BABA IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

   a. Persiapan Penelitian

   Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan, persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur, penentuan skor untuk alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum penelitian dilakukan ada hal lain yang harus dilakukan diantaranya adalah :

   1) Merumuskan masalah dan menetapkan tema penelitian serta menentukan tujuan yang akan dicapai.
   2) Mencari literatur yang sesuai dengan penelitian setelah masalah dirumuskan, langkah selanjutnya adalah mencari teori, konsep, generalisasi yang dapat dijadikan landasan teori. Hal ini diperlukan untuk memperkokoh dasar penelitian bukan coba-coba.
   3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
   4) Membuat alat ukur atau instrument penelitian yang dipakai dalam penelitian, alat ukur penelitian ini berupa angket dengan menggunakan skala Likert. Pernyataan angket disesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini.

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

5) Menentukan populasi dan sampel penelitian.

6) Mengurus surat izin.

b. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Februari 2015 sampai dengan Mei 2015. Hal-hal yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini diantaranya : *Pertama,* Mengajukan surat ijin penelitian dengan menyertakan proposal sebagai bahan pertimbangan kepada Kepala Cabang Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya pada tanggal 02 Februari 2015**.** *Kedua,* mengkonsultasikan angket atau kuesioner kepada dosen pembimbing. Pada hari Kamis tanggal 16 April 2015, Dosen pembimbing pun menyetujui dan mempersilahkan untuk menyebar angket . *Ketiga,* mengkonsultasikan angket atau kuesioner kepada Kepala Cabang Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Pada hari Jum'at tanggal 17 April 2015, Kepala Cabang Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya pun menyetujui dan mempersilahkan untuk menggandakan kuesioner dan menyebar Kuesionernya hari itu juga. *Keempat¸* menyebar angket kepada karyawan dengan didampingi oleh kepala cabang. Kepala cabang juga membantu peneliti menjelaskan tujuan penelitian dalam melaksanakan penelitian kepada karyawan. Pengisian angket ini dilaksanakan dengan cara disuruh bawak pulang dulu ke rumah karywan tanpa harus cepat-cepat dikumpulkan. Baru setelah beberapa hari peneliti mengambil angketnya. Hal itu dilakukan demi maksimalnya karyawan dalam menjawab angket tersebut. *Kelima,*

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

pengambilan data guna melengkapi data-data perusahaan yang diperlukan oleh peneliti.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya yang semuanya berjumlah 35, 7 karyawan perempuan dan 28 karyawan laki-laki. Adapun secara jelas dan rincinya mengenai deskripsi subjek seperti yang disajikan pada table berikut ini :

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

Tabel 4. 1
Data Karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya

NO	NAMA	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	JABATAN	STATUS
1.	MUNAH	37 th	P	D-1	Admin	Nikah
2.	RIFKI	25 th	L	S-1	Zisco	Nikah
3.	ANNA	43 th	P	SMA	Zisco	Nikah
4.	DANI S	35 th	L	S-1	Zisco	Nikah
5.	LIHAR	24 th	L	SMA	Zisco	Lajang
6.	TAUHID	43 th	L	SMA	Zisco	Nikah
7.	ELFIT	30 th	L	SMA	Zisco	Nikah
8.	ALIANTOKO	41 th	L	SMA	Zisco	Nikah
9.	YUDIK	43 th	L	SMA	Zisco	Nikah
10.	ZAINAL A	26 th	L	S-1	Zisco	Nikah
11.	NR	21 th	P	D-1	Admin	Lajang
12.	DONI	30 th	L	S-1	Zisco	Lajang
13.	AI	21 th	P	D-1	Admin	Lajang
14.	IDR	44 th	L	S-1	Staf Prog	Nikah
15.	UMI LAMRAH	45 th	P	Mts	Receptionis	Nikah
16.	OPECS	48 th	L	SMA	Zisco	Nikah
17.	SUKAMTO	39 th	L	SMA	Zisco	Lajang
18.	A	25 th	L	SMA	Admin	Lajang
19.	A. WAHID	22 th	L	SMA	Admin	Lajang
20.	UCUP	22 th	L	D-3	Zisco	Lajang
21.	ARYO	24 th	L	SMA	Zisco	Lajang
22.	ARYA	38 th	L	S-1	Zisco	Nikah
23.	DMU	25 th	L	SMA	Zisco	Nikah
24.	MUTROFIN	45 th	L	S-1	Kep. Cab.	Nikah
25.	ROHMAN	22 th	L	SMK	Zisco	Lajang
26.	KA	34 th	L	S-1	Zisco	Nikah
27.	MI	41	P	SMA	Zisco	Nikah
28.	CA	28 th	L	S-1	Staf Prog.	Nikah
29.	AK	20 th	L	D-1	Staf Prog.	Lajang
30.	SAMSUL	21 th	L	SMA	OB	Lajang
31.	SETYA	34 th	L	SMA	ZIsco	Nikah
32.	LL	33 th	P	SMA	Zisco	Nikah
33.	SUDARKO	42 th	L	SMA	Zisco	Nikah
34.	RUDI H	25 th	L	SMA	Zisco	Lajang
35.	FAUZIN	27 th	L	S-1	Zisco	Lajang

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

Dari table di atas maka dapat diketahui bahwa dari 35 karyawan yang ada di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya jika dilihat dari pendidikannya, 10 karyawan pendidikan terakhirnya S-1, 1 karyawan pendidikan terakhirnya D-3, 4 karyawan pendidikan terakhirnya D-1, 19 karyawan pendidikan terakhirnya SMA, dan 1 karyawan pendidikan terakhirnya Mts.

