

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, agar karyawan memberikan peranan yang krusial dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, maka perusahaan dituntut berusaha menemukan cara serta menerapkan kebijakan yang efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya agar karyawan dapat bekerja dengan hasil yang sesuai diharapkan.

Istilah kinerja menurut Mangkunegara berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yakni secara tugasnya harus sungguh-sungguh diraih sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya¹. Kinerja karyawan tentunya sangat memberikan efek yang luas dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan yang di dalamnya termasuk kehadiran di tempat kerja, kuantitas output, dan sikap kooperatif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Serta tentang segala indikator seperti efisiensi dan efektivitas, kinerja perusahaan, kedisiplinan, otoritas, dan sebagainya tidak akan lepas dari segala proses dan hasil kerja para karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat motivasi, maka yang harus dilakukan pertama oleh sebuah perusahaan atau lembaga adalah memelihara motivasi. Hasibuan dalam

¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000).

(Sutrisno, 2016) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”². Motivasi merupakan energi senter bagi karyawan dan sangat mempengaruhi semangat kerjanya, baik semangat menjalin hubungan baik dengan stakeholders, semangat dalam menjalankan *job discription* atau semangat pribadi pegawai itu sendiri dalam memperbaiki kehidupan keluarganya. Tentunya semua itu dilakukan dengan rasa nyaman, aman dan bahagia, hingga pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja atau produktivitas pegawai, baik kualitas maupun kuantitasnya.

Potensi dari pegawai yang besar dapat dibangkitkan juga melalui pengetahuan serta pemahaman keagamaan atau disebut juga sebagai religiusitas. Dalam buku *The Wealth of Nation*, Adam Smith berargumen bahwa keterlibatan agama sangat berpotensi pengaruhnya bagi para penganutnya. Agama membentuk pribadi-pribadi yang kokoh dalam berperilaku, seperti: kejujuran, kedisiplinan, kesetiakawanan, keoptimisan, semangat, dan toleran. Karena pada dasarnya agama memang mengajarkan mengenai moral³. Menurut teori al-Ghazali, pengetahuan tidak dapat di pisahkan dari seluruh kepribadian seseorang. Tingkat perkembangan seseorang tercermin bukan saja dari kemampuannya untuk mengetahui, tetapi sekaligus pula mencerminkan kebiasaan dan sasarannya dan keseimbangan yang di ciptakan orang tersebut di antara berbagai aspek kepribadiannya⁴. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surat surat Al-jumu’ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

² Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016).

³ Adam Smith. *The Wealth Of Nations*, (Globalindo, 1776)

⁴ Imam Al-Ghazali. *Tahafut Al-falasifah*, Terj. Ahmad Maimun, Cet. Ke-3. (Bandung: Marja, 2012).

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Rasa keberagamaan seseorang (religiusitas) memiliki peran yang tidak kecil untuk memompa semangatnya dalam beraktifitas. Secara teoritis akan sangat berbeda kinerja seseorang dalam bekerja antara orang yang tidak memiliki dasar agama yang kuat dan yang memiliki dasar agama yang telah tertempa melalui pengalaman dan pemahaman yang benar terhadap keyakinan agamanya. Keadaan pemahaman agama yang baik pada manusia membuat kesehatan mentalnya akan seimbang serta menciptakan karakter diri yang dapat mengelola sikap, tindakan, dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Tanpa adanya pemahaman yang benar dan pengamalan atas keyakinan agamanya tidaklah akan terbentuk pribadi-pribadi yang trampil, inisiatif, leadership, bertanggung jawab, jujur, disiplin, setia kawan, optimis, semangat, toleran, dll. Maka, betapa besar pengaruh religiusitas seseorang terhadap perilakunya serta kinerjanya di perusahaan.

Ketika karyawan sudah bekerja sesuai dengan fungsinya tentu akan menunjang tercapainya serta terwujudnya keberhasilan dari visi misi organisasi, namun keberhasilan tersebut tentunya tidak terlepas dari penerapan budaya organisasi yang ada di perusahaan. Budaya organisasi perusahaan yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat maka budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik untuk karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri

sekaligus dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, optimal dan lebih produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi.

