BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian

Kata disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Kata disiplin berasal dari bahasa Latin "disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhanian serta pengembangan tabiat. As. Munandar (Bahrodin, 2007:23), disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan, telah ditetapkan. Sun Tzu (Bahrodin, (2007:23) segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti apabila tidak didukung dengan disiplin para pelaksanaannya. Disiplin kerja guru menurut Ali Imron (1995:183) adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran - pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Simamora (1997), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kerlinger dan Pahazur (Marjono 2007:7), mengemukakan, umumnya disiplin yang baik terdapat apabila seeorang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hatihati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara - cara kerja yang ditentukan.

Sondang P. Siagian (dalam Fathoni, 2006:126) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Singodimedjo, 2000:86) dan menurut Beach disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak prilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. (Beach, 1980:57). Disiplin menurut Moenir adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan (Moenir, 2000:94). Moenir berpendapat bahwa dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan disiplin terdiri atas dua jenis disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separuh-separuh melainkan harus serentak kedua-duanya (Moenir, 2000:95-96).

Disiplin menurut Atmosudirjo adalah :

a. Suatu sikap mental (*state of mind, mental attitude*) tertentu yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil dari pada latihan dan pengendalian pikiran dan watak oleh pribadi secara teratur;
b. Suatu pengetahuan tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku, sistem atau norma-norma kriteria dan standar sekaligus keseluruhan dan kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, kriteria standar struktur dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sistem organisasi tersebut itu adalah syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan;

c. Sikap kelakuan (behavior) yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian kesadaran untuk mentaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib (Atmosudirjo, 1987).

Disiplin diri sangat diperlukan sebagai usaha untuk membentuk perilku sedemikian rupa sehingga sesuai dengan peran – peran yang ditetapkan (Hurlock, 1993). Disiplin menurut Hurlock (1993) secara terminologi berasal dari kata "disceple" yang berarti seorang yang belajar secara suka rela mengikuti seorang pemimpin. Lebih lanjut Hurlock mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu proses dari latihan atau belajar yang berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan seseorang. Harmby (Saidan, 1996) mengatakan bahwa disiplin adalah latihan kebiasan – kebiasan, khususnya latihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, mentaati peraturan yang berlaku dengan penuh kesadaran diri. Disiplin selalu dihubungkan dengan cara – cara pengendalian tingkah laku. Schaefer (1996) mengemukakan bahwa disiplin mempunyai dua tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan jangka pendek dari disiplin adalah menbuat individu menjadi terlatih dan terkontrol, sedangkan tujuan jangka panjangnya adalah untuk perkembangan pengendalian dan pengarahan diri sendiri (self control and self direction).

Rahmat (1989) mengemukakan bahwa ada dua aspek kedisiplinan, yaitu: a. Keteraturan terhadap peraturan, yaitu adanya ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan kebiasaan, baik peraturan tertulis maupun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak tertulis; b. Tanggung jawab, yaitu bersikap jujur atas segala perbuatan dan berani menanggung resiko terhadap sanksi-sanksi yang sudah ditetapkan.

Warsanto (1985) menyatakan disiplin mengandung tiga aspek, yaitu: a. Sikap taat dan tertib; b. Pengetahuan tentang sistem aturan perilaku, norma, kriteria standar, sehingga menimbulkan kesadaran pentingnya ketaatan untuk mencapai keberhasilan; c. Perilaku yang menunjukkan kesungguhan untuk menaati segala apa yang diketahui secara cermat.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2000), indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2000,) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) penting dilakukan atasan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan secara aktif mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi bawahan serta memberikan petunjuk sehingga karyawan mendapat perhatian, bimbingan dan pengarahan dari atasannya.

f. Sanksi atau hukuman

Berat-ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang berat akan membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Contoh sanksi hukuman menurut Robbins (1996, h.93) dapat berupa: ancaman untuk menunda kenaikan gaji, ancaman untuk memberikan penilaian kerja yang tidak memuaskan atau menahan suatu promosi.

g. Ketegasan

Penting untuk memiliki seorang atasan yang adil, berani dan tegas untuk menindak karyawan yang telah melanggar aturan. Atasan semacam ini akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan pada suatu perusahaan.

