

ANALISIS KUALITAS KARYAWAN KONSTRUKSI PEMBANGUNAN DALAM PERSPEKTIF KESADARAN BERAGAMA

Maryatin

Universitas Muhammadiyah Kudus

Jl. Ganesha Raya No.I, Purwosari, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus

Email : maryatin@umkudus.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas karyawan konstruksi pembangunan dalam perspektif kesadaran beragama di CV. Rinjani Kudus. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi sedangkan analisis data menggunakan induktif-deduktif. Hasil penelitian ini adalah CV. Rinjani Kudus dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dipengaruhi adanya oleh faktor kemampuan, dimana karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik. Kesadaran beragama agak kurang karena faktor kecapean, malas, lapar, haus dan lain sebagainya yang mengakibatkan kurang maksimal dalam menjalankan ibadah. CV. Rinjani Kudus terdapat kualitas kerja yang baik, namun kesadaran beragama berkurang. Semua unsur karyawan memiliki kualitas kerja yang baik. Namun ada sebagian karyawan yang memiliki kualitas kerja cukup baik hal ini dikarenakan faktor kesadaran ibadah masih kurang dilaksanakan dengan baik.

Kata Kunci: Kualitas Karyawan, Kesadaran Beragama

Abstract

The purpose of this study was to analyze the quality of construction workers in the perspective of religious awareness (Study at CV. Rinjani Kudus). Methods of data collection using interviews, observation and documentation while data analysis using inductive-deductive. The results of this study are CV. Rinjani Kudus in improving the quality of human resources is influenced by the ability factor, where employees have the ability to work well. Religious awareness is somewhat lacking due to factors of tiredness, laziness, hunger, thirst and so on which results in less than optimal performance of worship. CV. Rinjani Kudus has good work quality, but religious awareness is reduced. All elements of employees have good work quality. However, there are some employees whose work quality is quite good, this is because the awareness factor of worship is still not implemented properly.

Keywords: Employee Quality, Religious Awareness

I. PENDAHULUAN

Peran individu dalam sebuah perusahaan merupakan peran yang amat dominan karena merupakan fungsi fundamental dalam suatu kemajuan perusahaan. Oleh karenanya, manajemen perusahaan perlu menaruh perhatian lebih besar terhadap pengelolaan dan investasi sumber daya manusia guna mencapai seluruh visi dan misi yang telah dicanangkan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh setiap individu pada dasarnya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam sebuah perusahaan sehingga perlu adanya manajemen yang mampu membuat

aktivitas terselesaikan secara baik (Wibowo, 2 : 2013). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula.

Menurut Sastradipoera, tidak ada upaya manusia yang dapat berhasil tanpa sumber daya manusia yang terlatih dan berpengalaman yang memadai. Oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan pekerja merupakan sesuatu yang kritis bagi keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang untuk setiap bisnis bagi yang berorientasi pada laba maupun bukan laba (Sastradipoera, 121 : 2007). Semua itu akan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja.

Kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
2. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sebuah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab (Matutina, 205 : 2001).

Menurut Bitner dan Zeithaml dalam Riorini, menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja), ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Sri Vandayuli Riorini, 22 : 2004). Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Artinya dari kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Namun, kualitas karyawan dalam kerja baik akan tetapi masih kurangnya kesadaran beragama hal ini juga akan menjadikan suatu masalah tersendiri bagi tenaga kerja. Kesadaran beragama dalam hal ini adalah

kaitannya dengan aktif menjalankan ibadah *maghdoh* seperti shalat dan puasa. Sebagaimana data yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Suparno bahwa di CV. Rinjani Kudus terdapat pekerjaan yang dibebankan karyawan, artinya bahwa karyawan tidak hanya bekerja pada bagiannya saja, akan tetapi karyawan dapat mengerjakan pekerjaan karyawan yang lain karena disana terdapat kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dari kantor. Jumlah karyawan di CV. Rinjani Kudus sebanyak 48 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda serta menduduki pos-pos pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga akan memberikan pengaruh pada kualitas ibadah. hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Keadaan SDM CV. Rinjani Kudus

No	Bagian	Ibadah		Keterangan
		Shalat	Puasa	
1	Manajer	Baik	Baik	Kualitas kerja baik
2	<i>Drafter</i> dan Administrasi	Baik	Baik	Kualitas kerja baik
3	Mandor (Supervisor)	Baik	Baik	Kualitas kerja baik
4	Tukang	Kurang Baik	Kurang Baik	Kualitas kerja cukup baik
5	Pekerja	Kurang Baik	Kurang Baik	Kualitas kerja cukup baik

