**HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DENGAN ETOS KERJA**

**PADA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS) INDONESIA**

Muhammad Agus Nugroho

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

muhammadagusnugroho6@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan etos kerja pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Indonesia. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara religiusitas dengan etos kerja pada karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan dengan usia 18-40 tahun dan telah bekerja minimal 6 bulan. Jumlah subjek yang digunakan sebanyayk 60 orang karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS), dengan cara pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Religiusitas dan Skala Etos Kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = 0,369 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0.002 (p <0,01) yang berarti ada hubungan positif antara religiusitas dengan etos kerja. Nilai koefisien determinasi *(R Squared)* sebesar 0,136 menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki kontribusi sebesar 13,6 % terhadap variabel etos kerja pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Indonesia dan sisanya 86,4 % dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu budaya, kodisi lingkungan, pendidikan, sosial politik, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik.

**Kata kunci: etos kerja, religiusitas , karyawan**

**RELATIONSHIP BETWEEN RELIGIOSITY AND WORK ETHIC**

**IN EMPLOYEE AT WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS) INDONESIA**

Muhammad Agus Nugroho

Mercu Buana Yogyakarta University

muhammadagusnugroho6@gmail.com

**Abstract**

This study aims to find out the relationship between religiosity and work ethic in employee At Waroeng Spesial Sambal (SS) Indonesia. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between religiosity and work ethic in employee. The subjects of this study were employees aged 18-40 years and have worked for at least 6 mounths. The number of subjects used is as many as 60 employees of Waroeng Special Sambal (SS), by taking research subjects using a purposive sampling technique. Data collection was done using the religiosity scale and work ethic scale. The data analysis method used is the Pearson Correlation Analysis. Based on the results of the study, it is obtained that the rxy correlation coefficient value is 0,369 with a significance level of p = 0,002 (p <0,01) which means that there is a positive relationship between religiosity with work ethic. The coefficient of determination (R Squared) of 0,136 indicates that religiosity variable has a contribution of 13,6% to the variable of work ethic and the remaining 86,4% are influenced by other factors, namely; culture, environment, education, social politic, economic structure, internal motivation.

Keywords; **work ethic, religiosyty, employement**

**PENDAHULUAN**

Dunia bisnis di Indonesia semakin meningkat terutama bisnis di bidang kuliner. Hal tersebut terjadi seiring dengan berkembangnya teknologi, dan cepatnya arus informasi, sehingga menimbulkan tingkat persaingan bisnis kuliner yang semakin ketat. Perusahaan yang bersaing selalu menentukan berkembang maju, bukan hanya dari segi kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Melainkan faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu dari segi sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi tapi pada faktor manusianya juga (Timbuleng dan Sumarauw, 2015).

Keadaan tersebut membuat para pelaku bisnis kuliner harus terus melakukan perbaikan dan berinovasi untuk menambah serta mempertahankan pelanggannya. Pada dasarnya, semakin banyaknya bisnis kuliner yang bermunculan maka semakin banyak pula pilihan bagi konsumen untuk memilih produk makanan yang sesuai dengan selera dan harapannya. Semakin besar juga kebutuhan masyarakat terhadap makanan sebagai kebutuhan primernya, maka ketertarikan masyarakat terhadap berbagai pilihan makanan juga semakin tinggi (Nurrojab, 2017). Terdapat beberapa rumah makan di Yogyakarta, seperti Waroeng Spesial Sambal (SS), Sambel Layah, dan Lesehan Aldan.

Kualitas jasa dan kualitas produk merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing Waroeng Spesial Sambal (SS) maupun rumah makan lainnya. Konsumen akan menilai layanan yang diberikan oleh suatu perusahaan dengan membandingkan dari perusahaan satu dengan perusahaan lain yang sejenis, juga dengan membandingkan layanan yang diterima dengan layanan yang diharapkan. Pelayanan penjualan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) berimplikasi pada karyawan untuk bekerja lebih keras karena terdapat lonjakan konsumen pada waktu tertentu bahkan sampai beberapa konsumen harus mengantri untuk mendapatkan meja makan (Vindyastuti, 2017). Hal ini menunjukan bahwa karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan rumah makan lain dengan indikator jumlah konsumennya sehingga membutuhkan etos kerja yang lebih baik.

Waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki 83 cabang di 43 kota dengan total karyawan 3.600 orang. Dengan adanya karyawan yang sekian banyaknya, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mencukupi. Karena itu Waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki gedung training yang berada di Yogyakarta sebagai pusat pelatihan karyawan. Dengan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan bermutu maka perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Salah satu segi kualitas karyawan yang tinggi yaitu ditandai dengan adanya etos kerja yang baik (Wahyono, 2017).

Presiden RI, Joko Widodo (dalam Kementerian Sekretariat Negara RI, 2017) menyatakan etos kerja dapat menjadikan masyarakat Indonesia memiliki pemikiran positif dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yang makmur dan sejahtera. Menurutnya, *problem* besar negara Indonesia adalah membangun etos kerja dan membangun produktivitas. Diharapkan *output*  produk-produk yang keluar dari etos kerja yang tinggi dengan produktifitas yang tinggi dapat menjadikan Indonesia sebuah negara besar, makmur, dan sejahtera. Karena masyarakat Indonesia memiliki potensi, kekuatan, dan sumber daya manusia yang berlimpah.

Karyawan yang memiliki etos kerja rendah akan berakibat terhadap banyak aspek, baik ekonomi, sosial maupun budaya. Oleh karena itu, peningkatanya perlu ditangani secara terpadu dan komprehensif. Etos kerja dapat dikatakan sebagai motor penggerak produktivitas. Dari berbagai seminar, selalu ditampilkan bahwa etos kerja bangsa Indonesia relatif rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja, dan produktivitas yang rendah (Latief dalam Tasmara, 1995).
 Petty dan Hill (2005) menyatakan etos kerja sebagai karakteristik yang ditampilkan dalam perilaku kerja karyawan dan berdasarkan nilai-nilai pribadi karyawan dan adat istiadat. Ini adalah perilaku afektif yang berkembang secara kultural yang merupakan sebuah kombinasi dari keyakinan dan nilai keluarga, agama, dan etnis. Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Etos kerja tersebut

Aspek-aspek etos kerja yang dijelaskan oleh Hill dan Petty (1995), yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Keahlian interpersonal yaitu aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Sedangkan aspek inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak merasa puas dengan kinerja yang biasa. Dan aspek dapat diandalkan berarti aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seseorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah dan Yanwar (2017) diketahui bahwa karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15,1%. Sedangkan karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori sedang sebanyak 70,9%, dan karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori rendah sebanyak 14,0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan etos kerja dalam kategori sedang yaitu ada 70,9%, artinya karyawan memiliki etos kerja yang masih dapat ditingkatkan

Dari wawancara yang dilakukan peneliti pada 20 April 2019 ke 6 karyawan. Wawancara di laksanakan di lokasi Waroeng Spesial Sambal (SS). Mengungkapkan bahwa 4 karyawan mengaku ada beberapa kali dalam satu bulan mengalami keributan verbal dengan rekan kerjanya. Keributan tersebut membuat hubungan antar karyawan menjadi segan, canggung untuk kerja sama maupun berkomunikasi dalam beberapa hari. Karyawan mengaku pernah mengacuhkan pembeli karena berpikir bahwa rekannya akan menangani pembeli tersebut. Selain itu 5 dari 6 Karyawan mengaku kesulitan dalam bekerja pada waktu-waktu tertentu, misalnya pada waktu makan siang atau pada hari-hari libur. Karyawan kewalahan dengan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu, sehingga ada pekerjaan yang terlewatkan atau waktu produksi maupun pelayanan terlambat.

Penemuan literatur dan wawancara menunjukan bahwa etos kerja karyawan memiliki indikator yang tidak tercapai dalam aspek keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan, seperti yang dikemukakan Hill dan Petty (1995). Hal ini menunjukan adanya permasalahan etos kerja yang dialami karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS). Sehingga perlu adanya penelitian etos kerja untuk mewujudkan karyawan yang memiliki keahlian interpersonal yang baik, berinisiatif dan dapat diandalkan.

