

## RELIGIUSITAS DAN ETOS KERJA

Safrihsyah Syarief, Ardiansyah

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh

### Abstrak

Religiusitas merupakan sistem keyakinan yang digunakan oleh individu, yang secara moral dan spiritual membimbing perilaku mereka. Tingkat kesadaran religius seseorang dapat menimbulkan dorongan yang kuat dan dapat menjadi motivator untuk mengarahkan seseorang dalam bekerja. Salah satu faktor yang terpenting dari dasar etos kerja yaitu faktor religius, yang dipandang memberikan semangat untuk bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai hubungan antara religiusitas dengan etos kerja karyawan bank syariah. Subjek penelitian berjumlah 70 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode skala *likert*. Analisa data penelitian menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Person dengan bantuan SPSS versi 16,0 *for Windows*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat hubungan positif antara religiusitas dengan etos kerja karyawan Bank Syariah, dengan koefisien korelasi nilai  $r = 0,703$  dan nilai  $P = 0,000$  ( $P < 0,05$ ), ( $r^2$ ) sebesar 0,494, dengan sumbangan relatif (49,4%) etos kerja dipengaruhi oleh religiusitas, sementara (50,6%) etos kerja di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Religiusitas dengan Etos Kerja*

### Pendahuluan

Era globalisasi telah membuka wawasan dan kesadaran masyarakat yang diikuti dengan munculnya sejumlah harapan dan kecemasan. Harapan dan kecemasan tersebut merupakan konsekuensi logis dari adanya perubahan nilai, identitas, kepribadian, pola pikir serta kepentingan dan keyakinan sebagai wujud terakumulasi dan teradaptasinya budaya heterogenitas secara global tanpa adanya sekat-sekat/ dinding pemisah. Searah dengan pendapat di atas, Hafiduddin (dalam Khayati, 2005) berpendapat bahwa era globalisasi merupakan suatu era yang menjadikan dunia umat manusia karena kemajuan teknologi, komunikasi, dan informasi menjadi satu kesatuan baik dalam bidang ekonomi, kebudayaan, pendidikan, pandangan hidup maupun bidang-bidang lainnya.

Sebagai bangsa yang sedang mengalami proses industrialisasi, negara-negara berkembang tampaknya berupaya sekuat tenaga untuk maju dan bergeser dari strukturnya yang tradisional menuju masyarakat modern. Pergeseran ini mengakibatkan perubahan struktur sosial masyarakat dari masyarakat agraris ke masyarakat industri.

Semua ini menuntut langkah-langkah nyata untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Mukhtar, 2004). Tanpa SDM yang handal, manusia akan terhimpit dan kehilangan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam konteks peradaban, globalisasi dan modernisasi yang berorientasi penuh pada perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari uraian di atas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Bekerja menurut Tasmara (dalam Khayati, 2005) merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan semua aset, pikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa bekerja adalah fitrah manusia. Bial Rene Descartes berkata: "*Cogito ergo sum* (aku berfikir maka aku ada)" maka seorang muslim yang memiliki etos kerja akan berkata : *Labora ergo sum* (aku bekerja maka aku ada).

Di sisi lain makna bekerja secara positif, adalah memanusiakan manusia tetapi dapat juga bernilai negatif, seperti diungkapkan Kartono (dalam khayati, 2005) bahwa keberadaan manusia di tengah lingkungan pekerjaan seolah-olah hanya merupakan satu onderdil dari satu mesin industri, di tengah hirup pikuk mekanisasi dan teknologi, pendisiplinan dan rutinitas sering kali orang tidak sempat menampilkan pribadi yang sebenarnya, sehingga berlangsungnya proses depersonalisasi. Bahkan ada orang yang kehilangan identitas dirinya sehingga dia menjadi asing terhadap dirinya sendiri.

Untuk mengembalikan citra diri manusi yang sesuai dengan kehendak penciptanya, maka proses modernisasi bagi semua pihak harus lebih banyak memperhatikan dan membina kehidupan rohani manusia, menunjukkan sikap pengabdian karena kehadiran dirinya di muka bumi tidak lain hanya untuk mengabdikan. Sebagaimana firman- Nya dalam surat Adz-Dzariyat ayat 56 yang artinya: "*Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku*" (QS. Adz- Dzariyat: 56).

Menurut Anoraga (2009), etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sedangkan religiusitas menurut Ahyadi (dalam Khayati, 2005) adalah sebagai tanggapan, pengamatan, pemikiran, perasaan sikap akan ketaatan yang diwarnai oleh rasa keberagamaan.

Religiusitas dan etos kerja merupakan hal yang sangat penting bagi masyarakat Indonesia. Mengingat masyarakat kita adalah masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama. Menurut Arie (dalam Zainal, 2010) salah satu faktor yang memengaruhi etos kerja adalah keimanan. Karena bila seorang pekerja mempunyai iman dan mempunyai religiusitas yang tinggi maka ia mempunyai etos kerja yang baik, dan ia selalu mempunyai rasa tanggung jawab yang maksimal terhadap pekerjaannya dan tidak pernah melenceng dari peraturan yang telah ada.

