

**MODEL PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PENDEKATAN RELIGIUS DALAM
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Oleh:

Dhiva Virdana Khoir
NIM: E20162011

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JANUARI 2021**

**MODEL PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PENDEKATAN RELIGIUS DALAM
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Dhiva Virdana Khoir
NIM: E20162011

Disetujui Pembimbing:



Siti Masrohah, SE., M.M
NIP. 19780612 200912 2 001

**MODEL PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PENDEKATAN RELIGIUS DALAM
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Hari: Selasa
Tanggal: 12 Januari 2021

Tim Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris


M.F Hidayatullah, S.H.I, M.Si
NIP. 197608122008011015


Hersa Farida Qoriaini, M.E.I
NIP. 198611292018012001

Anggota

1 Siti Masrohatin, SE, M.M

()

2 Dr. Nurul Widyawati IR, S, Sos, M.Si

()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



MOTTO

يَتَأْتِيهَا الْآلِنَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَاقًا فَمُلَقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya. (Q.S Al-Insyiqaq: 6)¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah* (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, berawal dari sebuah proses panjang, kemudian melangkah dengan penuh perjuangan, keikhlasan dan keyakinan kemudian diakhiri dengan ucapan dan rasa syukur yang begitu besar akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa syukur dan bahagia saya haturkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tuaku tercinta, Bapak Khoirul Fatih dan Ibu Aminah yang selalu menyayangi, mendukung dan mendoakanku yang tiada hentinya.
2. Teruntuk Keluarga besarku yang turut mensupport dan mendoakan dalam perjalanan selama menempuh S1.
3. Untuk Mohammad Diky Andika Irawan yang telah memotivasi, mendukung selama pengerjaan skripsi ini.
4. Teman-temanku Sulistiya Ningrum, Nur Cahya Afifah, Maratus Solikah, Amy Naylan Nida Najahi Nur yang selalu menghibur, memotivasi, dan mendukung selama pengerjaan skripsi ini.
5. Kelas Ekonomi Syariah 01, Ekonomi Syariah 02, dan Ekonomi Syariah 03 FEBI IAIN Jember yang selalu memberikan terbaik selama saya berada di IAIN Jember, dan suatu kebanggaan serta kesenangan bisa melewati perjuangan bersama. Semoga kita tidak pernah melupakan satu sama lainnya.
6. KSEI FEBI IAIN Jember selaku organisasiku yang telah memberikan banyak pengalaman, teman dan keluarga baru.
7. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya prodi Ekonomi Syariah.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas karunia serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”** dengan baik. Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar sarjana (S-1) ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik tanpa bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada:

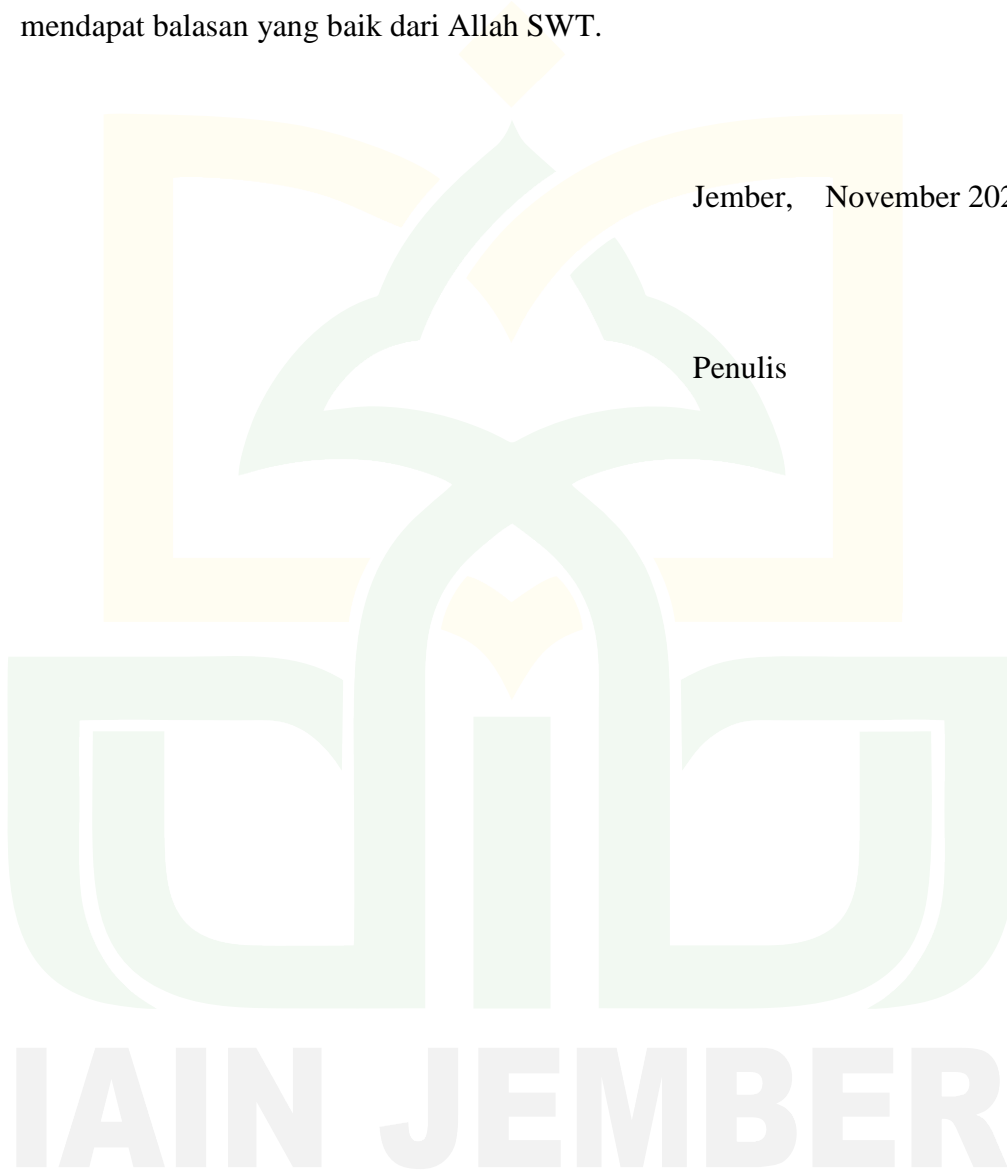
1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. Selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Nikmatul Masruroh, M.E.I. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah yang selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswanya.
4. Ibu Siti Masrohatin, SE., M.M. Selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan ilmunya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Toton Fanshurna, S. Th.I., M.E.I selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) ini.

6. Dosen FEBI IAIN Jember yang senantiasa memberikan bekal ilmunya beserta staf karyawan FEBI IAIN Jember dalam memberikan pelayanannya.

Semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Jember, November 2020

Penulis



ABSTRAK

Dhiva Virdana Khoir, Siti Masrohatin, SE., MM, 2020: Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dikarenakan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, menerapkan sholat sunnah berjama'ah, sholat wajib berjamaah dan kegiatan tahunan seperti qurban. Kegiatan apel pagi yang dulu dilaksanakan setiap pagi kini telah digantikan oleh sholat dhuha berjamaah. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi mengajak seluruh staf-stafnya agar melaksanakan kegiatan tersebut. Karena pimpinan dinas merasa suatu pekerjaan itu juga harus diimbangi dengan mendekati diri kepada Allah SWT agar semuanya berjalan dengan lancar.

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah: (1) Bagaimana model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam peningkatan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi? (2) Bagaimana peningkatan produktivitas karyawan melalui pendekatan religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam peningkatan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. (2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknis keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: (1) Pendekatan religius yang diterapkan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dalam peningkatan produktivitas karyawan menggunakan teori pendekatan religius. Di dalam religiusitas terdapat nilai-nilai agama dalam diri seseorang yang berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama, baik di dalam hati maupun dalam ucapan. (2) Peningkatan produktivitas yang dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menggunakan teori yang dikemukakan oleh Stoner bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemukhtaran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Pendekatan Religius, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Dhiva Virdana Khoir, Siti Masrohatin, SE., MM, 2020: *Model of Human Resource Management through a Religious Approach in Increasing Employee Productivity at the Banyuwangi Regency Culture and Tourism Office.*

Human Resources through a Religious Approach in Increasing Employee Productivity at the Banyuwangi Regency Culture and Tourism Office because the Banyuwangi Regency Culture and Tourism Office implements congregational sunnah prayers, mandatory congregational prayers and annual activities such as qurban. The morning apple activity that used to be held every morning has now been replaced by the dhuha prayer in congregation. The head of the Banyuwangi Culture and Tourism Office invited all his staff to carry out these activities. Because the office leadership feels that a job must also be balanced by getting closer to Allah SWT so that everything runs smoothly.

The research focuses in this research are: (1) How is the model of human resource management through a religious approach in increasing employee productivity at the Department of Culture and Tourism of Banyuwangi Regency? (2) How to increase employee productivity through a religious approach at the Banyuwangi Regency Culture and Tourism Office?

The objectives of this study were: (1) To identify and describe the HR management model through a religious approach in increasing employee productivity at the Banyuwangi Regency Culture and Tourism Office. (2) To identify and describe the factors affecting employee productivity at the Banyuwangi Regency Culture and Tourism Office.

In this study using a qualitative approach with descriptive research type. Collecting data using observation, interviews, and documentation. The data validity technique used source triangulation.

The conclusions of this study are: (1) The religious approach applied in the Banyuwangi Culture and Tourism Office in increasing employee productivity uses a religious approach theory. In religiosity, there are religious values in a person related to belief in religious teachings, both in heart and in speech. (2) The increase in productivity carried out at the Banyuwangi Culture and Tourism Office uses the theory put forward by Stoner that the increase in productivity is not on equipment summarizing, but on employee development most importantly.

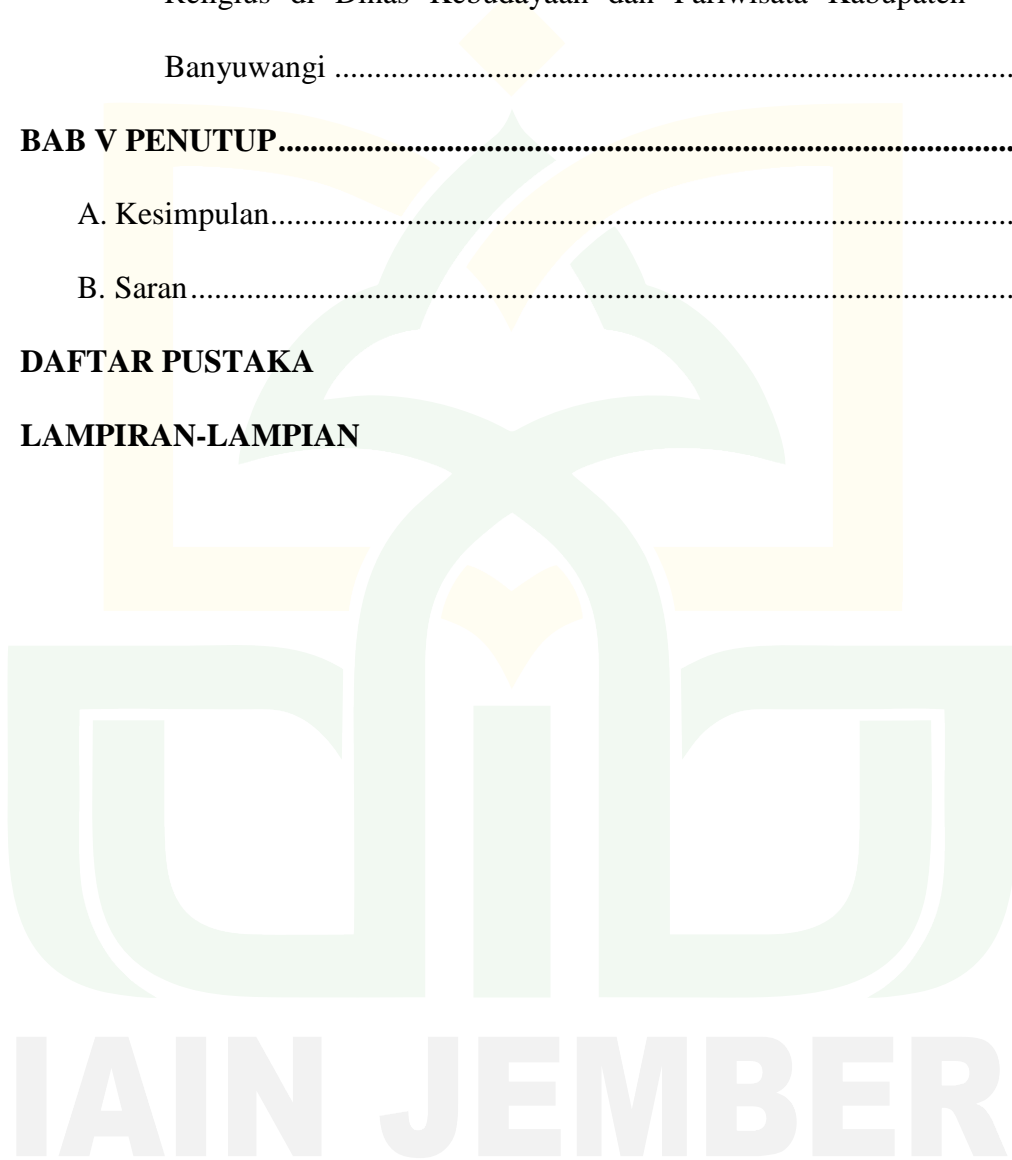
Keywords: Human Resources, Religious Approach, Employee Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAr.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori.....	27
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27