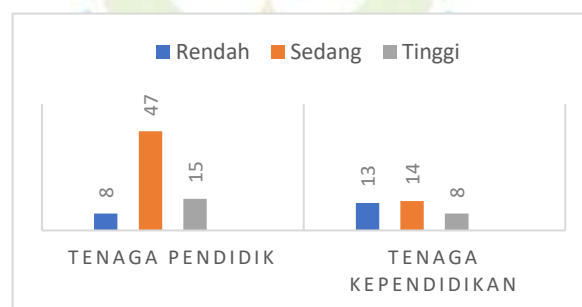
Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan, dengan visi Menjadi Lembaga Dakwah Pendidikan Terdepan dalam Akhlak dan Prestasi Serta Menjadi Teladan Bagi Lembaga Lain. Sebagai salah satu Sekolah Islam terpadu pilihan utama dan favorit di Kabupaten Karawang, yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang memiliki empat jenjang pendidikan yang menunjang siswa berkelanjutan, mulai dari unit TKIT, SDIT, SMPIT, dan SMAIT dengan layanan pendidikan menggunakan kurikulum nasional, kurikulum khas, serta Kurikulum Internasional, sehingga dalam rangka menghasilkan suatu produk lulusan yang berkualitas tentunya harus pula dibutuhkan proses yang baik dan berkualitas. Karena hal yang paling krusial yang menjadi ujung tombak bertahan atau berkembangnya lembaga pendidikan adalah kepuasan pelanggan, maka pelayanan terhadap pelanggan merupakan suatu hal yang wajib bagi kelangsungan hidup lembaga pendidikan. Untuk itu semua diperlukan sumber daya manusia yang bisa diandalkan, salah satu caranya adalah dengan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas guna mendukung pencapaian yang telah ditetapkan.

Organisasi dengan bentuk formal yang ketat dalam birokrasi seperti Yayasan ini merupakan unit manajemen besar, sehingga besar peluang terjadinya konflik internal dan sistem manajemen yang lebih kompleks, karena komunikasi tidak sedemikian mudah bisa dilakukan antara manajemen puncak dengan staf lapisan bawah dalam organisasi. Sebagaimana pada kenyataannya terjadi beberapa gesekan atau pertentangan pada yayasan ini, sehingga berdampak pada hasil kinerja pegawainya yang disebabkan adanya rasa tertekan yang dialami sebagian besar karyawan terkait dengan perubahan sistem dalam manajemen pada yayasan. Beberapa kebijakan yang pada awalnya di serahkan kepada

masing-masing unit, saat ini semua kebijakan di komando yayasan dengan lebih menuntut para karyawan untuk merubah budaya kerja. Adapun beberapa perubahan yang cukup signifikan dalam kebijakan yayasan seperti: (1) Diwajibkannya pegawai mengikuti kegiatan pelatihan On Job Training (OJT), (2) Tidak diperkenalkannya karyawan yang berstatus suami istri dalam unit yang sama dan (3) Dalam penerapan penggajian pegawai. Beberapa poin kebijakan diatas dibuat atas pertimbangan agar tetap terjagaanya komitmen serta loyalitas karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berikut gambar penilaian kinerja karyawan yayasan pada tahun 2021:

Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021



Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2021, terdapat 8 orang pegawai dari tenaga pendidik dan 13 orang dari tenaga kependidikan yang mengalami penurunan kinerja atau hasil kinerja yang rendah. Pada grafik tersebut nampak bahwa penurunan kinerja ada di setiap bidang, oleh karena itu penting sekali untuk melakukan evaluasi agar meningkatkan kinerja pegawai yayasan yang menurun. Adapun indicator penilaian dari kinerja pegawai Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang melalui: kehadiran, upgrade diri, dan mutaba'ah ibadah.