Berkaitan dengan hal tersebut karyawan diharapkan dapat mempraktikkan sopan santun, bersikap ramah, ceria, dan penuh perhatian. Sehingga memungkinkan perilaku kerja tersebut dihargai oleh semua rekan kerja. Selain itu karyawan seharusnya lebih antusias, lebih berdedikasi, dan lebih gigih daripada yang lain. Karyawan yang mengikuti arahan dan mengikuti peraturan perusahaan diharapkan menjadi dapat diandalkan, hati-hati, jujur, dan tepat waktu (Petty dan Hill, 2005).

McCortney dan Engels (dalam Petty dan Hill, 2005) mengutip masalah potensial tentang etos kerja dengan semakin beragamnya tenaga kerja dan tantangan keanekaragaman pekerjaan. Spesialis sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan informasi ketika organisasi mengembangkan pelatihan intervensi untuk suatu organisasi. Pemahaman yang lebih baik tentang etos kerja karyawan dapat memiliki implikasi untuk meningkatkan karir dan pendidikan teknis dan pelatihan. Pengetahuan tentang ini dapat digunakan sebagai panduan dalam merancang pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Petty dan Hill (2005) ada banyak yang tidak diketahui tentang etos kerja dan domain afektif tentang kerja. Ada perbedaan pendapat tentang apa yang membuat pekerja itu baik dan sering pandangan itu akan tergantung pada budaya kerja, lingkungan, sifat pekerjaan, dan puluhan variabel lainnya. Semakin banyak informasi etos kerja semakin efisien dan secara produktif suatu organisasi dapat beroperasi. Seperti yang ditunjukkan Church (dalam Petty dan Hill, 2005), pengetahuan etos kerja dalam suatu pekerjaan dapat mempengaruhi hasil karyawan dan persepsi kerja dan selanjutnya kinerja dan efektivitas organisasi. Seperti dalam penelitian Hardiansyah dan Yanwar (2017) menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE.

Anoraga (2001) mengemukakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa fakor. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja di antaranya adalah, agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu. Agama, pada dasarnya adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Suatu kesatuan unsur komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang yang bergama, yang disebut dengan religiusitas. Ditegaskan oleh Gazalba, (dalam Jalaludin, 2012) Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang yang beragama (*being religious*), dan bukan sekedar mengaku mempunyai agama (*having religious*). Faktor budaya merupakan tatanan sikap, mental, dan nilai yang dianut dalam sistem bekerja. Sedangkan sosial politik mempengaruhi dorongan masyarakat untuk bekerja keras dalam berpacu ke masa yang lebih baik. Faktor kondisi lingkungan merupakan dukungan bagi karyawan dalam pengelolaan lingkungan yang tepat. Faktor pendidikan mencerminkan tingkat keterampilan dan keahlian yang mempengaruhi produktifitas. Struktur ekonomi merupakan faktor mampu memberikan insentif bagi anggota yang bekerja keras. Motivasi intrinsik individu menjadi faktor internal terhadap pandangan dan sikap dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mempengaruhi motivasi bekerja.

Menurut Max Weber, (dalam Irham. 2012) dalam mengaitkan makna etos kerja dengan agama, maka etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja yang merupakan wujud dari kedalaman pemahaman dan penghayatan religius yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, etos kerja adalah semangat kerja yang mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannnya yang bersumber pada nilai-nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, peneliti menggunakan religiusitas yang terdapat dalam faktor agama. Pemilihan tersebut dikarenakan bahwa religiusitas berperan penting dalam mempengaruhi suatu perilaku seseorang dalam bekerja atau disebut etos kerja. Sesuai dengan pendapat Max Weber (dalam Irham. 2012) dalam mengaitkan makna etos kerja dengan agama, maka etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja yang merupakan wujud dari kedalaman pemahaman dan penghayatan religius yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini religiusitas dimaksudkan kepada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) adalah yang beragama islam.