Menurut Helmi (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Faktor kepribadian

Disiplin kerja terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

b. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat juga menjadi penyebab timbulnya perilaku yang melanggar disiplin atau aturan yang telah ditetapkan.Berdasarkan pandangan Helmi (1996, h.37) tersebut menunjukkan bahwa faktor yang tidak berasal dari kepribadian individu dapat dimasukkan dalam faktor lingkungan. Mencakup faktor ini diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya disiplin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja akan timbul ketika karyawan merasakan adanya perhatian dari perusahaan dalam melibatkan karyawan didalamnya.

B. Religiusitas

1. Pengertian

Kata religi berasal dari bahasa latin religio yang akar katanya adalah religere yang berarti mengikat (Gazalba, 1985). Matdarwan (1986) mengemukakan bahwa religere berarati melaksanakan dengan sangat teliti atau dapat pula dirartikan menyatukan diri. Disamping istilah religi sering pula dalam masyarakat digunakan istilah lain, seperti agama (Bahasa Indonesia), dien (Bahasa Arab) atau religion (Bahasa Inggris). Meskipun masing-masing mempunyai terminologis sendiri-sendiri akan tetapi dalam arti terminologis dan teknis yang berbeda akan tetapi semua istilah tersebut berartikan makna yang sama (Anshari, 1987).

Pada dasarnya agama merupakan suatu system yang terdiri dari berbagai aspek. Menurut Hurlock agama terdiri dari dua unsur : keyakinan terhadap ajaran agama, dan pelaksanaan ajaran-ajaran. Dalam kajiannya, agama bagi Durkheim sebagaimana dikutip oleh Jalaluddin Rahmat, dapat dibedakan dalam dua hal : belief dan pracyice. Lebih jauh Jalaluddin Rahmat menerangkan bahwa aspek yang pertama lebih jauh menekankan pada ajaran dalam bentuk teks, baik yang tertulis yang menjadi sumber rujukan bagi pemeluk agama. Aspek kedua, merupakan keberagamaan (religiosity), yaitu : perilaku yang bersumber baik secara langsung meupun tidak langsung kepada nash agama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Amin Abdulah, religiusitas (religiosity) atau keberagamaan manusia pada umumnya adalah bersifat universal, infinite (tidak terbatas, tidak bersekat), transhistoris (melewati batas pagar historisitas- kesejarahan manusia). Namun religiusitas yang demikian mendalam abstrak, pada hakekatnya tidak dapat dipahami dan tidak dapat dinikmati oleh manusia tanpa sepenuhnya terlihat dalam bentuk ungkapan religiusitas yang kongkret, terbatas, terikat, historis, terkurung oleh ruang dan waktu tertentu secara subyektif. Maka itu penelitian-penelitian empirik untuk mengungkap fenomena keberagamaan seseorang atau sekelompok masyarakat dengan pendekatan antropologis (psikologi, sosiologi, sejarah) menjadi perlu adanya.

Glock dan Stark (Ancok dan Saroso, 1994) berpendapat bahwa dimensi religiusitas terdiri dari: a. *Ritual involvement* (keterlibatan ritual), mencakup kewajiban ritual individu dalam agamanya, mencakup perilaku pemujaan, ketaatan dan hal-hal yang harus dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya, misalnya: upacara-upacara, sembahyang, puasa, haji dan lain-lain; b. *Ideological involvement* (keterlibatan ideologi), berkaitan dengan tingkatan sejauh mana individu menerima hal-hal yang bersifat dogmatik di dalam agama masing–masing, misalnya dalam agama Islam diyakini adanya hari akhir; c. *Intellectual involvement* (keterlibatan intelektual), mengacu pada harapan bahwa orang– orang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar keyakinan, kitab suci dan tradisi–tradisi serta sejauh mana seseorang tersebut tergerak hatinya melakukan aktivitas untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agamanya; d. *Experiental involvement* (keterlibatan pengalaman), berkaitan dengan perasaan-perasaan, persepsi, dan sensasi yang dialami dan dirasakan. Tingkah laku ini menujukkan apakah seseorang mempunyai sesuatu yang spektakuler yang merupakan keajaiban yang datangnya dari Tuhan, maka hal ini akan nampak dalam tingkah lakuya, misalnya: merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, merasa doanya dikabulkan, diselamatkan oleh Tuhan dan sebagainya; e. *Consequental involvement* (keterlibatan konsekuensi), mengacu pada identifikasi akibat – akibat keyakinan keagamaan, praktek pengalaman dan pengetahuan seseorang dari hati ke hati. Tingkah laku seseorang konsekuen dengan ajaran agamanya dengan menjauhi apa yang dilarang oleh agamanya.