Idealnya lembaga berlabel Islami yang sudah sedemikian rupa berkembang ini melalui pemberian motivasi, pengetahuan atau pemahaman agama (religiusitas) serta dengan menciptakan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Namun

dari hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 terdapat karyawan yang mendapatkan penilaian rendah/ kualitas kinerja yang menurun. Oleh sebab itu, penulis ingin melakukan klarifikasi ke lapangan untuk mengetahui apa sebetulnya yang menjadi faktor pendorong kemajuan yayasan ini. Apakah karena kepemimpinannya, sistem kerja, lingkungan yang kondusif atau motivasi para karyawannya dengan memfokuskan penelitian dengan variabel motivasi, religiusitas, budaya organisasi serta kinerja pegawai

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Religiusitas, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang?
2. Seberapa besar pengaruh religiusitas secara parsial terhadap kinerja pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi, religiusitas dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.

2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh religiusitas secara parsial terhadap kinerja pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh religiusitas secara parsial terhadap kinerja pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi, religiusitas dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Aspek Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan mengenai konsep sumber daya manusia, terutama hal-hal seputar faktor-faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2. Aspek Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan pemikiran nyata terhadap pemecahan masalah berhubungan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan pedoman untuk mengambil kebijakan dalam level manajemen demi memaksimalkan kinerja pegawai.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang topik ini telah dilakukan oleh berbagai ahli. Beberapa penelitian telah ditemukan relevan dengan topik ini berdasarkan pemeriksaan penelitian sebelumnya yang relevan:

Pertama, penelitian Maria Angella Widya Puspasari pada tahun 2014 dengan judul "*Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*", dalam Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta tersebut dari hasil analisis regresi diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap

komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan⁵.

Kedua, penelitian Isnan Munawirsyah pada tahun 2018 dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”* dalam Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 02, 2018, 33-39 menyebutkan dalam penelitiannya bahwa pengaruh antara motivasi dan budaya organisasi secara gabungan terhadap kinerja diperoleh angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } (42,696) > F \text{ tabel } (3,10)$ yang berarti ada hubungan yang linear antara motivasi, budaya organisasi dengan kinerja. Hal ini menjadi pertimbangan agar faktor-faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara III Medan⁶.

Ketiga, penelitian Eni Erwantiningsih pada tahun 2019 dengan judul *“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”* dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7, Nomor 2, 2019, 132-138 menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komunikasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan di Universitas Merdeka Pasuruan. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, faktor budaya organisasi yang berpengaruh dominan dibandingkan dengan faktor motivasi dan komunikasi⁷.

Keempat, penelitian Hendra pada tahun 2020 dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan”* dalam Tesis

⁵ Maria Angella Widya Puspasari. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. (Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2014).

⁶ Isnan Munawirsyah. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan*. (Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 02, 2018), h. 33.

⁷ Eni Erwantiningsih. *“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”*. (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7, Nomor 2, 2019), h. 17.

Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simulatan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari hasil koefisien determinasi bernilai 60.7% artinya dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien adalah 60.7% dan sisanya dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini⁸.

Kelima, penelitian Hendi Prasetyo dan Vera Anitra pada tahun 2020 dengan judul “*Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*” dalam Jurnal Borneo Student Research (BSR) tersebut mendapatkan hasil uji hipotesis bahwa religiusitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Karena karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur mementingkan setiap adanya aktivitas yang bersifat keagamaan di dalam lingkup universitas dan tidak luput pula dalam membereskan setiap pekerjaan yang telah diberikan dan ditanggung jawabkan kepadanya⁹.

Keenam, penelitian Mukhamad Roni pada tahun 2019 dengan judul “*Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*” dalam Tesis Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya ini menyatakan bahwa dari sebelas hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan ada tujuh hipotesis yang positif dan ada empat hipotesis yang negatif. Ini berarti semakin tinggi tingkat religiusitas karyawan maka motivasi dan kinerja karyawan BMT Nurul Ummah Ngasem semakin

⁸ Hendra. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*”. (Tesis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2020).