Dijelaskan oleh Nashori (2002) bahwa religiusitas yaitu seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Dengan begitu religiusitas dapat dikatakan sebagai ketaatan seorang individu terhadap perintah agama yang diyakininya. Menurut Madjid (1999) religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris.

Dimensi-dimensi religiusitas menurut Glock dan Stark (dalam Nashori 2002), terdapat lima macam dimensi keagamaan, yaitu dimensi keyakinan (ideologi), dimensi peribadatan (ritualistik), dimensi pengamalan, dimensi penghayatan/ihsan, diemnsi pengetahuan. Dimensi yang pertama ialah dimensi keyakinan, yaitu mencakup hal-hal seperti keyakinan terhadap rukun iman, percaya keEsaan tuhan, adanya hari pembalasan, adanya surga dan neraka, serta masalah-masalah gaib yang diajarkan agama. Kedua yaitu dimensi peribadatan yang dapat diketahui dari sejauh mana tingkat ketaatan individu dalam mengerjakan kegiataan ibadah sebagaimana diperintahkan oleh agamanya. Dimensi pengamalan dapat diwujudkan melalui kegiatan individu untuk merealisasikan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan sehari hari yang berladandaskan pada etika dan spiritualitas agama. Dimensi penghayatan berkaitan dengan seberapa jauh individu merasa dekat dan dilhat oleh Tuhan dalam kehidupan sehari-hari. Dan terakhir dimensi pengetahuan yaitu berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman individu terhadap ajaran agamanya.

Dalam studi yang dilakukan oleh Anitra (2014), dalam jurnal pengaruh religiusitas dan budaya kerja terhadap etos kerja. Hasil analisis menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas seseorang terhadap etos kerja. Kondisi ini menunjukan bahwa semakin tinggi religiusitas seseorang maka akan bekerja sesuai nilai-nilai atau pedoman organisasi, mau bekerja sama, saling menghargai, bekerja keras, serta akan selalu memberikan yang terbaik untuk organisasi. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elci (2007) pada warga muslim Turki, mengungkap bahwa religiusitas merupakan faktor yang positif yang berdampak pada moralitas dan kerja keras pada laki-laki tetapi tidak pada perempuan. Dengan demikian dapat di pahami bahwa kerja keras yang merupakan salah satu ciri dari etos kerja yang menunjukkan indikasi adanya hubungan antara religiusitas dan etos kerja.

Hubungan antara religiusitas dan pekerjaan dalam literatur barat yang sekuler sering dianalogikan seperti minyak dan air untuk merepresentasikan bahwa kedua hal tersebut berada dalam dua domain yang tidak dapat bahkan atau tidak seharusnya bercampur. Hill dan Smith (dalam Wahyudin, Pradisti, Sumarsono, Wulandari. 2002) menemukan bukti bahwa selama dekade antara tahun 1994 sampai dengan tahun 2004, persentase karyawan yang mulai merasakan bahwa karyawan membutuhkan pengalaman spiritual dalam pekerjaannya semakin meningkat, dari 30% menjadi 78%. Karena perubahan yang dramatis ini, peneliti organisasional telah memulai melakukan riset yang meneliti tentang pengaruh religiusitas dan spiritualitas terhadap hasil kerja atau kinerja individu.

Dengan demikian, mewujudkan pemahaman dan pengahayatan pada nilai-nilai religiusitas dapat membuat seseorang terdorong melakukan suatu pekerjaan dengan perlakuan yang terbaik. Sebab adanya nilai-nilai religi yang menjadi dasar pedoman berkontribusi memberikan sikap diri terhadap pekerjaan sebagai realisasi pada etos kerja. Maka karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) yang memiliki religiusitas yang tinggi akan memiliki etos kerja yang tinggi pula dan sebaliknya apabila religiusitas karyawan rendah maka etos kerjanya juga cenderung rendah.

Dapat disimpulkan dari paparan latar belakang di atas bahwa religiusitas dan etos kerja memiliki hubungan yang positif. Sehingga tingginya religiusitas akan mempengaruhi etos kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas mengenai self-esteem dan workplace bullying pada karyawan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Hubungan Antara Religiusitas Dengan Etos Kerja Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS)?