Sumber: CV. Rinjani Kudus

Melihat data di atas, dapat dipahami bahwa semua unsur karyawan memiliki kualitas kerja yang baik. Namun ada sebagian karyawan yang memiliki kualitas kerja cukup baik hal ini dikarenakan faktor kesadaran ibadah masih kurang dilaksanakan dengan baik. Sehingga hal ini terdapat *gap research*, di mana CV. Rinjani Kudus terdapat kualitas ibadah karyawan yang kurang baik dalam bekerja, ini disebabkan oleh pencapain target yang harus dipenuhi oleh karyawan sehingga menjadikan kualitas ibadah menurun namun kualitas kerja meningkat. Melihat uraian berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dalam hal ini penulis mengambil judul **“Analisis Kualitas Karyawan Konstruksi Pembangunan dalam Perspektif**

Kesadaran Beragama (Studi Pada CV. Rinjani Kudus)”

II. LANDASAN TEORI

A. Kualitas Karyawan

Menurut Joewono kualitas adalah sebagai tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan (Hadi Joewono, 126 : 2003). Berdasarkan pembahasan di atas, maka yang dimaksud dengan kualitas karyawan adalah kemampuan seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Maka dari itu, perlu adanya komponen-komponen kualitas karyawan, yaitu:

- a. *Technical quality* yang berkaitan dengan kualitas suatu hasil (*output*) yang dipersiapkan pelanggan
- b. *functional quality* yang berkaitan dengan kualitas cara penyampaian jasa
- c. *Corporation image* berupa citra umum, profil, reputasi, dan daya tarik perusahaan (Gronroos dalam Nurdin, 105 : 2015).

Selain itu, Menurut Bitner dan Zeithaml dalam Sari, menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Juwita Sari, 46 : 2009).

B. Kesadaran Beragama

Secara bahasa, kesadaran berasal dari kata dasar “*sadar*” yang mempunyai arti; *insaf, yakin, merasa, tahu dan mengerti*. Kesadaran berarti; keadaan tahu, mengerti dan merasa ataupun keinsafan (Anton M. Moeliono, 765 : 1990). Arti kesadaran yang dimaksud adalah keadaan tahu, ingat dan merasa ataupun keinsafan atas dirinya sendiri kepada keadaan yang sebenarnya. Kata beragama berasal dari

kata dasar “*agama*”. Agama berarti kepercayaan kepada Tuhan (dewa dan sebagainya) dengan ajaran kebaktian dan kewajiban-kewajiban yang bertalian dengan kepercayaan itu, misalnya Islam, Kristen, Budha dan lain-lain, sedangkan kata beragama berarti memeluk (menjalankan) agama; beribadat; taat kepada agama baik hidupnya (menurut agama) (Anton M. Moeliono, 9 : 1990).

Pengertian kesadaran beragama meliputi rasa keagamaan, pengalaman ke-Tuhanan, keimanan, sikap dan tingkah laku keagamaan, yang terorganisasi dalam sistem mental dari kepribadian. Karena agama melibatkan seluruh fungsi jiwa dan raga manusia, maka kesadaran beragamapun mencakup aspek-aspek afektif, konatif, kognitif dan motorik. Aspek afektif dan konatif terlihat di dalam pengalaman ke-Tuhanan, rasa keagamaan dan kerinduan kepada Tuhan. Aspek kognitif terlihat pada keimanan dan kepercayaan sedangkan aspek motorik terlihat pada perbuatan dan gerakan tingkah laku keagamaan (Abdul Aziz Ahyadi, 37 : 1995).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong sebagai *field research* (penelitian lapangan). yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan atau di lingkungan tertentu (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini penulis melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang konkrit tentang Analisis Kualitas Karyawan Konstruksi Pembangunan dalam Perspektif Kesadaran Beragama Pada CV. Rinjani Kudus.

Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengklasifikasikan data yang telah diperoleh dan menggambarkannya dalam bentuk narasai, dan terakhir peneliti akan melakukan interpretasi terhadap data tersebut. Oleh karena itu, setelah mengumpulkan data, penulis akan fokus terhadap data yang merujuk pada rumusan masalah dalam penelitian ini. Kemudian, peneliti akan menyajikannya dalam bentuk narasi guna memahami dan menjelaskan hasil penemuan penulis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Tentang Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Karyawan Kontruksi Pembangunan Pada Cv Rinjani Kudus

Pengelolaan sumber daya manusia konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Para karyawan pada umumnya mampu untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.

Beberapa tantangan yang dihadapi oleh umat manusia di masa depan yaitu untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam, tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif. Ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan, sedangkan Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian kinerja memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Manajemen kinerja juga merupakan proses bersifat siklus seperti yang diilustrasikan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di CV. Rinjani Kudus terdapat pekerjaan yang dibebankan karyawan, artinya bahwa karyawan tidak hanya bekerja pada bagiannya saja, akan tetapi karyawan dapat mengerjakan pekerjaan karyawan yang lain karena disana terdapat kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan. Melihat hal tersebut menjadikan titik jenuh sendiri bagi karyawan sehingga akan muncul stress kerja, ketika karyawan merasakan stress kerja maka ini akan berdampak pada kinerjanya. Namun, hal tersebut tak membuat karyawan CV.

Rinjani Kudus mengalami stress kerja yang berat, tetapi mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karena disebabkan bahwa dalam melakukan pekerjaan diperlukan kerjasama antar karyawan. Hal ditegaskan wawancara dengan Martopo Aji selaku manajer CV. Rinjani Kudus mengatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dipengaruhi adanya oleh faktor kemampuan, dimana karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik.

Faktor motivasi, di mana dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Faktor mental, karyawan dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Melihat wawancara dengan Martopo Aji dapat dipahami bahwa untuk kualitas sumber daya manusia dipengaruhi adanya oleh faktor kemampuan, dimana karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik. Faktor motivasi, di mana dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Faktor mental, karyawan dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Ahmad Subkhi selaku karyawan CV. Rinjani Kudus juga mengatakan bahwa menurut saya, faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah faktor motivasi, sebab saya memiliki motivasi diri untuk selalu meningkatkan kinerja serta faktor kemampuan, sebab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki.

Wawancara dengan Bagus Wibowo selaku karyawan CV. Rinjani Kudus juga menyatakan bahwa faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi dalam kualitas kinerja sumber daya manusia di CV. Rinjani

Kudus. Melihat wawancara dengan Bagus Wibowo dapat dipahami bahwa untuk kualitas sumber daya manusia di CV. Rinjani Kudus dipengaruhi adanya faktor kemampuan dan motivasi.

Kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja sebagai berikut: (1) Faktor kemampuan, (2) Faktor motivasi, dan (3) Sikap mental.

Sedangkan kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia pada :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Abilitas

Maka dapat dipahami bahwa banyaknya hal yang mempengaruhi kualitas karyawan, diantaranya terdiri dari faktor internal seperti kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan, Kedua faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen.

Bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah. Menurut Islam pada hakekatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan olehnya dan orang lain. Seseorang wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja sebagai berikut: (1) Tekun bekerja, sebagai kewajiban beragama, (2) Tekun, sebagai ciri muslim yang taqwa, (3) Ketenangan jiwa dan istiqomah, (4) Nilai waktu bagi seorang muslim.

B. Analisis Tentang Data Kesadaran Beragama Pada Karyawan Konstruksi Pembangunan Pada Cv Rinjani Kudus

CV. Rinjani Kudus terdapat kualitas ibadah karyawan yang kurang baik dalam bekerja, ini disebabkan oleh pencapaian target yang harus dipenuhi oleh karyawan sehingga menjadikan kualitas ibadah menurun namun

kualitas kerja meningkat. Hal ditegaskan wawancara dengan Martopo Aji selaku manajer CV. Rinjani Kudus mengatakan bahwa kesadaran beragama pada CV. Rinjani Kudus bisa dikatakan cukup baik bisa juga dikatakan kurang baik, karena faktor kesadaran dalam dirinya sendiri yang kurang begitu semangat dalam melaksanakan ibadah.

Ahmad Subkhi selaku karyawan CV. Rinjani Kudus juga mengatakan bahwa menurut saya, kesadaran beragama agak kurang karena faktor kecapean, malas, lapar, haus dan lain sebagainya yang mengakibatkan saya sendiri kurang maksimal dalam menjalankan ibadah. Melihat wawancara dengan Ahmad Subkhi dapat dipahami bahwa kesadaran beragama agak kurang karena faktor kecapean, malas, lapar, haus dan lain sebagainya yang mengakibatkan kurang maksimal dalam menjalankan ibadah.

