

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan/organisasi didirikan dengan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan usaha. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan menjadi 6M, diantaranya adalah sumber daya manusia (*man*), uang (*money*), fisik (*material*), teknologi (*machine*), metode (*method*), dan pasar (*market*) (George R. Terry, 1997). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan usaha. Untuk dapat menjalankan kegiatan usaha dan mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan peningkatan dan pembinaan sumber daya manusia yang baik, dalam hal ini tenaga kerja/karyawan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satunya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2002:22). Dengan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini, diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, disiplin, dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Kinerja karyawan dapat dilihat dalam proses penyelesaian pekerjaan masing-masing Divisi/Departemen/Unit Kerja yang dilakukan sesuai ketentuan dari masing-masing deskripsi pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Beberapa ayat dalam Al-Qur'an untuk para pekerja adalah sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

*"Dialah yang menjadikan untuk kamu bumi yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."* (QS. Al-Mulk: 15).

﴿وَمَا مِن دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُّبِينٍ﴾

*"Dan tidak ada satupun makhluk bergerak (bernyawa) di muka bumi melainkan semuanya telah dijamin rezekinya oleh Allah. Dia mengetahui tempat kediaman dan tempat penyimpanannya. Semua itu (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh)." (QS. Hud: 6).*

Perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan. Moehetiono (2012:333) mengatakan bahwa budaya adalah masyarakat, organisasi, dan kelompok kecil, serta dimungkinkan karakteristik seseorang sesuai pada suatu tingkatannya. Budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (Susanto, 1997:3). Budaya perusahaan lahir dari perilaku individu di dalam perusahaan pada setiap fungsi dan jabatan yang ada dalam perusahaan.

Gomes (2009:53) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang membentuk budaya kerja adalah keteraturan perilaku yang diamati ketika orang berinteraksi, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan organisasi yang ada, dan ritual karyawan dalam menghadapi berbagai situasi. Budaya kerja di suatu perusahaan dapat terbentuk dengan adanya norma kelompok, *exposed values*, filosofi formal, *rules of the game*, iklim, *embedded skills*, kebiasaan berpikir, model mental dan/atau paradigma linguistik, *shared meaning*, *root metaphors*, atau *integrating symbols* (Sharfina Rahman, 2020).

Menurut Muhammad Syakir Sula, budaya perusahaan yang islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai Islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan yang ada dalam perusahaan (Abu Fahimi, et. al., 2014:151). Dalam Al Quran, Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Baqarah ayat 43:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

*"Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat, dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku'." (QS. Al-Baqarah: 43).*

Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nisaa' ayat 71:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانْفِرُوا ثُبَاتٍ أَوْ بَعَادٍ جَمِيعًا

*“Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama.” (QS. An-Nisa’: 71).*

Budaya perusahaan merupakan bagian dari ekonomi Islam yang dimana tidak lepas dari konsep-konsep Islam. Abdul Manan (1993) dan Lukman Hakim (2011) mengemukakan bahwa konsep-konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan sebagai landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi Islam. Budaya organisasi Islam antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keyakinan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan).

Budaya yang ada di suatu perusahaan/organisasi menjadi kerangka acuan umum bagi anggota perusahaan yang dapat digunakan untuk menafsirkan peristiwa dan fakta di lingkungan perusahaan. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja dan mendapat hasil yang maksimal.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai/tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134). Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an, Surat Ali Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

*“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 maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (QS. Ali Imran: 159).*

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu untuk menjaga lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Jika karyawan merasa senang dan nyaman dengan lingkungan kerja yang ada di sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut akan menjalankan aktivitas dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Menurut Glock dan Strak dalam Ancok dan Suroso (1994:76) religiusitas diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan tidak hanya mewujudkannya melalui kegiatan ritual keagamaan saja, namun religiusitas juga diwujudkan dalam setiap aspek kehidupan dan setiap kegiatan yang dilakukan. Hal tersebut didorong oleh adanya kekuatan supranatural, dimana religiusitas tersebut dapat didukung oleh beberapa dimensi atau indikator yang antara lain adalah keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktek agama, dan pengamalan. Menurut Amaliah, et. al. (2015), dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertindak laku pada setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Dalam Agama Islam, setiap manusia dituntut untuk melaksanakan ajaran agama Islam secara menyeluruh.

Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa religiusitas adalah suatu gambaran keadaan dalam diri individu yang mendorong seseorang bertindak laku (baik tingkah laku yang tampak maupun tak tampak), bersikap, dan bertindak sesuai dengan ajaran-ajaran agama yang dianutnya. Dengan dorongan atas kekuatan supranatural tersebut, maka seorang karyawan akan berusaha untuk memberikan kinerja yang terbaik. Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan. Jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka akan menimbulkan

keinginan dalam diri karyawan untuk menghasilkan prestasi atau melakukan kinerja yang baik. Pada penelitian terdahulu, menjelaskan bahwa religiusitas memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan.