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 60 subjek. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah karyawan waroeng spesial sambal (SS) area yogyakarta, Usia karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) adalah 18-40 tahun, dengan minimal telah bekerja selama 6 bulan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala *likert*, yang terdiri dari skala etos kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek etos kerja dari Hill & Petty (2000) yang terdiri dari interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Sedangkan skala religiusitas mengacu pada dimensi-dimensi yang disusun oleh Glock & Stark (dalam Nashori, 2002), dimensi-dimensi tersebut yaitu dimensi keyakinan, peribadatan, pengamalan, penghayatan, dan pengetahuan*.* Pembuatan skala etos kerja dan skala religiusitas menggunakan model skala likert yang dimodifikasi menjadi empat jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

Skala etos kerja terdiri dari 24 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak dari 0,259 sampai 0,652 koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,894. Sedangkan skala religiusitas terdiri menjadi 32 dari 42 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak dari antara 0,213 sampai 0,626 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,837. Berdasarkan data tentang reliabilitas dan uji daya beda dari Skala Etos Kerja dan Skala Religiusitas tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa Skala Etos Kerja dan Skala Religiusitas tersebut valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara religiusitas dengan etos kerja dengan rxy = 0,369 dan p = 0,002 (p <0,01), berarti terdapat korelasi yang positif antara religiusitas dengan etos kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima. Selanjutnya untuk koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,1360 menunjukkan bahwa variabel harga diri memiliki kontribusi sebesar 13,60% terhadap variabel kepuasan pernikahan pada ibu yang tidak bekerja dan sisanya 86,40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sikap keagamaan, keterampilan komunikasi interpersonal, kelekatan, *Gratitute*, kehadiran anak dan usia pernikahan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Vera Anitra (2014) yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas seseorang terhadap etos kerja.

Menurut Nashori (2002) religiusitas merupakan seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Manifestasi dari religiusitas merupakan perilaku dari individu yang salah satunya adalah bekerja. Dengan adanya ajaran agama yang mendorong individu untuk lebih baik dalam beribadah, dan bekerja juga merupakan salah satu bentuk dari ibadah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya yakin kepada tuhan yang selalu memberikan yang terbaik untuk hambanya. Sesuai dengan pernyataan ke-1 “Saya yakin Allah selalu memberikan yang terbaik bagi saya” terdapat 50 (dari 60) subjek yang menyatakan sangat sesuai. Hasil penelitian juga melaporkan bahwa karyawan meyakini adanya hari akhir atau hari perhitungan. Sesuai dengan pernyataan ke-9 “Saya yakin semua perbuatan akan dihisab (dihitung) pada hari kiamat” terdapat 45 (dari 60) subjek yang menyatakan sangat sesuai, hal ini menunjukan tingginya keyakinan karyawan terhadap ajaran agama. Dampak dari perilaku karyawan tersebut menjadikan dorongan bekerja keras sebagai bagian dari ibadah yang termasuk dalam ajaran agama. Hal tersebut menunjukan dimensi keyakinan religiusitas yang dimiliki mayoritas karyawan tinggi.

Dimensi peribadatan yang mengungkap seberapa jauh tingkat kepatuhan individu dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ibadah sebagaimana yang diperintahkan oleh agamanya. Seperti pada pernyataan ke-19 “saya merasa tenang ketika berdzikir” terdapat 32 responden menjawab sesuai dan 27 menjawab sangat sesuai. Maka responden memiliki peribadatan yang mayoritas merasa nyaman ketika menjalankannya.

Pengamalan individu yang selalu melakukan perilaku positif dan konstruktif kepada orang lain dengan dimotivasi agama, merupakan wujud keberagamaannya. Pengamalan tersebut diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan pada etika dan spiritualitas agama. Dalam pernyataan “saya selalu berusaha menyisihkan uang untuk membantu teman dalam kesulitan” sebanyak 38 subjek menjawab sesuai dan 13 subjek menjawab sangat sesuai.