2. Pendekatan Religius	30
3. Produktivitas Kerja Karyawan.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Subyek Penelitian.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Teknisi Analisis Data.....	45
F. Teknik Keabsahan Data	47
G. Tahap-Tahap Penelitian.....	48
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	51
A. Gambaran Objek Penelitian	51
B. Penyajian Data dan Analisis.....	56
1. Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	56
2. Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Pendekatan Religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	66
C. Pembahasan Temuan.....	71
1. Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas	

Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	72
2. Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Pendekatan Religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	77
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Mapping Persamaan dan Perbedaan	25
Tabel 4.1 Data Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.....	53
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.² Oleh karena itu bisa dikatakan sumber daya manusia adalah modal yang sangat berharga bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dikarenakan manusia di sini sebagai pengelola dan sebagai pengendali semua yang ada dalam sebuah organisasi. Melihat pada hal tersebut maka setiap langkah dalam kegiatan suatu organisasi tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya secara maksimal demi mencapai output suatu organisasi yang lebih.

Dalam mengelola sumber daya manusia merupakan suatu sistem maka beberapa aspek yang menjadi perhatian, maka pelaksanaannya harus saling bergantung (bersinergi) satu sama lain jangan merupakan aktivitas yang berjalan sendiri-sendiri. Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelola harus memerhatikan beberapa aspek seperti aspek *staffing*, pelatihan dan pengembangan.³ Dalam hal ini

² Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013) 01

³ Ibid, 06

sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri-sendiri, akan tetapi haruslah dilihat sebagai satuan yang tangguh membentuk sebuah sinergi yang kuat. Dalam hal tersebut peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Berbicara terhadap sumber daya manusia tidak luput dari tujuan dan pedoman hidup di dunia ini. Dimana manusia hidup di dunia ini mempunyai tujuan dan pedoman dalam hidupnya yaitu agama yang menjadi pedoman hidup kelak. Dalam hal rasa beragama atau lebih sering disebut religiusitas ada beberapa pakar yang menjelaskan. Madjid menjelaskan religiusitas sebagai perilaku yang sepenuhnya terbentuk oleh kepercayaan dan keyakinan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan yang bersifat supra-empiris. Ia melakukan setiap hal yang empiris sebagaimana layaknya, tetapi ia menempatkan nilai suatu yang empiris tersebut dibawah supra-empiris. Adapun, Dister mengartikan religiusitas sebagai keberagamaan, yang berarti adanya unsur internalisasi agama itu dalam diri individu. Selain itu, susilaningsih mendefinisikan religiusitas merupakan kristal-kristal nilai agama dalam diri yang terdalam dari seorang yang merupakan produk dari internalisasi nilai-nilai agama yang dirancang oleh lingkungannya.⁴

Bahwa religiusitas adalah kedalaman seseorang dalam meyakini suatu agama disertai dengan tingkat pengetahuan terhadap agamanya yang diwujudkan dalam pengalaman nilai-nilai agama yakni dengan mematuhi aturan-aturan dan menjalankan kewajiban-kewajiban dengan keikhlasan hati

⁴ Ahmad Saifuddin, *Psikologi Agama*, (Jakarta: Kencana 2020)

dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan ibadah.⁵Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), karena dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau juga bisa rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.⁶

Dalam UU No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata dijelaskan bahwa pariwisata ialah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha dan pemerintah. Dua wilayah Indonesia yang dilewati garis khatulistiwa menjadikan Indonesia memiliki iklim yang memunculkan beraneka ragam flora dan fauna yang mempesona para wisatawan untuk berkunjung ke Indonesia. Keadaan geografis Indonesia yang berupa hutan hujan tropis, gunung, pantai, dan juga lautan serta keanekaragaman budaya yang merupakan modal dasar yang sangat potensial untuk dijadikan Daerah Tujuan Wisata (DTW) yang terkenal di dunia.

Dilatar belakangi oleh keindahan alam dan keanekaragaman budaya, menjadikan negara Indonesia sebagai negara yang terkenal akan objek wisata, baik itu objek wisata alam maupun objek wisata budaya. Selain untuk menjaga kelangsungan hidup para pelaku wisata, pendapatan dari objek-objek wisata

⁵ Bunayya Nur Amna, *Hubungan Tingkat Religiusitas dengan Kesejahteraan Psikologis Siswa SMK Muhammadiyah 2 Malang*, Skripsi (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018)

⁶Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta,cv,2009)156

juga dapat meningkatkan pemasukan bagi pemerintah daerah khususnya dan pemerintah pusat pada umumnya. Untuk kelancaran pengembangan pariwisata diperlukan beberapa pendorong yang penting antara lain seperti jalan yang baik, transportasi darat, laut, udara, dan akomodasi sebagai sarana yang tak kalah pentingnya dalam pengembangan pariwisata.⁷

Dalam suatu perusahaan mengelola sumber daya manusia dibutuhkan seseorang atau biasa disebut manager. Manager bertugas untuk mengelola, mengendalikan dan mengarahkan SDM agar unggul dan berkompotensi. Dalam menciptakan SDM perlunya ilmu manajemen. Manajemen merupakan aspek yang sangat penting untuk segala aspek kehidupan. karenanya manajemen menjadi suatu alat yang baik untuk menentukan keberhasilan secara individual maupun secara kelompok. Kesimpulannya adalah manajemen merupakan suatu hal yang harus ditempuh untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi yang dilakukan bersama-sama.⁸

Ketika perusahaan melakukan kegiatan apapun demi mendorong kemajuan tercapainya suatu tujuan maka, harus dilandasi semangat beribadah kepada Allah SWT sang Maha Pencipta dan berusaha sebisa mungkin dengan tujuan kesejahteraan bersama bukan untuk kepentingan golongan apalagi kepentingan sendiri. Hal ini merupakan implementasi dari sikap keagamaan religiusitas. Pengertian religiusitas adalah “pengabdian terhadap agama, keshalehan”. Sikap keagamaan merupakan suatu keadaan yang ada pada diri

⁷ Wardana, *Potensi dan Strategi Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Pesisir Barat*, (Skripsi, Universitas Lampung, 2017)

⁸ Julyta Prisca Aulia, “*Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah KCP Magelang Perspektif Islam*”, (skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018)

seseorang yang mendorong untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Seorang muslim yang mempunyai tingkat kepercayaan yang kuat terhadap ajaran agamanya dan mengetahui secara mendalam tentang ilmu agama Islam akan mendorong setiap muslim untuk selalu bertindak atau berperilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam agamanya.⁹ Adapun ayat Al-qur'an yang menjelaskan tentang bekerja, yaitu: ¹⁰

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS. At-Taubah 105).

Dari ayat tersebut memerintahkan orang-orang beriman untuk beramal dan bekerja. Sebaliknya, orang beriman dilarang bersikap malas dan membuang-buang waktu. Allah melihat dan menilai setiap hamba-Nya karena amal yang telah diperbuat, tidak boleh beramal dengan riya' dan mengharap pujian manusia, beramal yang baik itu harus ikhlas. Ayat tersebut juga memotivasi orang-orang beriman untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya karena proses itulah yang dinilai oleh Allah SWT, bukan hasil dari proses tersebut karena hasil yang baik bisa dikatakan bonus.¹¹

Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, menerapkan sholat sunnah berjama'ah, sholat wajib berjamaah, khataman al-

⁹ Merry Dahlina, *Analisis Tingkat Religiusitas terhadap Etika Bisnis Pedagang Muslim Pasar Induk Lambaro Aceh Besar*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2018)

¹⁰ Al-Qur'an dan Terjemah, *Surat At-taubah*, ayat 105

¹¹ <https://www.dusturuna.com/quran/9-105/> diakses pada tanggal 10 Maret 2020 pada jam 19:10

Qur'an dan kegiatan tahunan seperti qurban. Kegiatan apel pagi yang dulu dilaksanakan setiap pagi kini telah digantikan oleh sholat dhuha berjamaah. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi mengajak seluruh staf-stafnya agar melaksanakan kegiatan tersebut. Karena pimpinan dinas merasa suatu pekerjaan itu juga harus diimbangi dengan mendekatkan diri kepada Allah SWT agar semuanya berjalan dengan lancar.¹²

Diakannya sholat sunnah dhuha menjadikan semua karyawan lebih menambah semangat bekerja, lebih memaksimalkan semua pekerjaan dinas dan menjadikan kewajiban mengikuti sholat sunnah dhuha berjamaah di Dinas. Oleh karena itu, produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menjadi lebih baik, lebih bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dan tentunya menjadikan kita semua tahu hasil yang dicapai saat kita bekerja.¹³

Bergantinya kegiatan apel pagi yang dulu diwajibkan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menjadi sholat dhuha berjamaah menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Model Pengelolaan SDM melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”**.

¹² Antin, *Wawancara*, Banyuwangi, 08 Maret 2020.

¹³ Chaliquel Ridho, *Wawancara*, Banyuwangi, 15 Januari 2021

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun fokus penelitian yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Bagaimana model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam peningkatan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?
2. Bagaimana peningkatan produktivitas karyawan melalui pendekatan religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.¹⁴

Berdasarkan fokus penelitian diatas, tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam peningkatan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2016), 45.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa teoritis dan praktis. Kegunaan penelitian harus realistis.¹⁵

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan mengenai model pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan religius dalam peningkatan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga bisa dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

3. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan model pengelolaan sumber daya manusia.

¹⁵ Ibid, 73

E. Definisi Istilah

1. Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Model adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena alam. Model berisi informasi- informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi- informasi yang dianggap penting untuk ditelaah.¹⁶

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut.¹⁷

Pada penelitian ini model pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud yaitu pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

¹⁶Sarliyaji Cayaray, " *Model Layanan Perpustakaan Luar Biasa*". (Jurnal, Universitas Pendidikan Indonesia,2014)

¹⁷Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, "*Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*", (jurnal, Universitas Kristen Petra,2013).

2. Pendekatan Religius

Pendekatan religius adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi yang berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik di dalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.¹⁸

Pada penelitian ini pendekatan religius yang dimaksud terletak pada model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

3. Produktivitas Karyawan

Menurut Bambang Kussriyanto produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam satuan waktu.¹⁹

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan.²⁰

¹⁸ Ma'zumi, Taswiyah&Najmudin, "Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Ekonomi Masyarakat Pasar Tradisional", (Jurnal, Universitas Sultan Agung Tirtayasa, 2017)

¹⁹ Sentosa Bangun, "Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan", (jurnal, Universitas Tama, 2016)

²⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: Kharisma Putra Utama Offset, 2015) 282

Dalam penelitian ini produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Maksud judul dari penulis mengenai “Model Pengelolaan SDM melalui Pendekatan Religius dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi” yaitu dengan menerapkan salah satu kebiasaan baik yang berbeda dengan dinas lain, yaitu menerapkan sholat dhuha yang dulunya apel pagi dan sholat wajib berjama’ah pada sholat dhuhur dan ashar. Jadi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi ada nilai religius yang unggul bagi karyawan.

F. Sistematika Pembahasan

Bab I adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, definisi istilah, dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab II adalah berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu “Model Pengelolaan SDM melalui Pendekatan Religius dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”.