Sudarmanto (2009:29) mengatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, dan motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan yang ada pada individu, yang mengakibatkan individu tersebut melakukan tindakan dalam mencapai suatu tujuan (Mathis, 2001). Motif, kebutuhan dan keinginan, mendorong karyawan untuk bertindak.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat motivasi dalam diri karyawan. Sanjaya dan Rido (2018) pada penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan pada kinerja karyawan, maka sebuah perusahaan akan mendapat sebuah output yaitu penghasilan (*outcome*) yang meningkat dari tahun ke tahun.

Berdasarkan data Kementrian Agama (Kemenag) pada tahun 2021, jumlah perusahaan penyedia *tour and travel*, khususnya haji dan umroh di Indonesia adalah 1521 *tour and travel* ([umrahcerdas.kemenag.go.id](http://umrahcerdas.kemenag.go.id)). Salah satu *tour and travel*, penyedia layanan haji dan umroh yang sudah terdaftar resmi pada data Kementrian Agama adalah PT Patuna Mekar Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *tour and travel* yang memfokuskan dalam bidang penyelenggaraan pelayanan perjalanan ibadah Haji dan Umroh.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Jama'ah Haji dan Umrah PT Patuna Mekar Jaya Tahun 2015-2019**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Jama'ah Haji dan Umroh</b> |
|--------------|--------------------------------------|
| 2015         | 5.956 jama'ah                        |
| 2016         | 5.486 jama'ah                        |
| 2017         | 6.255 jama'ah                        |
| 2018         | 4.711 jama'ah                        |
| 2019         | 4.641 jama'ah                        |

Sumber: *Company Profile* PT Patuna Mekar Jaya

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah jama'ah Haji dan Umroh PT Patuna Mekar Jaya pada periode tahun 2016-2020. Dengan semakin banyaknya pesaing, dalam hal ini perusahaan penyelenggara perjalanan ibadah Haji dan Umroh di Indonesia, perusahaan dituntut untuk dapat menyusun strategi yang baik, dengan tujuan untuk mengenalkan produk/jasa yang dimiliki agar dapat dikenal dan dipercaya masyarakat. Dalam hal ini, tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik agar perusahaan dapat dipercaya oleh calon konsumen/jama'ah. Untuk dapat bersaing dengan *tour and travel* lainnya dan mencapai tujuan perusahaan, PT Patuna Mekar Jaya dapat melakukan peningkatan kinerja karyawan, agar dapat berkembang dan mencapai *outcome* yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis mengkaji bagaimana pengaruh budaya perusahaan, lingkungan kerja, religiusitas, dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Patuna Mekar Jaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Patuna Mekar Jaya.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Patuna Mekar Jaya.
3. Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Patuna Mekar Jaya.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Patuna Mekar Jaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari dilakukan penelitian ini adalah:

a. Bagi Objek Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan kinerja karyawan di PT Patuna Mekar Jaya, agar dapat mencapai tujuan dan mencapai outcome yang diharapkan.

b. Bagi Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan acuan/referensi untuk penelitian ke depan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan budaya perusahaan, lingkungan kerja, religiusitas, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini, menganalisa mengenai pengaruh budaya perusahaan, lingkungan kerja, religiusitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Patuna Mekar Jaya. Objek penelitian ini adalah PT Patuna Mekar Jaya, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada industri penyedia layanan perjalanan Umroh dan Haji. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, diolah menggunakan SEM-PLS, dengan jumlah responden 100 karyawan PT Patuna Mekar Jaya.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Penelitian**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yang mana terdiri dari masing-masing bab tersebut dibagi lagi menjadi sub-bab, diantaranya:

##### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini, terdapat latar belakang masalah, yang merupakan landasan pemikiran yang menjadi dasar timbulnya minat untuk melakukan penelitian; tujuan penelitian adalah hal yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini; manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dan dihasilkan dari penelitian ini; ruang lingkup penelitian merupakan fokus dari penelitian ini; dan sistematika penulisan penelitian.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, merupakan dasar dari penyusunan penelitian ini, terdiri dari landasan teori, mencakup budaya perusahaan, lingkungan kerja, religiusitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan; penelitian terdahulu; dan model analisis.

## BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini, dikemukakan metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini; definisi operasional dan pengukuran variabel; jenis dan sumber data yang digunakan untuk menganalisa pengaruh antar variabel; populasi dan sample; metode pengumpulan data; dan teknik analisa data yang digunakan untuk mengolah dan menganalisa data.

## BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mennguraikan gambaran umum objek penelitian. terdiri dari sejarah, serta visi dan misi; analisis deskriptif; analisis model; pengujian hipotesis; dan pembahasan hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## BAB 5 PENUTUP

Pada bab ini, berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang diajukan; serta saran bagi pembaca, perusahaan, dan peneliti selanjutnya.