Subjek sebagian besar telah mendapatkan pelatihan untuk setiap hari jumat. Hal ini diadakan oleh waroeng spesial sambal (ss) untuk memanfaatkan hari jumat pagi sebagai bentuk untuk mengisi jam kerja yang dihilangkan karena perubahan jam buka gerai. Dalam acara tersebut, karyawan dikumpulkan di gerai masing masing cabang dan diberlakukan acara yang dapat meningkatkan pengetahuan maupun kemampuan karyawan sehari hari. Misalkan ada ceramah spiritualitas, pengetahuan tentang pelajaran baris berbaris dan lain sebagainya.

Selanjutnya variabel religiusitas memiliki kontribusi sebesar 0,136 menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki kontribusi sebesar 13,6 % terhadap variabel etos kerja pada karyawan waroeng spesial sambal (ss) dan sisanya 86,4 % dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu budaya, kodisi lingkungan, pendidikan, sosial politik,struktur ekonomi dan motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara religiusitas dengan etos kerja pada pengendara sepeda motor. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas maka semakin tinggi tingkat etos kerja pada karyawan waroeng spesial sambal (ss), sebaliknya semakin rendah religiuisitas maka etos kerja akan rendah. Etos kerja tidak mutlak dipengaruhi oleh religiusitas karena masih ada variabel lain yang mempengaruhi etos kerja yaitu, budaya, kodisi lingkungan, pendidikan, sosial politik,struktur ekonomi dan motivasi intrinsik.

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan positif antara religiusitas dengan etos.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada Waroeng Spesial Sambal (ss) mempertahankan etos kerja karyawan yang tinggi dengan tetap mengadakan pelatihan atau pengembangan diri karyawan seperti pada acara setiap pagi hari jumat. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut dan adanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan dirinya menjadi berkeahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Dengan adanya informasi etos kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan metode pelatihan yang dapat meningkatkan religiusitas dan etos kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, bahwa sumbangan religiusitas terhadap etos kerja pada karyawan sebesar 13,66 % sehingga masih banyak faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi terhadap etos kerja pada karyawan, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mamperhatikan faktor lain yang berpengaruh terhadap etos kerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah budaya, kodisi lingkungan, pendidikan, sosial politik,struktur ekonomi dan motivasi intrinsik. Selain itu hendaknya lebih memperhatikan spesifikasi subjek terkait dengan agama agar tidak terdapat perbedaan antara subjek.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afriani. (2009). Studi komparatif tingkat religiusitas antara remaja yang salah satu
orangtuanya berkarir dengan remaja yang kedua orangtuanya berkarir. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Suska Ria

Ancok, Djamaludin dan Fuad Anshari Suroso. (2001). *Psikologi islam* : *solusi islam atas problema problema psikologi.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Anitra, Vera. (2014). Pengaruh religiusitas dan budaya kerja terhadap etos kerja. *Skripsi* (Tidak diterbitkan).Diakses 13 september 2017 melalui <http://www.stiem-samarinda.ac.id/soal/soal50.pdf>

Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Asifudin, A. J. (2004). *Etos kerja islami.* (Cetakan 1). Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2)*.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Elci, M., at all. (2007). Effect of manifest needs, religiosity and selected demografhics on hard working: an empirical investigation in turkey. *Journal of International Business Research*, 6, 2

Fetzer, John E. (1999). *Multidimensional measurement of religiousness/ sprituality for use in health.* Kalamazo: John E. Fetzer Insitute, dari <https://www.gem-beta.org/public/DownloadMeasure.aspx?mid=1155>

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hardiansyah, Andri. dan Yanwar, Rini Purnamasari. (2015). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3 (2) dari <http://eprints.uai.ac.id/1344/1/X_%5BE-PRINTS%5D_Magister-Hukum%20%282%29.pdf>

Hurlock, Elizabeth. B. (1980). *A life-span approach*. Jakarta: Erlangga

Hill, Roger B. dan Petty, Gregory C. . (1995). A new look at selected employability skill: A factor analysis of the occupational work ethic. *Journal of Vocatoinal Education Research*. 20, 4.