Anggasari (dalam Hidayah Marsal, 2008) membedakan antara istilah religi atau agama dengan istilah religiusitas. Agama atau religi menunjuk pada aspek formal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban, sedangkan religiusitas menunjuk pada aspek yang dihayati oleh individu. Hal ini selaras dengan pendapat Dister (dalam Hidayah Marsal, 2008) yang mengartikan religiusitas sebagai keberagaman, yang berarti adanya unsur internalisasi agama itu dalam diri individu. Lindridge (2005) menyatakan bahwa religiusitas dapat diukur dengan kehadiran lembaga keagamaan dan pentingnya agama dalam kehidupan sehari-hari.

Religiusitas oleh McDaniel dan Burnett (dalam Vittel, 2009) didefinisikan sebagai kepercayaan kepada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Allah. Gagasan bahwa religuisitas seseorang (kereligiusan) dapat memengaruhi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penilaian individu, keyakinan dan perilaku dalam berbagai situasi, akan muncul menjadi intuitif (Singh, 2005). Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia (Weaver dan Agle, 2002). Delener (1994) juga mengungkapkan bahwa religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu.

Dister (1989) mengartikan religiusitas sebagai keberagamaan, yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang. Lebih lanjut, Dister mengemukakan bahwa religiusitas adalah keadaan dimana seseorang merasakan dan mengakui adanya kekuatan tertinggi, yang menaungi kehidupan dan hanya kepada-Nya bergantung dan berserah diri. Muhammad (2003) mendefinisikan religiusitas sebagai rasa penghayatan, pengamalan, pengalaman dan keterikatan yang dimiliki individu terhadap apa saja yang diajarkan agama dan didasari oleh iman.

Menurut Otto (Darajad, 1997) didalam religiusitas ada dua hal yang perlu diketahui kesadaran agama (religion consiousness) yaitu bagian dari segi agama yang hadir atau terasa didalam pikiran dan dapat di uji melalui introspeksi atau aspek mental dari aktivitas beragama dan pengalaman beragama (religion experience) yakni unsur – unsur yang membawa pada keyakinan yang dihasilkan oleh sebuah tindakan.

Feifel dan Nogy (Muhammad, 2003) mengemukakan beberapa aspek religiusitas, yaitu: a. Religious self yaitu seberapa orang meyakini ajaran agamanya; b. Intrinsic religious motivaion yaitu seberapa jauh orang mempunyai dorongan dari dalam untuk semakin dekat dengan Tuhannya; c.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Belief in god yaitu seberapa besar keyakinan terhadap Tuhan yang mengatur alam semesta dan kehidupan manusia; d. Importance of religious yaitu seberapa jauh ajaran agama dipakai sebagai patokan dalam segala aspek kehidupan; e. Belief in life after death yaitu seberapa jauh kepercayaan adanya kehidupan setelah kematian.

Rumusan dimensi religi oleh Nashori dan Mucharam (2002) dirumuskan mempunyai keseusuaian yang sama dengan Islam, antara lain: a. Dimensi akidah yang menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, para nabi dan sebagainya; b. Dimensi ibadah yang menyangkut frekwensi, intensitas pelaksanaan ibadah yang telah ditetapkan, misalnya shalat, zakat, puasa dan haji; c. Dimensi amal yaitu yang menyangkut bagaimana tingkah laku seseorang dalam kehidupan bermasyarakat. Misalnya menolong orang lain, membela orang yang lemah dan sebagainya; d. Dimensi ikhsan yaitu menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan dalam kehidupannya, misalnya perasaan dekat dengan Allah, perasaan pernah diselamakan oleh Allah, perasaan doa-doanya dikabulkan oleh Allah dan sebagainya; e. Dimensi ilmu yaitu menyangkut pengetahuan seseorang tentang ajaran agamanya, misalnya pengetahuan fiqih, tauhid dan sebagainya.