Dunia kerja merupakan lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dalam pencapaian tujuan tertentu begitu juga halnya dengan dunia perbankan yang kita ketahui memiliki kesibukan yang sangat luar biasa seperti pada halnya karyawan salah satu bank syariah di Banda Aceh. Bank ini memiliki sekitar 70 karyawan lebih yang mampu melayani seluruh nasabah yang ada di Banda Aceh. Dengan jumlah karyawan yang bisa dikatakan tergolong sedikit, karyawan tersebut harus memberi pelayanan yang ekstra dan semangat kerja yang tinggi dalam menangani semua pekerjaan dan permasalahan. Namun perusahaan ini tidak lupa menjunjung tinggi nilai-nilai agama dalam semua kegiatannya dilingkungannya. Selain bekerja, para karyawan juga dihimbau untuk aktif dalam kegiatan keagamaan di lingkungan perusahaan. Namun beberapa karyawan pada saat diwawancarai mengaku tidak terlalu tertarik dengan himbuan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara religiusitas dengan etos kerja karyawan pada salah satu bank Syariah di Banda Aceh.

## **Tinjauan Pustaka**

### *Etos Kerja*

Etos kerja adalah suatu pola sikap yang sudah mendasar, yang sudah mendarah daging, yang memengaruhi perilaku kita secara konsisten dan terus menerus (Mochlasin, 2010).

Adapun faktor-faktor faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja ialah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu (Anoraga, 2001).

Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut; a) Mempunyai nilai kerja yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia; b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia; c) Kerja yang dirasakan sebagai aktifitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah

### *Religiusitas*

Kata religi berasal dari bahas latin *religio* yang akar katanya adalah *religere* yang berarti mengikat Gazalba dan Matdarwan (dalam Firmansyah, 2010 : 29) mengemukakan bahwa *religere* berarti melaksanakan dengan sangat teliti atau dapat pula dirartikan menyatukan diri.

Religiusitas timbul bukan karena dorongan alami/asasi melainkan dorongan yang tercipta karena tuntutan perilaku. Menurut Freud, religiusitas seseorang timbul karena reaksi manusia atas ketakutannya sendiri (Ancok, dkk. 2001). Lebih lanjut ditegaskan juga bahwa religiusitas seseorang semata-mata karena didorong oleh keinginan untuk menghindari keadaan yang berbahaya yang akan menyimpannya dan memberi rasa aman bagi dirinya sendiri.

## **Metode Penelitian**

### *Pendekatan Penelitian*

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu religiusitas dan etos kerja, maka penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

#### *Subjek Penelitian*

Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana anggota populasi dijadikan sampel.

Oleh sebab jumlah karyawan kurang dari 100, maka keseluruhan populasi digunakan sebagai subjek penelitian, yaitu sebanyak 70 karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.

#### *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Penilaian skala ini bergerak dari angka 1 hingga 4. Bobot penilaian untuk *favorable* yaitu: SS= 4, S= 3, TS= 2, STS= 1. Sedangkan *unfavorable* SS= 1, S= 2, TS= 3, STS= 4.

#### *Teknik Analisis Data*

Sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan, maka data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Analisis dalam penelitian ini diolah dengan sarana komputerisasi program *SPSS versi 16 for windows*.

#### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil korelasi yang didapatkan dari kedua variabel tersebut maka di peroleh nilai  $r = 0,703$  dan nilai  $P = 0,000$  ( $P < 0,05$ ) yang dapat diartikan bahwa ada

hubungan positif yang sangat signifikan antara religiusitas dengan etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri, nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,494, artinya bahwa religiusitas memengaruhi etos kerja (49,4 %). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi religiusitas maka semakin tinggi pula etos kerja. Begitu pula sebaliknya semakin rendah religiusitas, maka semakin rendah pula etos kerjanya

**Tabel 1. Hasil Analisis Uji Korelasi**

		RELIGIUSITAS	ETOS KERJA
RELIGIUSITAS	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
ETOS KERJA	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data *SPSS 16,0 For Windows*, tahun (2013)

Berdasarkan kategori data penelitian yang diperoleh terdapat 7 karyawan Bank Syariah Mandiri yang memiliki religiusitas rendah atau sekitar (10%), sebanyak 52 karyawan (74,2%) berkategori sedang, dan sebanyak 11 karyawan (15,7%) berkategori tinggi. Sedangkan kategori data penelitian etos kerja yang diperoleh yaitu terdapat 10 karyawan Bank Syariah Mandiri yang memiliki kinerja rendah atau sekitar (14,2%), sebanyak 46 karyawan (65,7%) berkategori sedang, dan sebanyak 14 karyawan (20%) berkategori tinggi.