Bab III berisi tentang metode penelitian, dimana didalamnya menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV terdiri dari hasil laporan penelitian di lapangan yang telah dilakukan peneliti dan mencakup data-data yang digunakan untuk menganalisis pembahasan pada skripsi ini. Pada bab ini membahas mengenai model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Bab V berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah diuraikan serta saran yang berhubungan dengan pengelolaan sdm dan pendekatan religius dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertai dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.²¹

Untuk menghindari terjadinya duplikasi terhadap penelitian ini, maka penulis melakukan pengkajian terhadap karya-karya yang telah ada. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, antara lain:

Untuk memberikan kejelasan ringkas mengenai penelitian terdahulu, maka dapat dituliskan dengan mapping penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Safitri Indriyani, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture", 2015. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.²²

Penelitian terdahulu ini menggunakan metode penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari penelitian tersebut yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan

²¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 64.

²² Safitri Indriyani, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture". (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta 2015)

pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,303 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,070; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,321 (** $p < 0.00$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture sebesar (ΔR^2) 0,080; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabelnya, penelitian ini menggunakan produktivitas kerja dan penelitian terdahulu menggunakan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada pendekatan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

2. Ahmad Nailun Najih, "Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”,2016. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Semarang.²³

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara pengisian angket, dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikorelasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simulasi, dan uji koefisien determinasi, dan dengan bantuan alat pengolah data. Hasil dari penelitian ini yaitu hasil pengolahan data diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y=5,401+0,291 X_1+0,582X_2$. Dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel program pengembangan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 2,91% dengan nilai t hitung (3,213) > t tabel (1,701) dengan nilai probabilitas 0,003 (jauh lebih kecil dari 0,05), sedangkan untuk variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 5,82% dengan nilai nilai t hitung (5,421) > t tabel (1,701) dengan nilai probabilitas 0,000 (jauh lebih kecil dari 0,05).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni pada variabel penelitian yang sama-sama mengambil variabel produktivitas

²³Ahmad Nailun Najih, "Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati"(Skripsi, Universitas Islam Negeri Semarang,2016)

kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu pada metodenya. Yang penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif.

3. Desmala Dewi, "Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan", 2016. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.²⁴

Jenis penelitian terdahulu ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bermanfaat untuk memberikan informasi, fakta dan data mekanisme. Berdasarkan hasil wawancara dapat dikatakan bahwa sistem pemberian insentif di tempat kerja dihitung berdasarkan indeks prestasi (IP) yang telah ditentukan perusahaan. Insentif diberikan kepada karyawan yang setiap akhir periode, apabila karyawan tersebut telah mencapai standar indeks prestasi (IP) yang ditentukan. Ditinjau dari Ekonomi Islam, insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan Ekonomi Islam. Dalam hal ini karyawan tidak mendapatkan hak yang seharusnya didapatkannya. Karyawan tidak mendapatkan tambahan insentif yang seharusnya diterimanya apabila telah melebihi standar indeks prestasi (IP). Kesesuaian insentif yang diterima hanya dapat dilihat apabila karyawan mendapatkan peningkatan insentif jika melebihi standar indeks prestasi (IP).

²⁴Desmala Dewi, "Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2016)

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menggunakan metode kualitatif dan jenis penelitian menggunakan deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini fokus pada pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan penelitian terdahulu fokus pada pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Silvi Lisa Khoirunnisa, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BKPU Cabang Yogyakarta", 2016. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.²⁵

Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi. Sedangkan analisis datanya menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode analisis data yang kerjanya meliputi penyusunan data penafsiran data, atau menguraikan secara sistematis sebuah konsep atau hubungan konsep. Dari hasil analisis yang dilakukan yaitu bahwa pos keadilan umat (PKPU) cabang Yogyakarta tidak memiliki bidang yang secara khusus untuk menangani sumber daya manusia dalam struktur organisasinya, sehingga program-program pengembangan sumber daya manusia kurang terencana atau terkelola kurang baik. Sedangkan pengembangan yang dilakukan PKPU berdasarkan pengamatan situasional.

²⁵ Silvi Lisa Khoirunnisa, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BKPU Cabang Yogyakarta", (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang sama yaitu sumber daya manusia. Di penelitian ini pun sama menjelaskan tentang bagaimana berjalannya sumber daya manusia dalam organisasinya. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini fokus penelitian pada model pengelolaan sumber daya manusia dan penelitian terdahulu fokus penelitiannya pada manajemen pengembangan sumber daya manusia.

5. Ahmad Mahathir Amiruddin, "Analisa Produktivitas Kerja Karyawan melalui Pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar", 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.²⁶

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data yakni primer (informan peneliti) dan data sekunder (buku referensi). Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kajian pustaka. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengkaji tentang analisa produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) bagaimana gambaran pelatihan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, 2) Bagaimana peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) pelatihan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO)Tbk, cabang Makassar

²⁶ Ahmad Matathir Amiruddin, "Analisa Produktivitas Kerja Karyawan melalui Pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar", (Skripsi: Universitas Islam Alauddin Makassar 2017)

terbagi menjadi tiga program pelatihan yakni *Assistant Development Program* (Program Pengembangan Asisten), *Self Motivation Skill* (kemampuan memotivasi diri), dan *Mental Building* (Membangun Mental). 2) Produktivitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Makassar melalui pelatihan menunjukkan dampak positif bagi karyawannya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi dan kajian pustaka. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu fokus penelitian. Fokus penelitian terdahulu yaitu analisa produktivitas kerja karyawan dan fokus penelitian ini yaitu model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam meningkatkan produktivitas kerja.

6. Julyta Prisca Aulia, "Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam", 2018. Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta²⁷

Metode yang digunakan penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif dengan metode fenomenologi, dimana peneliti akan melihat suatu realita yang berhubungan dengan peran manajemen islami terhadap kinerja karyawan yang ada di BRI Magelang. Fokus penelitian terdahulu yaitu analisa produktivitas kerja karyawan dan fokus penelitian ini yaitu

²⁷ Julyta Prisca Aulia, "Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam", (Skripsi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2018)

model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran manajemen SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah Peran manajemen SDM terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan pendapatan pada bank BRI Syariah. Manajemen SDM Islami pada bank BRI Syariah KCP Magelang menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlak islami dengan menerapkan kejujuran, integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam kesehariannya, selain itu karyawan juga melakukan doa pagi secara rutin yang dilakukan bersama-sama dalam rangka meminta kelancaran kepada Allah sebelum memulai kegiatan bekerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada jenis penelitiannya, jika penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian fenomenologi dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif.

7. Saepulloh, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif

Ekonomi Islam”, 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.²⁸

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan studi lapangan (*field research*) dalam pengumpulan data. Sedangkan untuk jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif (*description research*). Hasil penelitian implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di PT. Taekwang dapat dihasilkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi beberapa fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode kualitatif dan jenis penelitian menggunakan deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini fokus penelitian pada pengelolaan sumber daya manusia dan penelitian terdahulu terletak pada peran manajemen sumber daya manusia.

8. Fadhilatul Sa'diyah, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember", 2018.

²⁸Saepulloh, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (2018)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember.²⁹

Penelitian terdahulu ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif. Populasi dan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan bagian pengolah dengan rumus *Slovin*. Alat analisis data berupa uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*. Hasil dari penelitian ini yakni berdasarkan uji t dapat dilihat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil perhitungan SPSS sebesar 0,042. Karena nilai signifikan 0,05 ($0,042 < 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t dapat dilihat pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil perhitungan SPSS sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi 0.05 ($0,009 < 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni terletak pada variabel yang sama yakni produktivitas kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

²⁹Fadhilatul Sa'diyah, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember" (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember 2018)

9. Ningsih, "Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.³⁰

Metode yang digunakan pada penelitian terdahulu ini adalah melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis SWOT. Metode pengumpulan datanya menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pertama strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Kedua untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini adalah Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi.

³⁰Ningsih, "*Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*". (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2019)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode pendekatan kualitatif. teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode analisis datanya. Jika penelitian terdahulu menggunakan analisis SWOT, maka penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.

10. Anita Devi Lestari, "Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jl. Kalimantan No.7 Jember", 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember.³¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif, populasinya adalah seluruh karyawan senyum media *stationery* Jl. Kalimantan No.7 Jember. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan secara simultan lingkungan kerja produktivitas kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Secara parsial lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,000 dan kepuasan kerja sebesar 0,002 dengan nilai koefisien determinan sebesar 66,6%. Jadi lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jl. Kalimantan No.7 Jember.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni terletak pada variabel yang sama yakni produktivitas kerja karyawan atau

³¹Anita Devi Lestari, "Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jl. Kalimantan No.7 Jember", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2019)

produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

Dari paparan penelitian terdahulu terdapat tabel yang memaparkan persamaan dan perbedaan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Mapping Persamaan dan Perbedaan

No	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1.	Safitri Indriyani, 2015	Terletak pada variabelnya, penelitian ini menggunakan produktivitas kerja dan penelitian terdahulu menggunakan produktivitas kerja karyawan.	Terletak di pendekatannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif
2.	Ahmad Nailun Najih, 2016	Yakni pada variabel penelitian yang sama-sama mengambil variabel produktivitas kerja karyawan atau produktivitas karyawan	Yakni pada metodenya. Yang penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif.
3.	Desmala Dewi, 2016	Dengan menggunakan metode kualitatif dan jenis penelitian menggunakan deskriptif	Yaitu terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini fokus pada pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam peningkatan produktivitas karyawan dan penelitian terdahulu fokus pada pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.	Silvi Lisa Khoirunnisa, 2016	Ada pada variabel yang sama yaitu sumber daya manusia. Di penelitian ini pun sama menjelaskan tentang bagaimana berjalannya sumber daya manusia dalam organisasinya.	Pada fokus penelitian. Penelitian ini fokus penelitian pada model pengelolaan sumber daya manusia dan penelitian terdahulu fokus penelitiannya pada manajemen pengembangan sumber daya manusia
5.	Ahmad Mahathir Amiruddin, 2017	Pada metode pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi dan kajian pustaka.	Terletak pada fokus penelitian. Fokus penelitian terdahulu yaitu analisa produktivitas kerja karyawan dan fokus penelitian ini yaitu model pengelolaan SDM melalui pendekatan religius dalam meningkatkan produktivitas kerja
6.	Julyta Prisca Aulia, 2018	Menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi	Terletak pada jenis penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian fenomenologi dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif.
7.	Saepulloh, 2018	Yaitu menggunakan metode kualitatif dan jenis penelitian menggunakan deskriptif	Terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini fokus penelitian pada pengelolaan sumber daya manusia dan penelitian terdahulu terletak pada peran manajemen sumber daya manusia
8.	Fadhilatul Sa'diyah, 2018	Terletak pada variabel yang sama yakni produktivitas kerja karyawan atau produktivitas karyawan	Yaitu penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif
9.	Ningsih, 2019	Terletak pada metode pendekatan kualitatif. teknik pengumpulan data dengan wawancara,	Pada metode analisis datanya. Jika penelitian terdahulu menggunakan analisis SWOT, maka

		dokumentasi, dan observasi	penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.
10.	Anita Devi Lestari, 2019	Pada variabel yang sama yakni produktivitas kerja karyawan atau produktivitas karyawan.	Pada penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari penelitian terdahulu, kelebihan yang ditulis yang ditulis peneliti yaitu mengangkat salah satu kebiasaan baik yang berada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Model adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena alam. Model berisi informasi- informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi- informasi yang dianggap penting untuk ditelaah.³²

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri

³²Sarliyaji Cayaray, " *Model Layanan Perpustakaan Luar Biasa*". (Jurnal, Universitas Pendidikan Indonesia,2014)

dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*³³

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedia modal dan memadainya bahan, jika SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.³⁴

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan dibidang organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.³⁵

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.³⁶ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang

³³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Bumi Perkasa,2002),9

³⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Kencana Prenada Media Grup,2009),3

³⁵ Ibid,5

³⁶ Ambar T Sulistiyani,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003),11

manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.³⁷

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijakan, dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial, yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu, kultur ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi mungkin perlu diubah atau ditegakkan, dan upaya yang terus menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. Akhirnya, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.³⁸

³⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Perkasa, 2002), 10

³⁸ Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 1988)

2. Pendekatan Religius

a. Pengertian Pendekatan Religius

Pendekatan religius adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi yang berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama, baik di dalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.³⁹

Pendekatan religius adalah hubungan pribadi dengan pribadi Ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.⁴⁰ Pendekatan religius adalah suatu keadaan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya pada agama. Religiusitas juga didefinisikan sebagai tanggapan, pengamatan, pemikiran, perasaan dan sikap akan ketaatan yang diwarnai oleh rasa keagamaan serta kesadaran akan hidup yang lebih baik berdasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam ajaran agamanya.⁴¹

Pendekatan religius yaitu hubungan yang mengikat antara manusia dan Allah SWT, yang membuat manusia mempunyai

³⁹Ma'zumi, Taswiyah & Najmuddin, *Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Ekonomi Masyarakat Pasar Tradisional*, (Jurnal, Universitas Sultan Agung Tirtayasa, 2017)

⁴⁰Fauzan Adhim, *Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni Pesantren dan bukan Alumni Pesantren*, (Jurnal, Universitas Kanjuruhan Malang, 2009)

⁴¹Alreiza Mufajri Sasmitho, *Hubungan antara Religiusitas dengan Konsep Diri Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling*, (Jurnal, Universitas Negeri Yogyakarta 2013)

ketergantungan mutlak atas semua kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani, yang mana hal tersebut diimplementasikan dengan mengarahkan hati, pikiran dan perasaan untuk senantiasa menjalankan ajaran agama.⁴²

Agama memegang peranan penting dalam kehidupan manusia. Manusia religius adalah manusia yang struktural mental secara keseluruhan dan secara tetap diarahkan kepada pencipta nilai mutlak, memuaskan, dan tertinggi yaitu Tuhan. Manusia membutuhkan agama untuk memenuhi kebutuhan rohani serta mendapat ketentraman dikala mereka mendekatkan diri dan mengabdikan kepada yang Maha Kuasa (Jalaluddin, 2005:101). Hal ini dijelaskan dalam Q.S Ar-Rad: 28.