2. Dimensi Religiusitas

Menurut Glock (dalam Tina Afiatin, 1998) mengatakan bahwa terdapat lima dimensi dalam religiusitas, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Religious Belief (The Ideological Dimension)

Religious belief (the idiological dimension) atau disebut juga dimensi keyakinan adalah tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik dalam agamanya, misalnya kepercayaan kepada Tuhan, malaikat, surga dan neraka. Meskipun harus diakui setiap agama tentu memiliki seperangkat kepercayaan yang secara doktriner berbeda dengan agama lainnya, bahkan untuk agamanya saja terkadang muncul paham yang berbeda dan tidak jarang berlawanan. Pada dasarnya setiap agama juga menginginkan adanya unsur ketaatan bagi setiap pengikutnya. Adapun dalam agama yang dianut oleh seseorang, makna yang terpenting adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianutnya. Jadi dimensi keyakinan lebih bersifat doktriner yang harus ditaati oleh penganut agama. Dimensi keyakinan dalam agama Islam diwujudkan dalam pengakuan (syahadat) yang diwujudkan dengan membaca dua kalimat syahadat, Bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, dan nabi Muhammad itu utusan allah. Dengan sendirinya dimensi keyakinan ini menuntut dilakukannya praktek-praktek peribadatan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam (Ancok dan Suroso, 1995).

b. Religious Practice (The Ritual Dimension)

Religious practice (the ritual dimension) yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Unsur yang ada dalam dimensi ini mencakup pemujaan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kultur serta hal- hal yang lebih menunjukkan komitmen seseorang dalam agama yang dianutnya. Wujud dari dimensi ini adalah prilaku masyarakat pengikut agama tertentu dalam menjalankan ritus-ritus yang berkaitan dengan agama. Dimensi praktek dalam agama Islam dapat dilakukan dengan menjalankan ibadah shalat, puasa, zakat, haji ataupun praktek muamalah lainnya (Ancok dan Suroso, 1995)

c. Religious Feeling (The Experiental Dimension)

Religious Feeling (The Experiental Dimension) atau bisa disebut dimensi pengalaman, adalah perasaan-perasaan atau pengalaman yang pernah dialami dan dirasakan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, merasa doanya dikabulkan, diselamatkan oleh Tuhan, dan sebagainya. Ancok dan Suroso (1995) mengatakan kalau dalam Islam dimensi ini dapat terwujud dalam perasaan dekat atau akrab dengan Allah, perasaan bertawakal (pasrah diri dalam hal yang positif) kepada Allah. Perasaan khusyuk ketika melaksanakan shalat atau berdoa, perasaan tergetar ketika mendengar adzan atau ayat-ayat Al Qur'an, perasaan bersyukur kepada Allah, perasaan mendapat peringatan atau pertolongan dari Allah.

d. Religious Knowledge (The Intellectual Dimension)

Religious Knowledge (The Intellectual Dimension) atau dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, terutama yang ada di dalam kitab sucinya atau dimensi pengetahuan agama adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, terutama yang ada di dalam kitab suci manapun yang lainnya. paling tidak seseorang yang beragama harus mengetahui hal-hal pokok mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi. Dimensi ini dalam Islam menunjuk kepada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman muslim terhadap ajaran-ajaran agamanya terutama mengenai ajaran pokok agamanya, sebagaimana yang termuat di dalam kitab sucinya (Ancok dan Suroso, 1995)

e. Religious Effect (The Consequential Dimension)

Religious effect (the consequential dimension) yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana prilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial, misalnya apakah ia mengunjungi tetangganya sakit, menolong orang yang kesulitan, mendermakan hartanya, dan sebagainya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless (2000), membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan menjadi empat macam, yaitu :

1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan social

Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, tekanan dari lingkungan social untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Faktor pengalaman

Berkaitan dengan 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.

3) Faktor kehidupan

Kebutuhan-kebutuhan ini secara garis besar dapat menjadi empat, yaitu : (a). kebutuhan akan keamanan atau keselamatan, (b). kebutuhan akan cinta kasih, (c). kebutuhan untuk memperoleh harga diri, dan (d). kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.