### **Pembahasan**

Sesuai dengan hasil kategori data penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa semakin banyak karyawan Bank Syariah Mandiri yang memiliki religiusitas yang tinggi maka semakin bagus pula etos kerja karyawan, hal ini berada pada kategorisasi data penelitian sedang. Dari uraian di atas kita mendapatkan hasil bahwa religiusitas memiliki hubungan positif terhadap etos kerja dimana dengan adanya religiusitas yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaan, seperti tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan dan juga sikap positif kepada pekerjaan yang ditekuni.

Etos kerja menurut Anoraga (2009), merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Dalam bekerja diperlukan landasan moral yang berasal dari ajaran-ajaran agama sehingga tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan orang lain dan organisasi. Seseorang yang bekerja dengan baik, dan disiplin dalam bekerja serta mempunyai etos kerja yang baik dikarenakan juga tingkat kesadaran religius orang tersebut. Karena kerja dianggap sebagai ibadah maka ini juga menimbulkan semangat kerja bagi para pekerja dan selain itu juga mereka bekerja secara jujur dan ulet. Bank Syariah Mandiri ialah Bank yang berlandaskan Syariah yang tidak jauh dari ajaran-ajaran agama, baik dalam kerja ataupun dalam melayani nasabah Bank, serta dalam mekanisme penyimpanan uang dan pembagian hasil.

Menurut Wahit (2005) religiusitas ialah penghayatan terhadap nilai-nilai yang disampaikan agama dan dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari. Adityo (2004) mendefinisikan religiusitas sebagai bentuk totalitas keberagamaan seseorang yang meliputi kualitas religius seseorang meliputi kualitas jasmani dan rohani, fikir dan dzikir, akidah dan ritual, penghayatan dan pengamalan, akhlak, individual dan kemasyarakatan, dunia dan ukhrawi.

Rakhmat (2000) berpandangan bahwa religiusitas terbentuk melalui dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal individu. Faktor internal didasarkan pada pengaruh dari dalam diri manusia itu sendiri, yang pada dasarnya dalam diri manusia terdapat potensi untuk beragama, hal ini didasarkan karena manusia merupakan homo religius. Potensi tersebut termuat dalam aspek kejiwaan manusia seperti naluri, akal, perasaan maupun kehendak dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal timbul dari luar diri individu, seperti karena rasa takut, rasa ketergantungan ataupun rasa bersalah.

Dari pendapat di atas cukup menjelaskan bahwa religiusitas dengan etos kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan dapat membuat karyawan selalu bersikap positif terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja, dan sekaligus

mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan seseorang memiliki religius atau keimanan yang kuat terhadap Ilahi, itu mampu membentengi dirinya agar selalu berada di jalan yang benar dan jujur terhadap diri sendiri serta orang lain, adanya sikap tersebut karyawan akan selalu berfikir bahwa bekerja itu suatu wujud ibadah kepada Allah SWT yang harus dikerjakan dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku. Menurut Arie (dalam Zainal, 2010) religius berpengaruh terhadap etos kerja seseorang, bahkan salah satu faktor yang memengaruhi etos kerja adalah keimanan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil korelasi yang didapatkan dari kedua variabel tersebut maka di peroleh nilai  $r = 0,703$  dan nilai  $P = 0,000$  ( $P < 0,05$ ) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara religiusitas dengan etos kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Banda Aceh, nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,494, artinya bahwa religiusitas mempengaruhi etos kerja (49,4%). Religiusitas penting sebagai landasan individu agar bekerja dengan sungguh-sungguh. Peningkatan dalam religiusitas dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, program yang berkaitan dengan peningkatan religiusitas karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar perusahaan dapat berjalan dengan baik serta dapat memberi pelayanan pada nasabah dengan baik pula.

### **Daftar Pustaka**

- Azwar, S. (2004). *Realibilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2001). *Islam solusi atas problem psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anoraga, P., & Pakarti. (2001). *Pengantar pasar modal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2004). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baddu, I. (2007). *Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan koperasi baitul maal wat tamwill masalah mursalah lil ummah Sidogiri kabupaten Pasuruan*. Skripsi. (tidak diterbitkan). Malang. Fakultas Ilmu administrasi. Universitas Brawijaya.

Kusnan, A. (2004). *Analisis sikap, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektifitas kinerja organisasi di garnisun tetap III Surabaya*. Tesis. Tidak diterbitkan. Universitas Airlangga, Surabaya.

Mochlasin. (2010). *Pengantar etika bisnis islami*. Yogyakarta: Mahameru

Sugiono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tasmara, T. (2004). *Membudayakan etos kerja islami*. Cetakan KeEmpat. Jakarta: Gema Insanai

FAKULTAS  
PSIKOLOGI  
UNMUHA