Sutejo selaku karyawan CV. Rinjani Kudus menyatakan bahwa saya merasakan kualitas kerja baik karena saya selalu melaksanakan dan mengerjakan apa yang menjadi perintah, namun saya kadang malas melakukan ibadah. Melihat wawancara dengan Sutejo dapat dipahami bahwa kadang malas melakukan ibadah.

Hal ditegaskan wawancara dengan Bagus Wibowo selaku karyawan CV. Rinjani Kudus juga menyatakan bahwa kesadaran beragama kurang baik dalam kegiatan ibadah, yang disebabkan oleh rasa capek dalam berkerja.

Melihat uraian di atas, dapat dianalisis bahwa insan dengan seluruh perwatakan, ciri pertumbuhan dan perkembangannya adalah hasil pencapaian dari dua faktor yaitu faktor pembawaan dan lingkungan, faktor inilah yang mempengaruhi insan untuk berinteraksi sejak lahir hingga akhir hayat. Oleh karena itu, begitu kuat dan bercampuraduknya peranan dua faktor ini, maka sukar sekali untuk menunjukkan perkembangan tubuh atau tingkah laku secara pasti kepada salah satu dari dua faktor.

Menurut Dalyono bahwa setiap individu yang lahir ke dunia dengan suatu hereditas tertentu. Ini berarti karakteristik individu diperoleh melalui pewarisan atau pemindahan cairan-cairan "germinal" dari pihak kedua orang tuanya. Di samping itu, individu

tumbuh dan berkembang tidak lepas dari lingkungannya, baik lingkungan fisik, psikologis, maupun lingkungan sosial.

Faktor yang mempengaruhi kesadaran beragama ataupun kepribadian pada diri seseorang secara garis besarnya berasal dari dua factor yaitu factor internal yang berasal dari dalam atau pembawaan diri, dan faktor eksternal yang berasal dari luar lingkungan.

Faktor lain yang menunjang perkembangan beragama pada individu yaitu:

1. Kepedulian satu sama lain
2. Tersedianya sarana ibadah
3. Penyelenggara ekstra kurikuler kerohanian.

C. Analisis Tentang Kualitas Karyawan Konstruksi Pembangunan Dalam Perspektif Kesadaran Beragama Pada CV Rinjani Kudus

Tidak ada upaya manusia yang dapat berhasil tanpa sumber daya manusia yang terlatih dan berpengetahuan yang memadai. Oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan pekerja merupakan sesuatu yang kritis bagi keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang untuk setiap bisnis bagi yang berorientasi pada laba maupun bukan laba. Semua itu akan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja.

Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan serta *abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sebuah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja), ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Meskipun setiap

organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Artinya dari kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Namun, berbeda halnya yang ada di CV. Rinjani Kudus terdapat kualitas kerja yang baik, namun kesadaran beragama berkurang. Semua unsur karyawan memiliki kualitas kerja yang baik. Namun ada sebagian karyawan yang memiliki kualitas kerja cukup baik hal ini dikarenakan faktor kesadaran ibadah masih kurang dilaksanakan dengan baik. Hal ditegaskan wawancara dengan Martopo Aji selaku manajer CV. Rinjani Kudus mengatakan bahwa kualitas karyawan konstruksi pembangunan dalam perspektif kesadaran beragama pada CV. Rinjani Kudus bisa dikatakan cukup baik bisa juga dikatakan kurang baik, karena faktor kesadaran dalam dirinya sendiri yang kurang begitu semangat dalam melaksanakan ibadah, mungkin kecapean juga atau yang lainnya. Berdasarkan wawancara dengan Martopo Aji dapat dipahami bahwa kualitas karyawan konstruksi pembangunan dalam perspektif kesadaran beragama pada CV. Rinjani Kudus bisa dikatakan cukup baik bisa juga dikatakan kurang baik, karena faktor kesadaran dan mungkin kecapean juga atau yang lainnya.