4) Faktor intelektual

Setiap individu berbeda-beda tingkat religiusitasnya dan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi religiusitas seperti adanya pengalaman-pengalaman emosional keagamaan, kebutuhan individu yang mendesak untuk dipenuhi seperti kebutuhan akan rasa aman, harga diri, cinta kasih dan sebagainya. Pengaruh eksternalnya seperti pendidikan formal, pendidikan agama dalam keluarga, tradisi-tradisi social yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan, tekanan-tekanan lingkungan sosial dalam kehidupan individu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Hubungan Antara Religiusitas dengan Disiplin Kerja

Al-Khayyath (1994) mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena – mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Sarwono (1999) mengatakan bahwa faktor agama mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk kedisiplinan. Seseorang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan berperilaku atau bersikap sesuai dengan pertimbangan nilai-nilai agama yang diyakininya, yang akhirnya akan tercermin dalam perwujudan sikap disiplin.

Darajad (1997) mengatakan bahwa agama mempunyai peranan penting dalam pembinaan kedisiplinan. Apabila dihadapkan pada suatu dilema, seseorang akan menentukan sikap berdasarkan pertimbangan-pertimbangan nilai-nilai moral dan kedisiplinan yang diterapkan pada dirinya dan datang dari agama. Seseorang akan tetap memegang prinsip moral yang telah tertanam dalam hati nuraninya dalam kondisi dan posisi apapun. Nilai-nilai agama yang telah terintegrasi dalam hatinya mampu menuntun sikap maupun perilaku seseorang tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nashori dan Mucharam (2002) menyatakan bahwa keimanan dan keyakinan seseorang terhadap agamanya mampu mewujudkan perilaku dan sikap yang mencerminkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agamanya, salah satunya adalah kedisiplinan. Ini bisa dilihat dari ajaran Islam itu sendiri seperti sholat, puasa, zakat dan haji yang waktunya sudah ditentukan dan tidak bisa ditawar. Misalnya dalam sholat yang sudah Allah tetapkan waktu pengerjaaanya mengajarkan kepada kita untuk disiplin juga dalam hal lain serta menghargai waktu dengan memanfaatkan sebaik-baiknya. Allah memerintahkan kepada manusia agar bersungguh-sungguh dalam mengerjakan suatu urusan dan ketika selesai segera berganti dengan aktivitas lain yang bermanfaat. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-insyirah ayat 7-8 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ

Artinya : *Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*

Kita juga bisa cermati ajaran disiplin dalam perintah shalat jamaah. Kewajiban shalat wajib lima waktu selama sehari semalam sangat dianjurkan untuk dikerjakan secara berjamaah. Menurut keterangan Rasulullah SAW, nilai pahala shalat wajib secara berjamaah adalah dua puluh tujuh derajat dibanding shalat sendirian. Shalat jamaah jelas membutuhkan disiplin. Karena, umumnya shalat jamaah dikerjakan bersama-sama di masjid atau langgar tidak lama setelah azan berkumandang yang diikuti dengan iqamah. Dengan demikian, jika ingin mengikuti shalat jamaah, maka kita harus segera meninggalkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesibukan setelah mendengar azan. Shalat jamaah di masjid atau langgar itu dikerjakan tepat waktu. Kalau kita masih saja ruwet dengan segala tetek bengek dunia, sementara azan sudah berkumandang, dipastikan kita akan ketinggalan, atau malah tidak mendapati shalat jamaah sama sekali.

Sedangkan menurut H. Sulaiman Rasyid (1995) mengemukakan bahwa hikmah melaksanakan sholat adalah mendidik manusia untuk berdisiplin dengan tugasnya didalam waktu-waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Angkabut ayat 45 :

ٱتْلُ مَآ أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ ٱلْكِتَٰبِ وَأَقِمِ ٱلصَّلَوٰةَ ۖ إِنَّ ٱلصَّلَوٰةَ تَنْهَىٰ عَنِ ٱلْفَحْشَآءِ وَٱلْمُنكَرِ ۗ وَلَذِكْرُ ٱللَّهِ أَكْبَرُ ۗ وَٱللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ

Artinya : *Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, yaitu Al Kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan-perbuatan) keji dan mungkar. Dan sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Selain dari itu Rosul juga menganjurkan pada ummatnya untuk sholat di awal waktu, seperti haditsnya yang berbunyi "*Afdhaalussholaati Fii Awwali Waqtiha*". Ini menunjukkan bahwa Islam memang memperhatikan tentang kedisiplinan.