⁹ Hendi Prasetyo dan Vera Anitra. “*Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*”. (Jurnal Borneo Student Research (BSR), 2020), h. 712.

meningkat. terdapat variabel yang tidak signifikan yaitu etos kerja terhadap kinerja, kepuasan terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi dan kompensasi terhadap kinerja¹⁰.

Ketujuh, penelitian Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar pada tahun 2018 dengan judul “*Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*” dalam Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2 menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja. Berdasarkan uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Adapun berdasarkan uji R square yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh sebesar 39,3% terhadap variabel kinerja¹¹.

Kedelapan, penelitian Suryahani Ayuningtyas dan Ugung Dwi Ario Wibowo pada tahun 2020 dengan judul “*Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Padakaryawan Waroeng “SS” Di Purwokerto*” dalam Jurnal University Research Colloquium (URECOL) bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil yaitu: religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng “SS” Purwokerto; budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng “SS” Purwokerto; serta religiusitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng “SS” Purwokerto¹².

¹⁰ Mukhamad Roni. “*Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.” (Tesis Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).

¹¹ Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar. “*Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*”. (Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, 2018), h. 99.

¹² Suryahani Ayuningtyas dan Ugung Dwi Ario Wibowo. *Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Padakaryawan Waroeng “SS”*. (Jurnal University Research Colloquium (URECOL)). h. 320.

Kesembilan, penelitian Muhammad Nahdluddin dan Ida Maftukhah pada tahun 2015 dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” dalam *Management Analysis Journal* mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai arti bahwa tingginya motivasi kerja karyawan PT Asaputex Jaya tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai arti bahwa budaya organisasi PT Asaputex Jaya yang tinggi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai arti bahwa kualitas kehidupan kerja PT Asaputex Jayayang tinggi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan¹³.

Kesepuluh, penelitian Chomarindariyana pada tahun 2020 dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP NU Kecamatan Gresik*” dalam Tesis Universitas Muhammadiyah Gresik mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima dan signifikan (Motivasi, Religiusitas, komitmen berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Guru), dan variabel Religiusitas memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap komitmen dan kinerja¹⁴.

Dari kajian diatas adapun variabel independen/ bebas yang akan digunakan peneliti yaitu Motivasi, Religiusitas, dan Budaya Organisasi. Sedangkan variabel dependen/ terikatnya yaitu Kinerja Pegawai di Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.

¹³ Muhammad Nahdluddin dan Ida Maftukhah. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (*Management Analysis Journal*, 2015), h. 227.

¹⁴ Chomarindariyana. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP NU Kecamatan Gresik*. (Tesis Universitas Muhammadiyah Gresik, 2020).

Dari data kajian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu		Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Nama	Judul			
1	Maria Angella Widya Puspasari	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Variabel bebas yaitu motivasi dan budaya organisasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi	Hasil dari analisis regresi diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Isnain Munawirsyah	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel bebas yaitu religiusitas	Motivasi dan budaya organisasi secara gabungan terhadap kinerja diperoleh angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung (42,696) > F tabel (3,10) yang berarti ada hubungan yang linear antara motivasi, budaya organisasi dengan kinerja. Hal ini menjadi pertimbangan agar faktor-faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

3	Eni Erwantiningsih	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel bebas yaitu komunikasi	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komunikasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan di Universitas Merdeka Pasuruan. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, faktor budaya organisasi yang berpengaruh dominan dibandingkan dengan faktor motivasi dan komunikasi
4	Hendra	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	Variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel bebas yaitu Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simulatan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

5	Hendi Prasetyo dan Vera Anitra	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	Variabel bebas yaitu religiusitas dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi	Dari hasil uji hipotesis religiusitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
6	Mukhamad Roni	Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Variabel bebas yaitu religiusitas, motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel bebas yaitu komitmen	Dari sebelas hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan ada tujuh hipotesis yang positif dan ada empat hipotesis yang negatif. Ini berarti semakin tinggi tingkat religiusitas karyawan maka motivasi dan kinerja karyawan BMT Nurul Ummah Ngasem semakin meningkat. terdapat variabel yang tidak signifikan yaitu etos kerja terhadap kinerja, kepuasan terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi dan kompensasi terhadap kinerja