Ahmad Subkhi selaku karyawan CV. Rinjani Kudus juga mengatakan bahwa menurut saya, kualitas karyawan cukup baik, karena saya sendiri bekerja penuh dengan semangat tapi kesadaran beragama agak kurang karena faktor kecapean, malas, lapar, haus dan lain sebagainya yang mengakibatkan saya sendiri kurang maksimal dalam menjalankan ibadah. Melihat wawancara dengan Ahmad Subkhi dapat dipahami bahwa kualitas karyawan cukup baik, namun kesadaran beragama agak kurang karena faktor kecapean, malas, lapar, haus dan lain sebagainya yang mengakibatkan kurang maksimal dalam menjalankan ibadah.

Hal ditegaskan wawancara dengan Sutejo selaku karyawan CV. Rinjani Kudus

menyatakan bahwa saya merasakan kualitas kerja baik karena saya selalu melaksanakan dan mengerjakan apa yang menjadi perintah, namun saya kadang malas melakukan ibadah. Berdasarkan wawancara dengan SUtejo kualitas kerja baik karena selalu melaksanakan dan mengerjakan apa yang menjadi perintah, namun malas melakukan ibadah.

Bagus Wibowo selaku karyawan CV. Rinjani Kudus juga menyatakan bahwa kualitas kerja para teman-teman sangat baik, saya juga merasakan karena adanya target yang harus diselesaikan dengan baik, akan tetapi menjadikan diri ini malas untuk melaksanakan kegiatan ibadah, karena capek.

Melihat uraian di atas, dapat dianalisis bahwa kualitas kerja CV. Rinjani kerja yang baik. Namun ada sebagian karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tanggung jawab, tepat sasaran adanya komunikasi yang baik antar karyawan, hal ini dapat dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu: (1) Tanggung jawab, (2) Nilai, sikap dan perilaku, (3) Sasaran peningkatan kualitas, (4) Komunikasi, dan (5) Pengakuan.

Faktor utama yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan yaitu beban kerja berlebihan yaitu terlalubanyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja, kurangnya wewenang yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan, imbalan yang tidak memadai yaitu kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan, tidak menariknya skema insentif dari target yang ingin dicapai, terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya, hilangnya sambung rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan

yang berdampak pada meningkatnya isolasi social dalam lingkungan kerja, perlakuan yang tidak adil yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi, terjadinya konflik nilai yaitu ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di CV Rinjani Kudus, dapat disimpulkan bahwa para karyawan tidak hanya mampu berkerja pada bagiannya masing-masing saja namun juga pada pekerjaan karyawan lainnya, karena disana terdapat Kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada umumnya tersebut tidak membuat karyawan CV Rinajni Kudus mengalami jenuh dan stress kerja karena pekerjaan yang double akan membuat seseorang jenuh namun yang terjadi disana sebaliknya karena para karyawan melakukan pekerjaan berdasarkan Kerjasama antara karyawan. Penjabaran diatas dipertegas oleh wawancara yang dilakukan pada manajer CV. Rinjani Kudus yaitu bapak Martopo Aji yang mengatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dipengaruhi adanya oleh faktor kemampuan, dimana karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik. Faktor motivasi, di mana dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Faktor mental, karyawan dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi adanya oleh faktor kemampuan, dimana karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik, kemudian ada faktor motivasi, di mana dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, dan yang terakhir ada faktor mental, karyawan dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan beberapa faktor utama yang biasanya menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan yaitu beban kerja berlebihan yaitu terlalubanyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada

menurunnya kualitas kerja, kurangnya wewenang yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan, imbalan yang tidak memadai yaitu kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan, tidak menariknya skema insentif dari target yang ingin dicapai, terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya, hilangnya sambung rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi social dalam lingkungan kerja, perlakuan yang tidak adil yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi, terjadinya konflik nilai yaitu ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Ahyadi. 1995. *Psikologi Agama (Kepribadian Muslim Pancasila)*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anton M. Moeliono, dkk. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Juwita Sari. 2009. Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan”, *Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi*.
- Hadi Joewono. 2015. Jangan Sekedar Servis, Intisari, Jakarta, 2003, hlm. 126. Gronroos dalam Nurdin, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Besarnya Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hanagraha Abadi” *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Desember.
- Wawancara dengan Suparno selaku Mandor CV. Rinjani Kudus tanggal 9 September 2017.
- Sri Vandayuli, Riorini. 2004. “Quality Performance dan Komitmen Organisasi,” *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Matutina. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia.
- Sastradipoera. 2007. *Menejemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung : Kappa Sigma.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rejawali Press.