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya: “Orang-orang yang beriman dan hati mereka dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah. Ingatlah hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tenteram”. (Q.S Ar-Rad 28)⁴³

Dalam ayat ini, Allah menjelaskan orang-orang yang mendapat tuntunan-Nya, yaitu orang-orang beriman dan hatinya menjadi tentram karena selalu mengingat Allah. Dengan mengingat Allah, hati menjadi tenteram dan jiwa menjadi tenang, tidak merasa gelisah, takut, ataupun khawatir. Mereka melakukan hal-hal yang baik, dan merasa bahagia dengan kebajikan yang dilakukannya.

⁴² Renaldi Septian, *Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Karyawan pada Hotel Syariah di Bandar Lampung*, (Skripsi, Universitas Lampung 2019)

⁴³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah* (Jakarta:CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat religiusitas adalah sebagai berikut⁴⁴

1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (didikan keluarga)

Pendidikan merupakan pengaruh terpenting dalam religiusitas seseorang. Maka dari itu, setiap manusia sebaiknya menanamkan dan menginternalisasikan religiusitas kepada anaknya sedini mungkin. Pendidikan dan internalisasi religiusitas bukan terletak pada sekolah atau tempat pengajian, namun terletak pada orangtua karena orangtua ada orang pertama dan utama yang berinteraksi dengan anak.

2) Faktor Pengalaman

Pengalaman spiritual dan kenyamanan yang dirasakan pasca beribadah, menyebabkan tingkat religiusitas seseorang bisa meningkat. Sebaliknya, pemaknaan seseorang yang kurang terhadap pengalamannya melakukan ritual peribadatan atau menjalankan perintah agama dan menjauhi larangan agama, bisa menyebabkan religiusitas seseorang stagnan atau bahkan menurun. Pengalaman yang merupakan faktor yang mempengaruhi religiusitas ini bukan hanya pengalaman sendiri. Namun, juga bisa berupa pengalaman orang lain. Misalnya, ketertindasan yang dialami oleh orang dengan

⁴⁴ Ahmad Sifuddin, *Psikologi Agama*, (Jakarta: Kencana 2020)62

agama tertentu menyebabkan orang lain yang seagama menjadi semangat menunjukkan religiusitas dengan membela orang tersebut.

3) Faktor kehidupan (Kebutuhan hidup aman, selamat, nyaman, takut mati)

Manusia hidup di dunia memiliki banyak tujuan. Untuk melanggengkan kehidupannya, manusia harus mencukupi kebutuhannya. Dalam memenuhi kebutuhannya, seringkali manusia mengalami kesulitan dan hambatan. Kesulitan dan hambatan ini membuat seseorang ingin meminta pertolongan kepada Tuhan. Pada titik ini, kebutuhan hidup dapat meningkatkan religiusitas seseorang tersebut. selain itu, manusia juga ingin kehidupannya selamat dan dijauhkan dari segala hal yang merugikan, misalkan musibah.

Keinginan untuk memperoleh keselamatan dalam hidup ini membuat religiusitas seseorang meningkat karena seseorang akan berusaha mendekati diri kepada Tuhan agar Tuhan mengabulkan keinginannya dalam mendapatkan keselamatan hidup.

4) Faktor intelektual (penalaran terhadap pengetahuan keagamaan)

Intelektual merupakan sebuah kapasitas kognisi yang dimiliki seseorang. Semakin banyak hal yang ditampung dalam kapasitas kognisi seorang tersebut, maka semakin tinggi intelektualitasnya. Begitu juga sebaliknya, semakin sedikit hal yang ditampung dalam kapasitas kognisi seseorang maka semakin rendah pula intelektualitasnya. Intelektualitas didapatkan misalkan dengan

cara menempuh pendidikan, baik formal maupun non formal. Termasuk menempuh pendidikan keagamaan salah satunya. Menempuh pendidikan keagamaan, bisa meningkatkan kemampuan penalaran terhadap esensi agama. Meskipun tidak semua isi dalam agama dapat dinalar, setidaknya meningkatkan intelektualitas (khususnya dengan pengetahuan agama) dapat meningkatkan kemampuan mempertahankan konsep-konsep dalam agama dari pendapat yang mencoba menggoyahkan agama.

Selain itu faktor intelektualitas disini juga bisa bermakna banyaknya wawasan pengetahuan, bahkan bisa berbentuk pengetahuan umum. Misalkan, mempelajari jagat raya dalam bidang ilmu pengetahuan alam akan membawa seseorang pada kekaguman terhadap kebesaran dan keindahan jagat raya. Sehingga, akan membuat seseorang berfikir, “siapa dibalik penciptaan jagat raya yang agung ini?”. Kemudian, ketika seseorang mempelajari struktur makhluk hidup, misalnya manusia. Manusia beserta seluruh komponen dan struktur didalam dirinya akan membawa seseorang kepada tataran keingintahuan “siapa yang menciptakan manusia dengan komponen yang lengkap dan struktur yang detail ini?”.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat dan dinamika religiusitas seseorang, misalkan faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ini bisa berupa pengalaman emosional, adanya

kebutuhan untuk selamat dari setiap kesulitan hidup, dan tingkat intelektualitas. Adapun faktor eksternal misalkan pengalaman ketertindasan saudara seiman dan faktor pendidikan, terutama pendidikan keagamaan. Sebenarnya, masih ada satu faktor eksternal lagi yang sampai saat ini belum bisa dikaji secara ilmiah dan empiris. Faktor tersebut adalah hidayah.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan memasukkan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran atau masukkan. Masukkan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.⁴⁵

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.⁴⁶ Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, 99

⁴⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 183

selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan.⁴⁷

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.⁴⁸

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2009) indikator produktivitas kerja adalah⁴⁹ :

- a) Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- b) Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
- c) Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- d) Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e) Mempunyai pandangan kedepan

⁴⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keuangan Syariah*, 282

⁴⁸ Ibid, 282

⁴⁹ Ermilenda Galuh Novita, "*Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan Pengalaman Kerja*". (Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2010)

- f) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- g) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
- h) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

وَاللَّهُ أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً
لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿٦٥﴾

Artinya: Dan Allah menurunkan dari langit air (hujan) dan dengan air itu dihidupkan-Nya bumi sesudah matinya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Tuhan) bagi orang-orang yang mendengarkan (pelajaran). (QS. An Nahl: 65)⁵⁰

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan. Karena itu, ini sama pemahamannya dengan peningkatan produktivitas berarti meningkatkan kesejahteraan dan mutu perusahaan. Oleh sebab, suatu perusahaan akan mendorong sumberdaya yang tersedia, terutama sekali sumber daya manusia (SDM), dalam meningkatkan produktivitasnya. Di atas disebutkan bahwa peningkatan produktivitas ditandai dengan peningkatan produksi produk secara efisien dan efektif.⁵¹

⁵⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah* (Jakarta:CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014)

⁵¹ Encep Saepudin dan Mintara Eman Surya, *Model Produktivitas Kerja Ditinjau dari Perspektif Al-Qur'an*, (Jurnal, Uin Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu yang benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.⁵²

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.⁵³

3) Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan

⁵² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 103

⁵³ *Ibid*, 103

tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.⁵⁴



⁵⁴ Ibid, 103

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitiannya yaitu deskriptif. penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif juga bisa dikatakan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif dan berupaya menggali makna dari suatu fenomena berdasarkan fakta yang telah ada.⁵⁵ Deskriptif yaitu data penelitian kualitatif berupa kata-kata, gambar, dan bukan dalam bentuk angka.⁵⁶

Peneliti menggunakan menggunakan metode ini karena peneliti ingin terjun lapangan dan melihat model pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan religius dalam peningkatan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Dalam menggunakan metode ini tentunya peneliti juga dapat menemukan dan memahami fenomena-fenomena yang terdapat dalam subyek penelitian yang dimana berkaitan dengan fokus penelitian sehingga nantinya peneliti mampu menggambarkan atau mendeskripsikan secara nyata berdasarkan data yang ada di lapangan.

⁵⁵ M. Djamel, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 9

⁵⁶ Ibid, 17

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bertempat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Jl. Jenderal Ahmad Yani No.78, Taman Baru, Kec. Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68416, Indonesia.⁵⁷

Alasan peneliti memilih lokasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yaitu karena di Dinas tersebut beda dari yang lain yang menerapkan nilai-nilai religius seperti, sholat dhuha berjamaah, sholat dhuhur, sholat ashar dan qurban setiap tahunnya dan kegiatan religi yang dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi .

C. Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive* untuk menentukan informan. Teknik *purposive* yaitu teknik yang penetapan sampelnya dengan cara memilih sampel diantara populasi yang sesuai dengan kehendak peneliti (tujuan/masalah dalam penelitian), sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang lebih dikenal sebelumnya.⁵⁸

Adapun subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah:

1. Sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Chaliqul Ridha)

Alasan memilih bapak Chaliqul Ridha sebagai informan karena beliau merupakan sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, sehingga mengetahui bagaimana perkembangannya baik dalam hal religius maupun dalam produktivitas karyawan

⁵⁷<https://www.banyuwangikab.go.id/skpd/unit/21601/dinas-kebudayaan-dan-pariwisata.html>
diakses pada tanggal 10 Maret 2020 jam 19:20

⁵⁸Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2017), 94

2. Bidang Kesekretariatan (Suryani Agus Wahyuti)

Alasan memilih ibu Suryani Agus Wahyuti sebagai informan karena sebagai Kepala Bidang Umum dan Kepegawaian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Sehingga dapat memberi informan tentang perkembangan karyawan atau karyawan baru.

3. Bidang Kebudayaan (Bapak Abdullah Fauzi)

Alasan memilih bapak Abdullah Fauzi sebagai informan karena sebagai staf kebudayaan sehingga dapat memberi informasi pandangan sebagai informasi tambahan.

4. Bidang Produk Pariwisata (Ibu Endang Sulistiyani)

Alasan memilih ibu Endang Sulistiyani sebagai informan karena sebagai seksi pariwisata yang tau bagaimana perkembangan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

5. Karyawan (Bayu Ari Wibowo, Antin Puji Ramadenti, Vidya Ayu Wulandari)

Alasan memilih saudara Bayu Ari Wibowo, Antin Puji Ramadenti dan Vidya Ayu Wulandari sebagai informan karena sebagai karyawan mampu memberi informasi yang cukup.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Dalam pengertian yang sederhana, observasi meliputi kegiatan pencatatan pola perilaku orang, objek dan kejadian-kejadian dalam suatu cara sistematis untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena yang diamati. Observasi tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau berkomunikasi dengan yang diobservasi tersebut. Informasi hanya dicatat berdasarkan kejadian-kejadian yang terjadi.⁵⁹

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik observasi langsung dan jenis observasinya menggunakan partisipasi pasif. Maksud dari partisipasi pasif yaitu peneliti datang ke tempat penelitian atau subyek yang diamati, akan tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.⁶⁰ Observasi langsung yang dilakukan yaitu dimana peneliti mengamati seluruh kegiatan yaitu mulai dari proses yang sedang berlangsung dimana nantinya akan menjadi sebuah sumber data yang dapat diolah kedalam analisis peneliti.