7	Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI	Variabel bebas yaitu religiusitas, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi	Variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja. Berdasarkan uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
8	Suryahani Ayuningtyas dan Ugung Dwi Ario Wibowo	Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Padakaryawan an Waroeng“S S	Variabel bebas yaitu religiusitas, budaya organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel bebas yaitu motivasi	Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng “SS” Purwokerto; budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng “SS” Purwokerto
9	Muhammad Nahdluddin dan Ida Maftukhah	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas yaitu motivasi, budaya organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asaputex

10	Chomarindari yana	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Pada SMP NU Kecamatan Gresik	Variabel bebas yaitu motivasi, religiusitas dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel mediasi yaitu Komitmen	Semua hipotesis dapat diterima dan signifikan (Motivasi, Religiusitas, komitmen berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Guru), dan variabel Religiusitas memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap komitmen dan kinerja
----	-------------------	---	---	---------------------------------	--

F. Kerangka Pemikiran

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan¹⁵. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan, atau dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil

¹⁵ Rangga Mahardika, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*". (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 4 No. 2, 2013), h. 2.

membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan¹⁶.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Selain motivasi yang dapat menunjang manusia dalam melakukan kinerja yang baik, religiusitas turut berpengaruh. Religiusitas seseorang tidak hanya diukur ketika seseorang tersebut melakukan ritual ibadah atau semacamnya, akan tetapi dapat diaplikasikan di segala aspek kehidupan manusia. Salah satu fungsi agama adalah sebagai *social control* atau suatu sistem yang memberikan norma dan aturan yang menjadi suatu acuan manusia dalam bertindak, dimana dengan adanya acuan tersebut menjadikan manusia tidak dapat bertindak bebas dan semena-mena melainkan dibatasi oleh perintah dan larangan yang telah diatur dalam agama¹⁷. Dengan demikian adanya religiusitas ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki jiwa religiusitas maka kemungkinan adanya tindakan penipuan, kecurangan, ketidak-disiplinan

¹⁶ Isnaini Munawirsyah. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan*. (Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 02, 2018), h. 33

¹⁷ Jalaludin. *Psikologi Agama*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 313.

dalam bekerja dan tindakan negatif lain yang dapat merugikan perusahaan sangat kecil untuk terjadi karena tentunya suatu bentuk pelanggaran adalah dilarang dalam agama. Karyawan yang terdapat jiwa keagamaan atau religiusitas dalam dirinya, sudah seharusnya jika karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini dikarenakan bahwa tentunya setiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu melakukan yang terbaik, dimana dalam hal ini pekerjaan akan berusaha dilakukan oleh karyawan dengan profesional dan melakukan yang terbaik karena hal tersebut dilakukan bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi, melainkan pekerjaan juga dilakukan untuk menggapai ridho Allah SWT.

Budaya organisasi adalah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sebuah perusahaan diharapkan dapat menerapkan budaya organisasi yang dapat menyatukan seluruh anggota perusahaan yang berasal dari latar belakang berbeda dapat diterapkan dengan baik. Budaya organisasi dari setiap perusahaan berbeda-beda, hal ini tergantung dari visi dan misi yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki dan menerapkan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawannya, karena pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu.

Pemberian motivasi, pemahaman agama dan pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai dimana hal itu merupakan kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menjelaskan hubungan antara variabel tersebut dapat digambarkan ke dalam kerangka pemikiran berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Berfikir

G. Hipotesis

Sugiyono mengemukakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian”¹⁸.

Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Religiusitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah”. Maka hipotesis yang digunakan adalah:

H₁: Terdapat Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.

H₂: Terdapat Pengaruh Religiusitas Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.

H₃: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.

H₄: Terdapat Pengaruh Motivasi, Religiusitas Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Al Irsyad Al Islamiyyah Karawang.

¹⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 85.