ISSN: 2147-5214, Universitas Riau, (2017), 8.

terhadap pekerjaannya. Religiusitas sangat penting dalam menciptakan etika kerja yang baik yang bertanggung jawab secara horizontal kepada sesama manusia dan secara vertikal kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian kita memiliki sumber daya manusia yang jujur dan berdedikasi baik. Etika Kerja Islami belum mampu memotivasi kerja guru. Artinya, selama ini etika masih dipahami secara normatif saja, tapi belum menjadi suatu praktek dalam berkehidupan serta belum terinternalisasi dalam setiap aktivitas. Secara bersama-sama religiusitas dan etika kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi Kerja guru SMP Islam LP Ma'arif Kota Malang.³⁴

5. Hasil penelitian Vera Anitra, 2017, yang berjudul *Pengaruh Religiusitas dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang)*. Budaya kerja karyawan non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang yang diukur berdasarkan indikator kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama memiliki kriteria yang baik. Religiusitas dalam diri karyawan non akademik Universitas Muhammadiyah Malang, yang diukur berdasarkan indikator aqidah, ibadah, penghayatan, pengetahuan, dan keyakinan menunjukkan religiusitas dalam diri karyawan memiliki kriteria yang baik. Religiusitas secara signifikan berpengaruh terhadap budaya kerja dengan koefisien bertanda positif, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kedua variabel. Budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap etos kerja dengan koefisien bertanda positif, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kedua variabel.³⁵

³⁴ Fauzan dan Irma Tyasari, "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Modernisasi* Vol. 8 No. 3 ISSN: 3245-5127 (2012): 206.

³⁵ Vera Anitra, "Pengaruh Religiusitas dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan non Akademik Universitas Muhammadiyah

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 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.

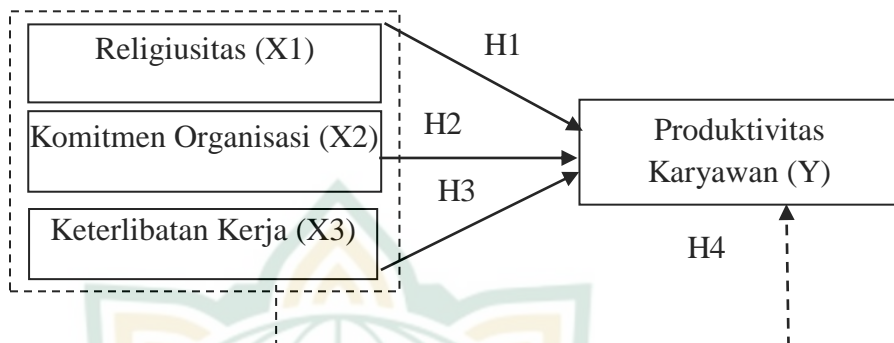
Harapan pelanggan dibentuk dari pengalaman masa lampau, dari mulut ke mulut, kebutuhan pribadi konsumen dan promosi perusahaan. Sikap merupakan orientasi yang relatif berpengaruh terus-menerus dalam jangka waktu yang lama terhadap produk dan proses. Para peneliti mengetahui bahwa ukuran persepsi konsumen 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.³⁶

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut, dapat dijelaskan dalam kerangka teoritis sebagai berikut :

Malang)”, *Jurnal Ekonomika* Vol. 2 No. 1 ISSN: 3251-5687, STIE Muhammadiyah Samarinda (2017), 15.

³⁶ Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), 111.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

———— : Uji parsial

----- : Uji simultan

Sumber : Felicia Dwi R.F (2015) dan Edhi Prasetyo dan Wahyuddin (2016)

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*).³⁷

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.³⁸

1. Pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi kerja dan perilaku kewargaan organisasi selama ini, masih kurang mengangkat masalah-masalah motivasi

³⁷ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 61.

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 110.

(kebutuhan) manusia dan 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. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

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.

³⁹ Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan.

³⁹ Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2005), 111.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

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. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

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. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄ : Terdapat pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas karyawan.