Sholat menjadi tolak ukur bagi setiap muslim, sebab kata Rosul *Sholat adalah tiang agama.* Jadi, setinggi apapun tingkat religius seseorang jika tanpa sholat yang benar maka sia-sialah hidupnya di dunia maupun besok di akhirat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga dengan begitu bisa kita simpulkan bahwa muslim yang taat dan benar sholatnya maka pasti dia juga taat akan ajaran-ajaran yang lainnya seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Quran di atas. Dan jika sudah taat pada ajaran agama dapat dikatakan bahwa dia adalah pribadi yang memiliki religiusitas yang tinggi, dan pastinya akan berimplikasi pada kehidupannya termasuk salah satunya yaitu kedisipilinan dalam bekerja.

D. Kerangka Teoritik

Kerlinger dan Pahazur (Marjono 2007:7), mengemukakan, umumnya disiplin yang baik terdapat apabila seeorang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hatihati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara - cara kerja yang ditentukan.

Sondang P. Siagian (dalam Fathoni, 2006:126) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Syafi'i Ma'arif (mantan ketum PP Muhammadiyah 1998-2005) dalam makalahnya "Konsep Islam Tentang Disiplin dan Disiplin Kehidupan", menegaskan bahwa Islam menekankan pada disiplin pribadi. Melalui disiplin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pribadi inilah sebenarnya disiplin sosial dapat ditegakkan. Kedisiplinan yang dituntut oleh Islam adalah disiplin dalam kehidupan manusia pada suatu kerangka kerja besar yang tidak hanya berorientasi dunia namun sekaligus akhirat. (Karya ilmiah Roby Darisandi, www.academia.edu/6150164/kir)

Sarwono (1999) mengatakan bahwa faktor agama mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk kedisiplinan. Seseorang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan berperilaku atau bersikap sesuai dengan pertimbangan nilai-nilai agama yang diyakininya, yang akhirnya akan tercermin dalam perwujudan sikap disiplin.

Darajad (1997) mengatakan bahwa agama mempunyai peranan penting dalam pembinaan kedisiplinan. Apabila dihadapkan pada suatu dilema, seseorang akan menentukan sikap berdasarkan pertimbangan-pertimbangan nilai-nilai moral dan kedisiplinan yang diterapkan pada dirinya dan datang dari agama. Seseorang akan tetap memegang prinsip moral yang telah tertanam dalam hati nuraninya dalam kondisi dan posisi apapun. Nilai-nilai agama yang telah terintegrasi dalam hatinya mampu menuntun suikap maupun perilaku seseorang tersebut.

Nashori dan Mucharam (2002) menyatakan bahwa keimanan dan keyakinan seseorang terhadap agamanya mampu mewujudkan perilaku dan sikap yang mencerminkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agamanya, salah satunya adalah kedisiplinan. Sedangkan menurut H. Sulaiman Rasyid (1995) mengemukakan bahwa hikmah melaksanakan sholat adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendidik manusia untuk berdisiplin dengan tugasnya didalam waktu-waktu tertentu.

Mu'allim (2004) menjelaskan bahwa mengenai rumusan dinamika psikologi yang terjadi dalam pengaruh nilai-nilai shalat terhadap profesionalisme kerja salah satunya adalah nilai-nilai kedisiplinan, seseorang yang dengan baik menjaga shalatnya, akan terinternalisasi dalam dirinya nilai-nilai disiplin. Hal ini karena shalat mempunyai nilai-nilai kedisiplinan yang terletak pada waktu, menjaga kesucian, dan menjaga dari yang membatalkan shalat, bahkan lebih dalam lagi, menjaga hati yang dapat membatalkan shalat. Nilai-nilai kedisiplinan ini akan membentuk individu yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam sikap dan perilakunya. Dalam konteks profesionalisme kerja ia akan disiplin dalam waktu dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan bersama. Bagi karyawan, contoh perilaku ini dapat dilihat pada kesesuaian waktu kerja dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Dari pemaparan di atas maka dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka teoritik mengenai pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja pada karyawan sebagai berikut :

Gambar 1 : Hubungan antara Religiusitas dengan Disiplin Kerja

E. Hipotesis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah dan akan diterima jika fakta-fakta benar. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Terdapat korelasi antara tingkat religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

Ho : Tidak terdapat korelasi antara tingkat religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id