Irham, Mohammad. (2012). Etos kerja dalam perspektif islam*. Jurnal Substantia*, 14(1)

Jalaluddin*,* (2012) *Psikologi agama*, Jakarta : Rajagrafindo Persada

Kementerian Sekretariat Negara RI. (2017). Pentingnya membangun etos kerja dan produktivitas. Diakses 15 Oktober 2018 dari <http://presidenri.go.id/berita-aktual/pentingnya-membangun-etos-kerja-dan-produktivitas.html>

Madjid, Nurcholish. (1999). *cendekiawan dan religiusitas masyarakat.* Jakarta: Paramadina.

Mulyadi, Acep. (2008). Islam dan etos kerja: relasi antara kualitas keagamaan dengan etos produktivitas kerja di daerah kawasan industri Kabupaten Bekasi. *Jurnal TURATS*: 4(1),1-19

Muslich, Ahmad. (2017). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sedikit banyaknya jama’ah sholat subuh pada masjid/mushola di kabupaten ponorogo. *AL-ASASIYYA Journal Basic Of Education*, 02(1), 13-23

Naini, Rohmatus. (2015). *Artikel jurnal wellness ditinjau dari religiusitas pada mahasiswa universitas negeri yogyakarta .* Yogyakarta : Prodi Bimbingan Dan Konseling Jurusan Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan

Nashori, Fuad. (2002). *Islam dan psikologi* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Nurrojab, Yuldi Wildan. (2017). Pengaruh bauran pemasaran terhadap nilai pelanggan pada warung spesial sambal (ss) jatinangor sumedang. *E-Proceeding of Management Journal* : 4 (3),

Petty, Gregory C. and Hill, Roger B. (2005).Work ethic characteristics: perceived work ethics of supervisors and workers. *Journal Of Industrial Teacher Education.* Vol. 42, No. 2, hal 1-14.Diakses pada 25 November 2018 melalui <https://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v42n2/petty.html>

Purnamasari, S.D. (2014). [Religiusitas pada remaja ditinjau dari minat terhadap musik islami, pop, dan musik metal](http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/30669). *Skripsi*.  Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Republik Indonesia. (1999) BAB 31 peningkatan kualitas kehidupan beragama . *Lembar Negara RI Tahun 1999.* IV (31), 1-6

Safitri, R. M. (2016). *Modul praktikum analisis data.* Yogyakarta : Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Satriani. (2011). Hubungan tingkat religiusitas dengan kecemasan moral mahasiswa ushuluddin uin suska riau. *Skripsi.* Riau:Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitataif dan kombinasi (mixed*
*methods).* Bandung: Alfabeta.

Tasmara, Toto. (1995). *Etos kerja pribadi muslim.* Yogyakarta: Simpul Rekacitra

Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan etos kerja islami* (Cetakan I). Jakarta: Gema Insani

Thahir, Andi. (2013). *Hubungan religiusitas dan etos kerja masyarakat muslim kota bandar lampung* : *Laporan hasil penelitian individu*. Lampung : Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung

Timbuleng, Stela dan Sumarauw Jacky S. B. (2015) Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi cabang Manado. *Jurnal EMBA,* 3, 1051-1060 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9284/8863>

Vindyastuti, Tria. (2017). Tingkat kepuasan konsumen terhadap pelayanan waroeng spesial sambal”ss” kota yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

Wahyono,Yoyok Heri (2017, 30 September)Rahasia Sukses Waroeng Spesial Sambal (SS). *Liputan Bisnis UKM.* dari <https://bisnisukm.com/rahasia-sukses-waroeng-spesial-sambal-waroeng-ss.html>

Wahyudin., Pradiassti, Larisa., Sumarsono, Wulandari, Siti Zulaikha. (2013). Dimensi religiusitas dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behaviour (studi pada universitas jenderal soedirman purwokerto). *Jurnal Universitas Jenderal Soedirman. dari* [*http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/ index.php/sca-1/article/viewFile/177/182*](http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/%20index.php/sca-1/article/viewFile/177/182)