Dalam observasi maka data yang diperoleh adalah:

- a. Kondisi geografis Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
- b. Situasi dan kondisi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

⁵⁹ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran*, (Malang: UMM Press, 2004), 113-114

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 227

2. Wawancara

Wawancara yaitu percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan terwawancara orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilakukan. Wawancara merupakan sebuah percakapan dengan maksud tertentu.⁶¹

Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tidak berstruktur, yang dimaksud tidak berstruktur yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap dalam pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang dibutuhkan hanya garis besar dari permasalahan yang akan ditanyakan. Sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang dijelaskan oleh informan.⁶²

Dalam wawancara ini peneliti akan memperoleh data berupa:

- a. Mengenai model pengelolaan SDM yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
- b. Mengenai peningkatan produktivitas karyawan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik mencari data mengenai variabel berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.

Dokumentasi juga bisa dikatakan sebagai bahan untuk memperkuat hasil

⁶¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 186.

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 233.

penelitian dari wawancara dan observasi sehingga data tersebut bisa dipercaya.⁶³

Untuk memperkuat hasil penelitian, maka dalam penelitian ini penulis akan mendapatkan data berupa:

- a. Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
- b. Sejarah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
- c. Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
- d. Kegiatan Usaha Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

E. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis kurang memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu, sampai diperoleh data yang dianggap kredibel.⁶⁴ Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁶³Suharsimi Arikunto, *Prosedir Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 206

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kealitatif Kuantitatif dan R&D*, 246.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.⁶⁵

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kuantitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, Pie Chart, Pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan " *the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative*

⁶⁵ Ibid, 247

text". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat narasi.

3. *Conclusion Drawing/verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁶⁶

F. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan triangulasi. Triangulasi merupakan teknik keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode.⁶⁷

Menurut Patton, triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan tiga jalan, yaitu:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

⁶⁶ Ibid,249

⁶⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Dari kelima cara diatas, peneliti menggunakan cara yang keempat yakni "membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain". Peneliti memilih ini karena informan yang peneliti wawancarai yakni berjumlah 7 orang.

Triangulasi metode yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.⁶⁸

G. Tahapan-Tahapan Penelitian

Berikut adalah tahapan-tahapan yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, diantaranya:

1. Tahap pra lapangan

Tahap pra lapangan adalah dimana peneliti terjun langsung mencari gambaran fenomena dan latar belakang seras referensi yang terkait dengan

⁶⁸ http://eprints.ums.ac.id/12946/4/BAB_III.pdf diakses pada tanggal 6 April 2020 Jam 17:50

tema sebelum terjun ke lapangan. Peneliti menemukan fenomena mengenai pendekatan religius yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, dan mengangkat judul “Model Pengelolaan SDM melalui Pendekatan Religius dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”. Adapun tahapan yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Menyusun pelaksanaan penelitian
- b. Memilih lokasi penelitian
- c. Mengurus surat perizinan penelitian
- d. Memilih dan memanfaatkan informasi
- e. Mempersiapkan perlengkapan-perengkapan penelitian.⁶⁹

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti terjun ke lapangan dan melihat, memantau, dan meninjau lokasi penelitian yang terdapat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Peneliti mulai mengumpulkan data dengan menggunakan alat yang telah disediakan, baik itu berupa tertulis, rekaman audio, maupun dokumentasi. Data-data tersebut kemudian dianalisis dan diproses untuk mendapatkan informasi mengenai objek penelitian.

3. Tahap Analisis Data

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan selama penelitian berlangsung. Dengan menggunakan

⁶⁹Ibid, 133

teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti melakukan analisis antara data yang sudah diperoleh dengan teori yang digunakan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyuwangi, perlu menetapkan kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi tata kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dengan Peraturan Bupati.⁷⁰

2. Letak Geografis Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 78 Taman Baru, Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. Secara administratif Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi terletak di:

- a. Utara kantor Pemkab Banyuwangi
- b. Selatan Taman Sritanjung dengan jarak kurang lebih 1 kilometer
- c. Sebelah utara kampus Stikom Banyuwangi dengan jarak 50 meter
- d. Sebelah selatan Bank BRI Banyuwangi dengan Jarak kurang lebih 2 kilometer

⁷⁰ Chaliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi 02 September 2020.

3. Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Dalam Rencana Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi tahun 2017, dijelaskan bahwa visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Banyuwangi tahun 2016-2021, yaitu “Terwujudnya masyarakat Banyuwangi yang mandiri dan berakhlaq mulia melalui peningkatan perekonomian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia”.

Sedangkan misi dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi juga mengacu pada misi dari Kabupaten Banyuwangi itu sendiri, yaitu “Mewujudkan daya saing daerah melalui pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkelanjutan berbasis pada sumber daya alam dan kearifan lokal”.

4. Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretriats, yang terdiri atas beberapa sub bagian:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
 - 3) Sub Bagian Penyusunan Program
- c. Bidang Kebudayaan, yang terdiri atas:
 - 1) Seksi Pemberdayaan Seni dan Budaya
 - 2) Seksi Adat dan Cagar Budaya

- d. Bidang Produk Pariwisata, yang terdiri dari:
- 1) Seksi Pengembangan dan Pengelolaan Destinasi Wisata
 - 2) Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya dan Usaha Jasa Pariwisata
 - 3) Seksi Optimalisasi Pendapatan Daerah
- e. Bidang Pemasaran, yang terdiri dari:
- 1) Seksi Promosi Wisata dan Budaya
 - 2) Seksi Pengembangan Informasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi



Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Tabel 4.1
Data Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten
Banyuwangi

NO.	NAMA	JABATAN
1.	M.Y Bramuda, S.Sos, MBA, MM	Kepala Dinas
2.	Ir. Choliqul Ridha, M.Si	Sekretaris Dinas
3.	Edy Mulyono, ST	Kepala Bidang Pariwisata
4.	Suryani Agus Wahyuti, SH	Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian
5.	Dra. Siti Ngaisah	Kasubag Keuangan dan Perlengkapan
6.	Iswanto, S.Pd	Kasi Pengembangan dan Pengelolaan Destinasi Wisata
7.	Agus Siswarso, S.AP	Seksi Adat dan Cagar Budaya
8.	Endang Sulistyani, S.Sos	Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya dan Usaha Jasa Pariwisata
9.	Nikmatus Sholiha	Bendahara Pengeluaran
10.	Ainur Rofik, S.Sos	Plt. Kepala Bidang Pemasaran
11.	Roni Suntoro, SS	Bidang Pemasaran
12.	Alimi, SH	Kepala Seksi Promosi Wisata dan Budaya
13.	Moh. Jaini, S.AP	Bidang Pemasaran
14.	Sandra Aris Wagiyono, SE	Staff Disbudpar
15.	Dra. Lutfiyatur Robbaniyah	Staff Disbudpar
16.	Titik Purwanti, S.Sos	Staff Disbudpar
17.	Abdullah Fauzi	Staff Disbudpar
18.	Enif Rasyidi	Staff Disbudpar
19.	Achmad Ghozali	Staff Disbudpar
20.	Ahmad Yusup	Staff Disbudpar
21.	Husaini	Staff Disbudpar
22.	Santy Desiana Putri	Bendahara Pembantu
23.	Darmanto	Staff Disbudpar
24.	Slamet Supriyadi	Staff Disbudpar
25.	Antin Puji Ramadenti	Staff Kebudayaan
26.	Vidya Ayu Wulandari	Staff Kebudayaan
27.	Yusuf Efendi	Staff Kesekretariatan
28.	Bayu Ari Wibowo	Staff Kebudayaan
29.	Erwin Prasetyo	Staff Pemasaran
30.	Artha Maulana Agung	Staff Pemasaran
31.	Ahmad Zulfian Baharudin	Staff Pemasaran
32.	Ignasius Yudha Prasetya	Staff Pemasaran
33.	Maulana Kindi Tamami	Staff Pemasaran
34.	Efendy	Staaf Pemasaran
35.	Dimas Tri Budiantoro	Staff Pemasaran

36.	Riska Ayu Rasyidah Budiati	Staff Pemasaran
37.	Tamara Vega Riziolda	Staff Pemasaran
38.	Intan Rohmatika	Staff Pemasaran
39.	Dewi Masitoh	Staff Pariwisata
40.	Diajeng	Staff Pariwisata
41.	Ainul Fatah	Staff Pariwisata
42.	Addillah	Staff Pariwisata
43.	Fikli Perdana	Staff Pariwisata
44.	Bani Wimala	Staff Pariwisata
45.	Erika Dwi	Staff Pariwisata
46.	Eko Ari Bawanto	Staff Kebudayaan
47.	Iqbal	Staff Kebudayaan
48.	Riski	Staff Kebudayaan
49.	Arif Frastiawan Singhan	Staff Kesekretariatan
50.	Dedy Wahyu Hernanda	Staff Kesekretariatan
51.	M. Slamet Hadi	Staff Kesekretariatan
52.	Riska Tri Ariyani	Staff Kesekretariatan
53.	Azizah	Staff Kesekretariatan
54.	Imam	Staff Kesekretariatan
55.	Roni Pramono	Staff Kesekretariatan
56.	Yanto	Staff Kesekretariatan

5. Tugas dan Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Banyuwangi nomor 56 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yang tertuang dalam Bab II mengenai kedudukan, tugas dan fungsi Pasal 2. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan dan di bidang pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dalam melaksanakan mempunyai fungsi yaitu:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kebudayaan dan pariwisata
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pariwisata dan kebudayaan
- c. Pelaksanaan adminitrasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

B. Penyajian dan Analisis Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi maka diperoleh data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus penelitian sebagai berikut:

1. Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Salah satu faktor yang meningkatkan religiusitas yaitu dengan menggunakan pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial), seperti yang diutarakan oleh bapak Choliqul Ridha selaku sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi:

“Dulu sebelum diadakannya sholat berjamaah di Dinas, semua karyawan sholat dhuhur dan sholat ashar itu masing-masing. Dengan adanya pelinggihan itu sudah digelari karpet sekarang sudah dibuat sholat wajib berjamaah dan sholat sunnah berjamaah”.⁷¹

⁷¹ Chaliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi 02 September 2020

Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti makan bisa dipaparkan kondisi geografis, situasi dan kondisi yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi:

“Kalau menurut saya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi bertempat strategis yang berada di pusat Kota Banyuwangi. Dengan pengalaman praktek lapangan yang saya tempuh selama 1 bulan, menjadikan saya bisa melihat kondisi dan situasi. Baik dari kondisi lingkungan dinas maupun kondisi semua karyawan yang ada di Dinas. Pada pukul 07:00 Semua karyawan yang beragama islam mengikuti sholat dhuha berjamaah. Dimana karyawan-karyawan melakukan sholat dhuha berjamaah dengan ikhlas. Sedangkan karyawan lain yang beragama non islam menghormati karyawan yang melakukan ibadah”.⁷²

Berdasarkan wawancara diatas, maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi ini menggunakan faktor-faktor religiusitas yang didalamnya ada beberapa komponen-komponen sebagai berikut:

- a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (didikan orang tua). Yang dimaksud dengan pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial adalah

Hasil wawancara dengan bapak Abdullah Fauzi selaku staff Kebudayaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Dulu sebelum diadakannya sholat sunnah dhuha kan adanya apel pagi. Kemudian kepala dinas mempunyai kebijakan lain yaitu dengan mengganti apel pagi dengan sholat sunnah dhuha, dengan tujuan agar diadakannya sholat dhuha membuat para karyawan-karyawati merasa tenang dan menyejukkan hati untuk melaksanakan tugas-tugas kedinasan pariwisata yang volumenya sangat tinggi”.⁷³

⁷² Dhiva Virdana Khoir, *Observasi*, Banyuwangi, 31 Agustus 2020

⁷³ Abdullah Fauzi, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

Hasil wawancara dengan Ibu Suryani Agus Wahyuti selaku Kepala Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Dulu sebelum ada pelinggihan kan disini tradisinya dinas yaitu apel pagi dan semua karyawan-karyawati melakukan sholat sendiri-sendiri. Nah di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi ini kan sekarang sudah diterapkan sholat berjamaah, sholat wajib maupun sholat sunnah. Agar bisa merubah perilaku, nilai dan sikap agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan siapapun yang mempengaruhi mereka. Dan membuat terbiasa berperilaku baik tidak hanya di dinas”.⁷⁴

Hasil wawancara dengan bapak Chaliqul Ridha selaku sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Mungkin bagi mereka(karyawan-karyawati) suatu paksaan yang sebelumnya belum terbiasa dilakukannya sholat sunnah dhuha berjamaah di kantor dinas. Ini kan kebijakan baru yang disampaikan oleh Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi untuk apel pagi diganti dengan sholat dhuha berjamaah”.⁷⁵

