

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Keyakinan (*faith*) seseorang sangat mempengaruhi bagaimana ia bertindak dalam setiap aspek kehidupannya. Keyakinan adalah bahan penting dalam proses pengembangan pribadi kita dan menentukan bagaimana kualitas hidup. Keyakinanlah yang memberi kekuatan untuk mengambil risiko, bertindak, dan membuat keputusan. Semua tingkah laku kita dilatar belakangi oleh tumpukan keyakinan yang kita pegang. Keyakinan yang sifatnya emosional bisa memengaruhi orang saat bekerja. *Faith* biasanya tahan terhadap perubahan meskipun harus dibayar mahal oleh para penganutnya.

Keyakinan dapat berpengaruh dalam suatu kinerja, dimana kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (*Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991*). Manusia sering kali dihadapkan pada situasi yang tidak bisa memilih. Contohnya, dia tidak bisa dengan mudah memilih untuk ganti pekerjaan, tidak leluasa memilih rekan kerja, klien ataupun bos kita. Tapi, perlu diingat bahwa manusia bisa memilih emosinya, apalagi keyakinan. Begitu dia menanamkan keyakinan, dia akan berfokus pada apa yang bisa dikerjakan dan apa yang mungkin terjadi. Saat kita menumbuhkan keyakinan positif, hambatan, dan penyimpangan akan kita hayati sebagai bagian dari tantangan.

Kinerja religius sendiri bisa didekati dengan tiga variabel: kinerja fisiologis religius, kinerja psikologi religius dan kinerja spiritual (*Wibisono, 2002*). Kinerja fisiologi religius berarti individu harus menyadari bahwa alam dan segala isinya harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk produksi secara efisien dan efektif, menyadari bahwa individu memiliki kemampuan bekerja dan memproduksi yang

harus dikerahkan segala potensinya menuju manusia yang prestatif, teknologi harus dimanfaatkan secara tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyadari sepenuhnya bahwa modal adalah sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara efisien dan terbebas dari riba. Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugerah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan berproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) harus disyukuri sebagai perwujudan dari *reward* dan hukuman harus dilaksanakan dengan ihlas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari *punishment* perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri (aktualisasi diri) guna meningkatkan kinerja. Sedangkan kinerja spiritual berarti individu harus menyadari bahwa kepercayaan kepada Tuhan harus disertai dengan ihtiar, bekerja dan berproduksi, jujur dalam bekerja dan berproduksi, menjaga kualitas.

Keyakinan juga mempengaruhi bagaimana seseorang memiliki kepercayaan terhadap agama yang dianutnya, yang bisa menentukan bagaimana ia bersikap. Dalam dunia globalisasi, reputasi diri, reputasi perusahaan akan kemungkinan dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan. Kunci dalam membangun kepercayaan adalah KEJUJURAN. Jujur dalam melakukan segala hal, transaksi bisnis, aktifitas sehari-hari. Bicara apa adanya. *Tell the truth and do not over promise.*

Berdasarkan hal-hal yang telah diungkapkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan keyakinan yang dapat mempengaruhi kualitas seseorang (karyawan) dalam suatu perusahaan. Peneliti melakukan penelitian ini pada PT. Indo Ho Se, Bandung dengan judul **“Pentingnya Keyakinan : Kinerja dan Kepercayaan Karyawan”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis memberi batasan masalah dan mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh keyakinan (*faith*) yang dilihat dari kepercayaan (*religiosity*) seseorang terhadap kinerja?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keyakinan (*faith*) seseorang terhadap kinerja dan kepercayaan (*religiosity*) karyawan pada PT. Indo Ho Se, Bandung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### ❖ Manfaat Bagi Perusahaan

- Untuk pihak perusahaan, diharapkan nantinya dapat dijadikan sebagai tindakan koreksi dan masukan di waktu yang akan datang mengenai pentingnya keyakinan terhadap kinerja dan kepercayaan karyawan diperusahaan.

#### ❖ Manfaat Pengembangan ilmu

- Bagi penulis, dengan harapan akan mendapatkan pengalaman, menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya keyakinan terhadap kinerja dan kepercayaan karyawan diperusahaan. Dan juga sebagai pemenuhan persyaratan untuk penyelesaian pendidikan program pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha.
- Bagi peneliti selanjutnya, bisa dijadikan sebagai bahan acuan dan koreksi pada penelitian selanjutnya.
- Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya dalam bidang akademis agar dapat menambah

informasi mengenai pentingnya keyakinan terhadap kinerja dan kepercayaan karyawan diperusahaan.