Hasil wawancara dengan ibu Endang Sulistiyani selaku Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya dan Usaha Jasa Pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Bagi Kepala Dinas beliau berpendapat soal sholat sunnah dhuha yaitu kalau apel pagi itu laporannya kepada manusia(orang yang menjadi pemimpin apel) tapi untuk sholat dhuha kan laporan kehadirannya langsung sama Allah. Untuk itu kita semua terbiasa melakukan sholat sunnah dan sholat wajib berjamaah. Itupun tidak di dinas saja tapi juga di luar dinas,intinya kita dari tekanan sosial menjadi hal biasa untuk melakukannya”.⁷⁶

⁷⁴ Suryani Agus Wahyuti, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁷⁵ Chaliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁷⁶ Endang Sulistiyani, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

Hasil wawancara dengan saudari Antin Puji Ramadenti selaku karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Mungkin seperti saya yang masih muda, belum terbiasa untuk sholat dhuha berjamaah. Dan kebetulan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sekarang ada sholat sunnah dhuha sebagai gantinya apel pagi, untuk itu bisa membuat saya menjadi terbiasa melakukannya”.⁷⁷

Hasil wawancara dengan saudara Bayu Ari Wibowo selaku karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Disini saya beragama berbeda dari mayoritas karyawan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, sehingga saya juga melakukan beribadah sesuai dengan agama yang saya anut. Tetapi itu juga tidak membuat saya berfikir yang kurang baik. Sehingga kita semua sangat menghargai apapun yang telah menjadi keputusan masing-masing individu”.⁷⁸

Hasil wawancara dengan saudara Bayu Ari Wibowo selaku karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Kita semua pasti waktu kecil suka dipengaruhi oleh orang tua tapi itu pengaruh baik bagi kita. Orang tua senantiasa memberikan perhatian serta contoh dalam melakukan keagamaan, seperti sholat, mengaji, berpuasa. Dengan contoh yang baik maka kita akan berpikir untuk meniru perilaku yang dilakukan oleh orang tua. Kasih sayang dan perhatian yang cukup akan mempengaruhi perkembangan anak dalam kehidupan bermasyarakat yang akan datang. Mereka akan tumbuh menjadi anak yang aktif dalam hal positif seperti berkata jujur, suka menolong, sopan santun terhadap orang lain”.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu, dimana sholat sunnah

⁷⁷ Antin Puji Ramadenti, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁷⁸ Bayu Ari Wibowo, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁷⁹ Vidya Ayu Wulandari, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

dhuha di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menjadi hal yang sangat berpengaruh baik bagi semua karyawan dan karyawan. Sehingga membuat tenang dan menyejukkan hati semua karyawan agar pekerjaan yang ada di dinas diberikan kemudahan oleh Allah SWT. Oleh karena itu kita semua karyawan sangat merasa beruntung bisa menjalankan sholat sunnah dhuha, itu pun tidak hanya melakukan sholat sunah di dinas tapi juga di luar dinas.

b. Faktor Pengalaman

Maksud dari faktor pengalaman yaitu pengalaman spiritual dan kenyamanan yang dirasakan pasca beribadah, menyebabkan tingkat religiusitas seseorang bisa meningkat. Sebaliknya, pemaknaan seseorang yang kurang terhadap pengalamannya melakukan ritual peribadatan atau menjalankan perintah agama dan menjauhi larangan agama, bisa menyebabkan religiusitas seseorang stagnan atau bahkan menurun.

Hasil wawancara dengan ibu Endang Sulistiyani selaku Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya dan Usaha Jasa Pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Tentunya dimanapun kita bekerja pastinya ada konflik antar staf yang satu dengan staf yang lain. Karena bisa dilihat dengan kepribadian seseorang pastinya berbeda, maka dari itu kita semua disini juga masih belajar untuk menghargai pendapat orang lain. Intinya kita disini kalau mau mengadakan suatu acara harus dikonsep dengan matang, menghindari adanya perdebatan

atau masalah-masalah yang timbul pada saat acara berlangsung”⁸⁰

Hasil wawancara dengan bapak Chaliqul Ridha selaku Sekretaris di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Dilihat permasalahannya dulu mbak, itu masalah internal apa eksternal. Kalau cuma masalah dengan sesama karyawan alangkah baiknya diselesaikan secara pribadi agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan apabila permasalahan eksternal bisa dilakukan dengan rapat khusus antara karyawan dengan pimpinan dinas”.⁸¹

Hasil wawancara dengan bapak Abdullah Fauzi selaku staff Kebudayaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Kalau untuk keindahan dan kebaikan di Dinas ini memang sangat diperhatikan dengan baik. Sehingga kita semua melakukan hal yang baik tidak hanya dengan Allah SWT tapi juga dengan atasan dan rekan kerja yang sudah dianggap seperti keluarga sendiri”.⁸²

Hasil wawancara dengan ibu Suryani Agus Wahyuti selaku Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Jadi gini mbak, faktor yang membantu pembentukan sikap keagamaan adalah sistem pengalaman emosional yang dimiliki setiap manusia dalam kaitannya dengan agama mereka. Maka emosi memegang peranan setiap tindak agama. Karena tidak ada satu sikap atau tindak agama seseorang yang dapat dipahami tanpa mengindahkan emosinya”.⁸³

Hasil wawancara dengan saudari Antin Puji Ramadenti selaku karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten

⁸⁰ Endang Sulistiyani, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁸¹ Chaliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁸² Abdullah Fauzi, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁸³ Yusuf Efendi, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

Banyuwangi.

“Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi kan mayoritas semua beragama islam, hanya satu mas Bayu itu yang beragama hindu. Tapi, kita semua disini ya saling toleransi dan mengikuti agama masing-masing. Berbicara tentang pengalaman keagamaan maka yang kita maksud bisa berupa pengalaman yang secara orisinal terjadi dalam kaitan bukan keagamaan tetapi cenderung mengakibatkan perkembangan keyakinan keagamaan”⁸⁴.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas yaitu, faktor religiusitas yang digunakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi terletak pada kebaikan secara ilmiah (tidak dibuat-buat). Dengan adanya rasa kekeluargaan di Dinas maka mempengaruhi juga semangat bekerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Sehingga sampai saat ini semua karyawan selalu memberikan yang terbaik atas apa yang dilakukan selama bekerja disana. Semua konflik bisa diselesaikan dengan baik sehingga tidak mempengaruhi pekerjaan yang sedang dilakukan di dinas. Karena setiap ada konflik selalu ada evaluasi guna menghindari masalah yang sama atau masalah-masalah yang baru.

c. Faktor Kehidupan

Dalam hal ini yang dimaksud dari faktor kehidupan yaitu manusia di dunia memiliki banyak tujuan. Untuk melanggengkan kehidupannya, manusia harus mencukupi kebutuhannya. Dalam memenuhi kebutuhannya, seringkali manusia mengalami kesulitan dan hambatan. Kesulitan dan hambatan ini membuat seseorang ingin

⁸⁴ Antin Puji Ramadenti, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

meminta pertolongan kepada Tuhan. Pada titik ini, kebutuhan hidup dapat meningkatkan religiusitas seseorang.

Hasil wawancara dengan bapak Chaliqul Ridha selaku sekretaris di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Untuk faktor kehidupan disini mungkin yang dimaksudkan yaitu tentang arti hidup bukan untuk dipertanyakan, tetapi untuk direspon karena kita semua bertanggung jawab untuk suatu hidup. Respon yang diberikan bukan dalam bentuk kata-kata melainkan dalam bentuk tindakan, seperti halnya mendekati diri kepada Allah SWT”.⁸⁵

Hasil wawancara dengan bapak Abdullah Fauzi selaku staf bidang kebudayaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Makna hidup merupakan suatu motivasi, tujuan dan harapan yang harus dimiliki oleh setiap individu yang hidup di dunia ini. Untuk mencapai semua itu seseorang harus melakukan sesuatu dalam hidupnya mbak, tidak hanya diam dan bertanya hidup ini untuk apa. Semua yang diinginkan dalam hidupnya dapat dicapai dengan usaha yang maksimal. Begitu”.⁸⁶

Hasil wawancara dengan ibu Suryani Agus Wahyuti Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Kehidupan merupakan sesuatu yang penting dan berharga bagi seorang individu, apabila seorang berhasil menemukan makna hidup maka kehidupan ini akan dirasakan sangat berarti. Makna hidup itu merupakan yang sangat pribadi, sehingga dapat selalu berubah-ubah seiring berjalannya waktu dan perubahan situasi dalam kehidupan individu tersebut. Intinya semua itu tergantung mood, kalau moodnya baik pasti semua baik dan begitu sebaliknya mbak”.⁸⁷

⁸⁵ Chaliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁸⁶ Abdullah Fauzi, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁸⁷ Suryani Agus Wahyuti, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dalam hal faktor kehidupan dijelaskan bahwa kita semua bertanggung jawab untuk suatu hidup di dunia ini. Dimana tanggung jawab tersebut kepada tuhan yaitu Allah SWT, tidak hanya secara lisan dan tulisan akan tetapi juga tindakan yang berupa ibadah salah satunya. Dengan mengetahui tujuan hidup di dunia ini, maka manusia mempunyai tujuan dan harapan yang jelas tidak ada kebingungan dalam hidup karena sudah mempunyai tujuan dan harapan. Selain mengetahui tujuan dan harapan di dunia ini kita juga menemukan makna dari sebuah kehidupan yaitu sebuah motivasi untuk melangkah kedepan.

Apabila seseorang telah menemukan makna hidup maka kehidupan ini akan berarti di setiap langkahnya. Sehingga waktu-waktu tidak terbuang dengan sia-sia. Karena kehidupan tidak selesai di dunia ini saja, akan tetapi di akhirat nanti. Dengan adanya sholat sunnah berjamaah di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menjadikan manfaat bagi para karyawan. Dengan memanfaatkan waktu yang menyeimbangkan kehidupan dunia dengan kehidupan di akhirat kelak.

d. Faktor Intelektual

Yang dimaksud dengan faktor intelektual adalah sebuah kapasitas kognisi yang dimiliki seseorang. Intelektualitas didapatkan misalkan dengan cara menempuh pendidikan, baik formal maupun non formal. Termasuk menempuh pendidikan keagamaan salah satunya.

Hasil wawancara dengan bapak Chaliqul Ridha selaku Sekretaris di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

“Seseorang pasti mempunyai kemampuan untuk bertindak dengan tujuan tertentu, seperti halnya berfikir secara rasional serta menghadapi lingkungan secara efektif. Sehingga kita bisa berperilaku yang baik”.⁸⁸

Hasil wawancara dengan bapak Abdullah Fauzi selaku staf kebudayaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Faktor intelektual biasanya berkaitan dengan kemampuan untuk memperoleh berbagai informasi, berfikir abstrak, bernalar, serta bertindak secara efisien dan efektif mbak, selain itu intelektual merupakan kemampuan yang dibawa individu sejak lahir. Dan faktor intelektual kemungkinan dan berkesempatan tersedia sehingga dapat bergerak dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru”.⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menyatakan bahwa seseorang akan berkembang dalam kemampuannya dipengaruhi oleh seberapa dewasa seseorang tersebut. Pengaruh–pengaruh itu terjadi karena pendidikan, pengajaran dan berbagai tekanan sosial lainnya. Dalam hal ini faktor intelektual biasanya berkaitan dengan kemampuan untuk memperoleh berbagai informasi, berfikir abstrak, bernalar serta bertindak secara efisien. Dengan orang bisa berfikir secara rasional maka efeknya akan berperilaku dengan baik antara sesama. Dengan adanya sholat sunnah berjamaah membuat karyawan-karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi secara tidak langsung bertemu dan berinteraksi. Dengan pertemuan-pertemuan di

⁸⁸ Chaliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁸⁹ Abdullah Fauzi, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

setiap ibadah menjalin keakraban dan tidak terjadi kesenjangan antara karyawan baru dengan karyawan lama. Keakraban tersebut membuat kerjasama dalam pekerjaan di Dinas menjadi mudah karena dikerjakan bersama.

2. Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Pendekatan Religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan seperti yang diutarakan oleh bapak Choliqul Ridha selaku sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi:

“Jadi gini mbak, dalam meningkatkan produktivitas karyawan kami dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi selalu memaksimalkan pekerjaan yang kami lakukan. Karena itu sebagai bentuk tanggung jawab kami”⁹⁰.

Berdasarkan wawancara diatas, maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi ini menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan didalamnya ada beberapa komponen-komponen sebagai berikut:

⁹⁰ Choliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

a. Pelatihan

Pelatihan yang dimaksud disini yaitu latihan kerja untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Hasil wawancara dengan ibu Endang Sulistiyani Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya dan Usaha Jasa Pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Pelatihan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yaitu berupa pelatihan skill karena di sini kan kita belum tau kemampuan setiap karyawan, jadi sebelum ditempatkan di bidang-bidang setiap karyawan harus mengikuti pelatihan skill terlebih dahulu”.⁹¹

Hasil wawancara dengan bapak Abdullah Fauzi selaku staff bidang kebudayaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Untuk pelatihan soft skill di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sangat penting yang harus dimiliki oleh karyawan baru. Agar mempunyai kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dan harmonis dengan orang lain di Dinas maupun di luar Dinas”.⁹²

Hasil wawancara dengan ibu Suryani Agus Wahyuti selaku Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Jadi gini mbak, disini ada beberapa pelatihan karyawan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, salah satunya pelatihan kreativitas yang bertujuan

⁹¹ Enfang Sulistiyani, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁹² Abdullah Fauzi, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

untuk mengasah kemampuan karyawan dalam mengatasi berbagai kondisi yang ada di Dinas”.⁹³

Hasil wawancara dengan bapak Chaliqul Ridha selaku Sekretaris di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi ini mbak, selalu mengadakan pelatihan bagi semua karyawan. Karena setiap karyawan memiliki keahlian dibidang masing-masing. Oleh sebab itu di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi ada pergantian karyawan dari bidang satu ke bidang yang lain. Semisal dari bidang kebudayaan dialihkan ke bidang pariwisata. Karena setiap karyawan itu mempunyai skill yang berbeda, agar karyawan tidak stagnan dibidang tersebut. Hal ini untuk menjaga agar tidak terjadi penyelewengan terhadap pekerjaan karyawan”.⁹⁴

Hasil wawancara dengan saudari Antin Puji Ramadanti selaku karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Saya selaku karyawan merasa beruntung dengan adanya pelatihan, karena dengan adanya pelatihan ini mbak, saya banyak menambah skill dengan ikut pelatihan tersebut untuk meningkatkan kinerja saya”.⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dengan adanya pelatihan maka setiap karyawan dan karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dapat pengalaman dan pengetahuan yang baru seperti halnya adanya pelatihan *soft skill* yang harus dimiliki oleh karyawan baru. Karena semakin banyak skill yang didapatkan dari pelatihan yang sering diadakan oleh dinas akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Seperti sekarang adanya

⁹³ Suryani Agus Wahyuti, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁹⁴ Chaliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁹⁵ Antin Puji Ramadanti, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

pelatihan yang diadakan pada masa pandemi covid 19 ada pelatihan karyawan-karyawati yaitu pelatihan SOP kesehatan protokol covid 19.

b. Mental dan Fisik Karyawan

Maksud dari mental dan fisik karyawan yaitu hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Hasil wawancara dengan bapak Chaliqul Ridha selaku Sekretaris di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Disini mbak kita selalu memperhatikan beban kerja karyawan sesuai dengan porsi masing-masing. Karena hal ini sangat penting dalam memicu stres hingga membahayakan kesehatan mental karyawan tersebut. Agar bisa membagi beban kerja yang sesuai untuk para karyawan”.⁹⁶

Hasil wawancara dengan bapak Abdullah Fauzi selaku staf bidang kebudayaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Kita harus bisa memastikan kesehatan fisik kita sendiri, karena yang bisa mengontrol itu diri sendiri. Karena kondisi kesehatan itu mempengaruhi kinerja kita selama di kantor.”⁹⁷

Hasil wawancara dengan ibu Suryani Agus Wahyuti selaku Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Untuk masalah kesehatan karyawan disini selalu diperhatikan, karena membuat beban kerja yang berlebih itu juga tidak baik. Ingat kata pepatah, di dalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang

⁹⁶ Chaliqul Ridha, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁹⁷ Abdullah Fauzi, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

kuat, ini berarti saat tubuh kita sehat dan fit maka pikiran pun akan terang, hati juga senang. Gitu mbak”.⁹⁸

Berdasarkan wawancara diatas, untuk mental dan fisik karyawan sangat diperhatikan agar tetap kondusif dalam bekerja. Karena tugas-tugas di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi bervolume sangat tinggi. Kebanyakan tugas kedinasan disana banyak langsung survei atau turun kelapangan dan jarak antara wisata satu dengan yang lainnya lumayan jauh. Dengan demikian maka semua karyawan dipastikan memperhatikan kesehatannya masing-masing, agar produktivitas kerja karyawan tidak terhambat.

c. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Yang dimaksud dengan hubungan antara atasan dan bawahan adalah bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan tertentu.

Hasil wawancara dengan bapak Chaliqul Ridha selaku Sekretaris di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

“Di sini kita selalu menjaga baik hubungan dengan semua karyawan. Atasan dan bawahan itu bisa diibaratkan seperti garis vertikal mbak. Di mana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahannya. Namun disini jabatan bukan hal yang membatasi hubungan baik seorang pimpinan dengan bawahan”.⁹⁹

Hasil wawancara dengan bapak Abdullah Fauzi selaku staf kebudayaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

⁹⁸ Suryani Agus Wahyuti, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

⁹⁹ Chaliqul Ridho, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

“Semua yang bekerja disini sudah dianggap seperti keluarga sendiri. Oleh karena itu, kita selalu menjaga hubungan baik dengan semua karyawan. Agar kita semua nyaman, kita harus ramah dan mau membantu satu sama lain. Contohnya ketika karyawan mengalami kesulitan kerja, sebaiknya kita membantu apa yang kita bisa, agar menjadi partner yang baik dengan semua yang bekerja disini”¹⁰⁰.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa hubungan atasan dan bawahan diibaratkan dengan garis vertikal. Di mana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahannya. Namun disini jabatan bukan hal yang membatasi hubungan baik seorang pimpinan dengan bawahan. Sehingga dengan adanya hubungan yang baik bisa menciptakan kenyamanan, saling tolong menolong dan mempunyai sikap yang ramah kepada semua karyawan. Agar kita semua bisa menjadi partner yang baik dengan semua yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

C. Pembahasan dan Temuan

Berdasarkan hasil penyajian data penelitian skripsi melalui teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta analisis yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang telah dirumuskan, maka kemudian dikemukakan berbagai temuan di lapangan tersebut yang akan dikomunikasikan dengan teori-teori yang dijadikan sebagai landasan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian.

¹⁰⁰ Abdullah Fauzi, *Wawancara*, Banyuwangi, 02 September 2020

1. Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka ditemukan bahwa ada beberapa faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pendekatan religius yaitu dengan faktor pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial, faktor pengalaman, faktor kehidupan dan faktor intelektual. Dalam hal faktor sosial Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menggunakan pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial. Faktor alami yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial dapat diketahui bahwa di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi bahwa sholat dhuha sudah menjadi kegiatan wajib yang selalu dilakukan setiap pagi. Dengan adanya sholat dhuha karyawan maupun karyawan akan merasa tenang dan menyejukkan hati untuk melaksanakan tugas-tugas kedinasan pariwisata yang volumenya sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Thouless dan Robert mengenai pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial yaitu faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam

perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan.¹⁰¹ Religiusitas merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri individu yang mendorong untuk bertingkah laku dalam kehidupan sehari – hari sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Selanjutnya dikatakan bahwa religiusitas juga dapat diartikan sebagai keadaan yang ada dalam diri manusia dalam merasakan dan mengakui adanya kekuasaan tertinggi yang menaungi kehidupan manusia dengan cara melaksanakan semua perintah Tuhan sesuai dengan kemampuannya dan meninggalkan semua larangan-Nya, sehingga hal ini akan membawa ketentraman dan ketenangan pada dirinya.¹⁰²

b. Faktor Pengalaman

Dari hasil penelitian mengenai faktor pengalaman dapat diketahui bahwa di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi bahwa adanya kebaikan secara ilmiah (tidak dibuat-buat). Dengan adanya rasa kekeluargaan di Dinas maka mempengaruhi juga semangat bekerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Sehingga sampai saat ini semua karyawan selalu memberikan yang terbaik atas apa yang dilakukan selama bekerja disana. Semua konflik bisa diselesaikan dengan baik sehingga tidak mempengaruhi pekerjaan yang sedang dilakukan di dinas. Karena

¹⁰¹ Ahmad Saifuddin, *“Psikologi Agama”*, (Jakarta: Kencana 2020)

¹⁰² Ahmad Ihsam Nadzim, *“Hubungan Religiusitas dengan Penyesuaian Diri Siswa Pondok Pesantren”*, (Jurnal Psikologi, Universitas Merdeka Malang, 2013)

setiap ada konflik selalu ada evaluasi guna menghindari masalah yang sama atau masalah-masalah yang baru. Hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Thouless dan Robert mengenai berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai keindahan, konflik moral dan pengalaman emosional keagamaan. Faktor ini umumnya berupa pengalaman spiritual yang secara cepat dapat mempengaruhi perilaku individu.¹⁰³ Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (*being religious*), dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (*having religion*). Religiusitas meliputi pengetahuan agama, keyakinan agama, pengamalan ritual agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan.¹⁰⁴

c. Faktor Kehidupan

Dari hasil penelitian mengenai faktor kehidupan dijelaskan bahwa di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi kita semua bertanggung jawab untuk suatu hidup di dunia ini. Dimana tanggung jawab tersebut kepada tuhan yaitu Allah SWT, tidak hanya secara lisan dan tulisan akan tetapi juga tindakan yang berupa ibadah salah satunya. Dengan mengetahui tujuan hidup di dunia ini, maka manusia mempunyai tujuan dan harapan yang jelas tidak ada kebingungan dalam hidup karena sudah mempunyai tujuan dan

¹⁰³ Ahmad Saifuddin, *“Psikologi Agama”*, (Jakarta: Kencana 2020)

¹⁰⁴ Annisa Fitriani, *“Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Psychological Well Being”*, (Jurnal, Al-Adyan 2016)

harapan. Selain mengetahui tujuan dan harapan di dunia ini kita juga menemukan makna dari sebuah kehidupan yaitu sebuah motivasi untuk melangkah kedepan. Hal ini sesuai teori yang dipaparkan oleh Thouless dan Robert mengenai faktor kehidupan, kebutuhan ini secara garis besar dapat dibedakan menjadi empat: a) kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, b) kebutuhan akan cinta kasih, c) kebutuhan untuk memperoleh harga diri, d) kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian. Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas keberagaman bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah khusus) saja tetapi juga ketika melakukan aktivitas kehidupan lainnya. Bukan hanya berkaitan dengan aktivitas yang dapat dilihat mata, tetapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati sanubari seseorang.¹⁰⁵

d. Faktor Intelektual

Dari hasil penelitian mengenai tentang faktor intelektual bahwa di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dalam hal berfikir dimana orang tersebut berfikir rasional dengan menghadapi lingkungannya secara efektif. Dengan itu orang bisa berfikir secara rasional maka efeknya akan berperilaku dengan baik antara sesama. Dengan adanya sholat sunnah berjamaah membuat karyawan-karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

¹⁰⁵ Tina Afiatin, “*Religiusitas Remaja: Studi tentang Kehidupan Beragama di Daerah Istimewa Yogyakarta*”, (Jurnal Psikologi, Universitas Gajah Mada, 1998)

secara tidak langsung bertemu dan berinteraksi. Dengan pertemuan-pertemuan di setiap ibadah menjalin keakraban dan tidak terjadi kesenjangan antara karyawan baru dengan karyawan lama. Keakraban tersebut membuat kerjasama dalam pekerjaan di Dinas menjadi mudah karena dikerjakan bersama. Hal ini sesuai teori yang dipaparkan oleh Thouless dan Robert mengenai faktor intelektual yang berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.¹⁰⁶ Konsep religiusitas versi Glock & Stark, walau tidak sepenuhnya sama, maka dimensi keyakinan (*ideological*) dapat disejajarkan dengan akidah, yang menunjuk pada seberapa tingkat keyakinan Muslim terhadap ajaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Seperti keyakinan mengenai Allah, para malaikat, Nabi/Rasul, kitab-kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Sedang praktik agama (ritual) disejajarkan dengan syari'ah, yang menunjukkan seberapa tingkat kepatuhan Muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana dianjurkan oleh agamanya. Seperti, sholat, puasa, zakat, haji, membaca qur'an, doa, zikir, ibadah qurban, iktikaf di masjid di bulan puasa, dan lain-lain. Dimensi pengamalan (konsekuensial) disejajarkan dengan akhlaq, yang menunjuk pada seberapa tingkatan Muslim berperilaku dimotivasi oleh