### 1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Dalam sepanjang sejarah perjalanan hidup manusia, salah satu fenomena yang terjadi adalah religiusitas. Religiusitas ini selalu diwujudkan dalam sisi kehidupan manusia. Religiusitas seseorang akan meliputi berbagai dimensi: dimensi keyakinan (*ideologis*), dimensi peribadatan (*ritualistik*), dimensi penghayatan (*eksperiensial*), dimensi pengamalan (*konsekuensial*) dan dimensi pengetahuan agama (*Ancok, 1995*). Dimensi keyakinan berisikan harapan-harapan dimana seseorang yang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran-kebenaran doktrin agamanya. Dimensi agama berisikan perilaku ritual keagamaan, ketaatan dari seseorang yang religius di mana menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Dimensi penghayatan berisikan pengalaman-pengalaman, persepsi yang dialami seseorang dalam beragama. Dimensi pengetahuan agama mengacu pada orang-orang religius yang minimal memiliki pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, kitab suci dan tradisi. Sedangkan dimensi pengamalan adalah akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktek, pengamalan dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.

Pentingnya keyakinan (*faith*) dalam kehidupan seseorang (karyawan) dapat dijadikan sebagai petunjuk tentang apa yang baik dan jahat, dan membantu menciptakan gambaran tentang bagaimana keyakinan (*faith*) yang dilihat dari kepercayaan mempengaruhi kinerja.

Keyakinan dapat berpengaruh dalam suatu kinerja, dimana kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (*Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991*). Berkaitan dengan kinerja perusahaan, kinerja merupakan hasil dari semua laporan manajemen yang dilakukan secara terus menerus (*Helfert, 1991*). Sedangkan, menurut *Prawirosentono (1997)* kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

*Ventrakaman dan Ramanujam (1986: 801-814)* menjelaskan kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan.

Kepercayaan (*religiousity*) memiliki dampak terhadap kehidupan manusia, yang lebih spesifik lagi bahwa kepercayaan (*religiousity*) juga dapat berdampak dalam kehidupan bisnis terutama bagi seorang karyawan yang bekerja diperusahaan.

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti bahwa kepercayaan mempengaruhi kinerja:

- Penelitian *Beehr, Johnson dan Nieva (1995)* menyimpulkan bahwa ketaatan beragama (*religiosity*) juga berhubungan dengan kualitas hidup.
- Penelitian *Beit Hallami & Argyle (1997)*, pemeluk aktif agama lebih puas dengan keseluruhan hidup mereka dibanding pemeluk yang tidak aktif.
- Penelitian *Mitroff, Ian I., Elizabeth A Denton (1999)*, salah satu dari empat pendekatan model organisasi yang berorientasi pada spiritualitas dan agama, menjelaskan bahwa agama dan spiritualitas memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawannya. Hal ini karena adanya persahabatan dengan sesama pemeluk agama sehingga dapat menyediakan dukungan sosial yang mengarah pada peningkatan kebahagiaan dan kesehatan mental, sehingga secara signifikan akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis dapat mengambil suatu hipotesis atau simpulan sementara yaitu **“Kepercayaan seseorang mempengaruhi kinerjanya”**.

## 1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya (*Best, 1982:119*). Penelitian ini juga sering disebut noneksperimen, karena pada penelitian ini penelitian tidak melakukan kontrol dan manipulasi variabel penelitian.

Di samping itu, penelitian deskriptif juga merupakan penelitian, dimana pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang. Mereka melaporkan keadaan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (*Nazir 1988:63*).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif yaitu suatu metode penelitian dengan cara mengumpulkan data, mengolah data, menganalisa data serta menginterpretasikan data secara sistem, fakta dan akurat mengenai fakta-fakta yang nampak pada perusahaan dan mengadakan interpretasi tentang hubungan fenomena yang diselidiki.

### 1.6.1. Definisi variabel

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan dua variabel yang akan diteliti, yaitu : (*Husein Umar 1999:44*).

#### 1. Variabel bebas (*independen*)

Adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keyakinan yang diukur dari kepercayaan seseorang.

#### 2. Variabel tidak bebas (*dependen*)

Adalah variabel yang tergantung pada variabel lain. Variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 1.6.2 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan data-data yang diuraikan diatas, data yang digunakan penulis dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pengumpulan data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (*Indriantoro dan Supomo 1999:147*). Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah data dari perusahaan.

### 1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

- Wawancara

Adalah mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden (*Masri dan Sofian 1989:192*). tanya jawab langsung dengan pimpinan & karyawan perusahaan.

- Dokumentasi

Adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (*Suharsini 1996:234*).

- Kuesioner

Adalah cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi (*Soeratno dan Arsyad 1993:96*).

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian untuk penulisan skripsi ini dilakukan pada PT. Indo Ho Se bergerak dibidang mesin tekstil yang berlokasi di Kopo Plaza A2, Bandung. Penelitian ini berlangsung dari Bulan September 2011 sampai selesai.