¹⁰⁶ Ahmad Saifuddin, "*Psikologi Agama*", (Jakarta:Kencana 2020)

ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain.¹⁰⁷

2. Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Pendekatan Religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Stoner mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemukhtaran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.¹⁰⁸

a. Pelatihan

Dalam hal ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sering melakukan pelatihan karyawan guna mengembangkan kemampuan seorang karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan sehingga maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan dan keseluruhan karyawan ketika karyawan organisasi akan mengembangkan organisasi, organisasi akan lebih berkembang dan kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai teori yang dipaparkan oleh Stoner mengenai pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya

¹⁰⁷ Fauzan Adhim, *“Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alimni Pesantren dan Bukan Alumni Pesantren”*, (Jurnal Ekonomi, Universitas Kanjuruhan Malang 2009)

¹⁰⁸ Edy Sutrisno, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, 99

manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan selanjutnya produktivitas organisasi.¹⁰⁹

b. Mental dan Fisik Karyawan

Dengan ini berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi mempunyai tugas-tugas kedinasan yang volumenya sangat tinggi, oleh karena itu semua karyawan harus bisa menjaga fisik dan kesehatan masing-masing. Hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Stoner mengenai mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.¹¹⁰

c. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Dengan ini berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi mempunyai hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Sehingga menciptakan rasa nyaman dan saling tolong menolong untuk semua karyawan apabila ada yang mengalami kesulitan kerja. Agar bisa menjadi partner yang baik dengan semua yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Dengan hal ini sesuai teori yang dipaparkan oleh Stoner mengenai hubungan atasan dan bawahan akan

¹⁰⁹ Yossy Kanta Marga, "Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tempuran Emas Surabaya", (Jurnal, Majemen Kinerja Vol 2 Nomor 1 Universitas Negeri Surabaya) 2016

¹¹⁰ Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", 103

mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.¹¹¹



¹¹¹ Edy, Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 103

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam hal model pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pendekatan religius menggunakan beberapa faktor. Dimana terbagi menjadi empat faktor yang pertama pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial. Yang kedua adalah faktor pengalaman dan yang ketiga yaitu faktor kehidupan dan yang terakhir faktor intelektual. Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menggunakan pendekatan sholat dhuha dalam hal pendekatan religius untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Peningkatan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemukhtaran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yaitu, 1) Pelatihan 2) Mental dan fisik karyawan 3) Hubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi agar dapat mengetahui peningkatan produktivitas karyawan melalui pendekatan religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan religius dengan menggunakan faktor-faktor yang

mempengaruhi religiusitas sudah diterapkan dengan baik. Akan tetapi, alangkah baiknya semua karyawan lebih memperhatikan kedisiplinan terhadap waktu. Dengan disiplin terhadap waktu agar semua karyawan dapat mengikuti sholat dhuha yang diterapkan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

2. Peningkatan produktivitas karyawan yang ada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi hanya kurangnya kerjasama yang baik. Sebaiknya ditingkatkan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Karena dengan adanya kerjasama yang baik akan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel pendekatan religius untuk judul penelitian yang berbeda.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

Adhim, Fauzan.2009. *Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni Pesantren dan Bukan Alumni Pesantren*. Jurnal, Universitas Kanjuruhan Malang.

Al-Qur'an dan Terjemah, *Surat At-Taubah*, ayat 105

Amiruddin, Ahmad Matathi.2017. Skripsi: *Analisa Produktivitas Kerja Karyawan melalui Pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) cabang Makassar*. Universitas Islam Alauddin Makassar.

Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedir Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Balai Pustaka

Armstrong, Michae. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo

Aulia, Juliya Prica. 2018. *Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah KCP Magelang Perspektif Islam*. Universitas Islam Indonesia.

Badriya,Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Bangun, Sentosa. 2016. *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jurnal, Universitas Tama.

Carayay, Sarliyaji.2014. Jurnal: *Model Layanan Perpustakaan Luar Biasa*. Universitas Pendidikan Indonesia

Dahlina, Merry. 2018. Skripsi: *Analisis Tingkat Religiusitas terhadap Etika Bisnis Pedagang Muslim Pasar Induk Lambaro Aceh Besar*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Dewi, Desmala. 2016. Skripsi: *Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.

<http://www.banyuwangikab.go.id/skpd/unit/21601/dinas-kebudayaan-dan-pariwisata.html>

<https://www.dusturuna.com/quran/9-105/>

Indriyani, Safitri. 2015. Skripsi: *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kanta, Yossy Marga. 2016. Jurnal: *Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tempuran Emas Surabaya*. Universitas Negeri Surabaya
- Khoirunnisa, Silvi Lisa. 2016. Skripsi: *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BKPU Cabang Yogyakarta*. Universitas Negeri Sunan KaliJaga Yogyakarta.
- Lestari, Anita Devi. 2019. Skripsi: *Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media Stationery Jl. Kalimantan No.7 Jember*. Institut Agama Islam Negeri Jember
- Limawandoyo, Eric Alamzah dan Augustinus Simanjuntak. 2013. *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*. Jurnal Universitas Kristen Petra.
- M. Djamal. 2015. *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Morissan. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana
- Najih, Ahmad Nailun. 2016. Skripsi: *Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati*. Universitas Islam Negeri Semarang.
- Ningsih, 2019. Skripsi: *Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Penyusun, Tim. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press
- Sa'diyah, Fadhlilatul. 2018. Skripsi: *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember*. Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Saepuddin, Encep & Mintara Eman Surya. 2017. Jurnal: *Model Produktivitas Kerja Ditinjau dari Perspektif Al-Qur'an*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Saepulloh. 2018. Skripsi: *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam*. Institut Agama Islam Perwokerto

- Saifuddin, Ahmad. 2020. *Psikologi Agama*. Jakarta: Kencana
- Sasmitho, Alreiza Mufajri. 2013. Jurnal: *Hubungan antara Religiusitas dengan Konsep Diri Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling*. Universitas Islam Negeri Yogyakarta
- Septian, Renaldi. 2019. Skripsi: *Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Karyawan pada Hotel Syariah di Bandar Lampung*. Universitas Lampung
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Taswiyah, Ma'zumi & Najmuddin. 2017. Jurnal: *Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Ekonomi Masyarakat Pasar Tradisional*. Universitas Sultan Agung Tirtayasa
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Wardana. 2017. Skripsi: *Potensi dan Strategi Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Pesisir Barat*. Universitas Lampung.
- Yuniarsi, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yusuf, Baharuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Kharisma Putra Utama Offset.

IAIN JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhiva Virdana Khoir
NIM : E20162011
Prodi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : IAIN Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Religius Dalam Peningkatkan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.**” adalah benar-benar hasil penelitian dan karya saya sendiri kecuali kutipan-kutipan yang diambil dan disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jember, 21 November 2020

Saya yang menyatakan



Dhiva
Dhiva Virdana Khoir
NIM. E20162002

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Informan	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
MODEL PENGELOLAAN SDM MELALUI PENDEKATAN RELIGIUS DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN BANYUWANGI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan SDM 2. Pendekatan Religius 3. Produktivitas Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan SDM 2. Pendekatan Religius 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pelatihan b. Pempatan c. Rekrutmen a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (didikan keluarga) b. Faktor Pengalaman c. Faktor kehidupan d. Faktor intelektual a. Tindakannya konstruktif b. Percaya pada diri sendiri c. Bertanggung jawab d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan e. Mempunyai pandangan kedepan f. Mampu mengatasi persoalan g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan <ol style="list-style-type: none"> a. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi b. Bidang kesekretariatan c. Karyawan 2. Kepustakaan 3. Dokumentasi 4. Jurnal 5. Internet 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Penelitian : Pendekatan Kualitatif 2. Jenis Penelitian: Penelitian Lapangan (<i>field reaseach</i>). 3. Lokasi Penelitian: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi 4. Teknik penentuan informan: teknik purposife 5. Teknik Pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 6. Teknik analisis : deskriptif 7. Keabsahan data : <ul style="list-style-type: none"> -tringulasi sumber - metode 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Model Pengelolaan SDM melalui Pendekatan Religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi 2. Bagaimana Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Pendekatan Religius di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.nid – e-mail : info@iain-jember.ac.id

J E M B E R

Nomor : B-456 /In.20/7.a/PP.00.9/08/2020
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
di-

TEMPAT

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak pimpinan untuk memberikan izin penelitian Skripsi dengan identitas Mahasiswa sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Dhiva Virdana Khoir
NIM : E20162011
Semester : IX
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
No Telpon : 085707475713
DosenPembimbing : Siti Masrohatin, S, E., M.M.
NIP : 19780612 200912 2 001
JudulPenelitian : Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Religius dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Jember, 25 Agustus 2020

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Rokhim



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Ahmad Yani No. 57 Banyuwangi 68416

Telepon/Faksimili (0333) 412343

<http://dpmptspbwi.banyuwangikab.go.id> email:dpmptspbwi@banyuwangikab.go.id

Banyuwangi, 3 September 2020

Kepada Yth. 1 Kepala Dinas Kebudayaan dan
Pariwisata
Di
Banyuwangi

Nomor : 072/449/429.111/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Permohonan Rekomendasi

Menunjuk Surat : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Jember
Tanggal : 25 Agustus 2020
Nomor : B-456/In.20/7.a/PP.00.9/08/2020

Maka dengan ini memberi Pengantar dalam rangka Permohonan Rekomendasi :

Nama : DHIVA VIRDNA KHOIR
Program : Ekonomi Syariah

Bermaksud untuk melakukan Penelitian/Research/Survey :

Judul : Model Pengelolaan SDM Melalui Pendekatan Religius Dalam
Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Dinas Kebudayaan
dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
Tempat : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Waktu : 5 September 2020 s/d 30 September 2020

Sehubungan dengan hal tersebut, apabila tidak mengganggu kewenangan yang berlaku di Instansi Saudara, dimohon Saudara untuk memberikan bantuan berupa tempat, data/keterangan yang diperlukan dengan ketentuan :

1. Peserta wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat;
2. Peserta wajib menjaga situasi dan kondisi selalu kondusif;
3. Melaporkan hasil dan sejenisnya kepada Instansi tempat pelaksanaan penelitian.

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN BANYUWANGI



Drs. WAWAN YADMADI, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197107201991011002

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Gambaran Objektif Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

B. Pedoman Interview

1. Bagaimana sejarah berdirinya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
2. Apa visi dan misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
3. Apa saja yang dulu lakukan sebelum diadakanya sholat sunnad dhuha berjamaah
4. Apakah dengan dilakukan sholat dhuha membuat karyawan semakin baik melakukan tugas kedinasan
5. Apakah yang menjadi konflik disetiap kegiatan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
6. Dalam melaksanakan sholat dhuha pastinya sebelumnya ada motivasi atau hal-hal yang membuat hati tergugah. Mohon bisa dipaparkan
7. Apa saja pelatihan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
8. Bagaimana karyawan bisa mengontrol fisik, karena kegiatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi volumenya sangat tinggi
9. Bagaimana hubungan antara atasan dan bawahan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

C. Pedoman Dokumentasi

1. Profil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
2. Data nama karyawan

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Chaliqul Ridha selaku Sekretaris Dinas



Wawancara dengan Bapak Abdullah Fauzi selaku Staff Kebudayaan



Wawancara dengan Ibu Suryani Agus Wahyuti selaku Bidang Kesekretariatan



Wawancara dengan Ibu Endang Sulistiyani, Ibu Vidya Ayu Wulandari, Antin Puji Ramdenti selaku Bidang Pariwisata dan Kebudayaan



Wawancara dengan Bapak Bayu Ariwibowo selaku Staff Kebudayaan



Acara Pameran Kepurbakalaan



BIODATA PENULIS



A. Biodata Pribadi

Nama : Dhiva Virdana Khoir
Tempat/Tanggal Lahir : Jombang, 13 Juni 1998
Alamat : Dsn. Gedangan Ds. Gedangan Rt001/Rw001 Kec.
Mojowarno Kab. Jombang
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam.
Pekerjaan : Mahasiswa.
Kewarganegaraan : WNI
No. Hp : 081326099579.
Email : dhivavirdana1122@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Najatud Daroini Mojowarno Jombang 2004-2010.
2. Madrasah Tsanawiyah Al-Anwar Diwek Jombang 2010-2013.
3. Madrasah Aliyah Al-Anwar Diwek Jombang 2013-2016
4. IAIN Jember 2016-2020.

C. Pengalaman Organisasi

1. KSEI FEBI IAIN JEMBER 2018/2019