Jika dilihat dari jabatan, 1 orang adalah kepala cabang, 5 karyawan sebagai admin, 3 karyawan sebagai staf program, 1 karyawan sebagai receptionis, 1 karyawan sebagai OB, dan 25 karyawan sebagai Zis Consultan. Dan jika dilihat dari statusnya 14 karyawan masih lajang dan 21 karyawan sudah nikah.

b. Uji Validitas & Reliabilitas

Sub bab ini sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, pada sub bab ini cukup dijelaskan pada hasilnya saja. Berhubung hasil dari uji validitas skala yang di try outkan sebelumnya hampir 100% valid semua, dimana pada variabel disiplin kerja terdapat 27 aitem dikatakan valid yaitu pada item 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, dan 30, karena r hitung lebih besar dari 0,25, dan aitem yang dikatakan tidak valid ada 3 aitem yaitu pada aitem 3, 4, 19, 25, 27, 28, dan 29, karena r hitung lebih kecil dari 0,25. Sedangkan pada variabel religiusitas terdapat 26 aitem dikatakan valid yaitu pada item 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, dan 30, karena r hitung lebih besar dari 0,25, dan aitem yang dikatakan

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 valid ada 4 aitem yaitu aitem 3, 12, 19, dan 27, karena r hitung lebih kecil dari 0,25.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya jika hasil uji validitas skala yang ditryoutkan terlebih dahulu hasil aitem validnya hampir 100%, maka hasil data tersebut langsung dipakai untuk data penelitian (*tryout* terpakai). Jadi pada penelitian ini skalanya cukup diberikan satu kali saja pada subjek. Ini mengacu pada teori dari Sumadi Suryabrata (2000) yang mengatakan bahwa salah satu cara untuk mengestimasi reliabilitas alat ukur yaitu dengan pendekatan satu kali pengukuran. Ini dilakukan demi menghindari kesulitan dan kelemahan yang ada. Dan pada penelitian ini uji validitas dan reliablitas dilakukan dengan bantuan *spss 16.0 for windows.*

Pada variable disiplin kerja berdasarkan uji reabilitas diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar atau r alpha (0,869) yang bernilai positif dan lebih besar dari 0,7, jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner Disiplin kerja yang ditunjukkan pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Surabaya adalah reliabel sesuai dengan konsisitensi dan jawaban-jawaban responden pada kuesioner.

Sedangkan pada variable religiusitas berdasarkan uji reabilitas diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar atau r alpha (0,881) yang bernilai positif dan lebih besar dari 0,7, jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner Religiusitas yang

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

ditunjukkan pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Surabaya adalah reliabel sesuai dengan konsisitensi dan jawaban-jawaban responden pada kuesioner.

c. Uji Normalitas

Pada bab sebelumnya uji normalitas telah dijelaskan, namun pada sub bab ini hanya cukup mengenai hasilnya saja. Berdasarkan uji normalitas data menggunakan teknik *Kolmogrof-Smirnof* didapat nilai signifikansi untuk data skala Religiusitas didapat nilai signifikansi sebesar 0,20 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data dari skala Religiusitas berdistribusi normal. Sedangkan untuk data skala Disiplin Kerja didapat nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data dari skala Disiplin Kerja tidak berdistribusi normal.

B. Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh dari penelitian ini salah satunya tidak berdistribusi normal dengan menggunakan teknik *Klomogorov-Smirnov,* sehingga untuk pengujian hipotesisnya harus menggunakan statistik nonparametrik yaitu uji korelasi *Spearman.* Dari pengujian dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut :

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

Tabel 4.2
Pengujian Hipotesis

			Disiplin	Religi
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1.000	.428*
		Sig. (2-tailed)	.	.010
		N	35	35
	Religi	Correlation Coefficient	.428*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.010	.
		N	35	35

Penelitian ini menggunakan taraf kesalahan 5%, yang artinya pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi (p-*value*) dengan galatnya.

1. Jika signifikansi > 0,05, maka Ha ditolak
2. Jika signifikansi < 0,05, maka Ha diterima

Pada tabel Correlations di atas diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,428, dengan signifikansi sebesar 0,01. Berdasarkan data tersebut, karena signifikansi 0,01 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan positif yang signifikan antara religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

Dengan ketentuan jika korelasi menghasilkan korelasi yang bersifat positif (+), maka hubungan kedua variable bersifat searah (berbanding lurus), yang berarti semakin tinggi nilai variable (X) maka semakin tinggi pula nilai variable (Y)nya, dan sebaliknya. Jika korelasinya negative (-), maka hubungan kedua variable bersifat tidak searah (berbanding terbalik), yang berarti semakin

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

tinggi nilai variable (X) maka semakin rendah nilai variable (Y)nya, dan sebaliknya (Muhid, 2010).

Jadi, karena hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,428 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Berdasarkan angka koefisien korelasi sebesar 0,428, dimana angka korelasinya bersifat positif, maka artinya semakin tinggi religiusitas karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya akan semakin tinggi pula disiplin kerjanya, dan sebaliknya.

C. Pembahasan

Dari uji statistik dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dengan metode Spearmen didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,428 dengan signifikansi sebesar 0.010. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variable (X) Religiusitas berkorelasi dengan kedisiplinan kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Koefisien korelasi sebesar 0,428 mengindikasikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti, yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erni Dwi Octaviani dkk (2011), yang hasilnya mengatakan bahwa ada hubungan antara

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

religiusitas dengan disiplin kerja pada anggota POLRI. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syafiq (2008), yang hasilnya mengatakan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami pada dosen UIN Yogyakarta.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan beberapa teori, *pertama*, 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.

Kedua, Jalaluddin (2001) mengutip pendapat Mukti Ali tentang peranan agama dalam pembangunan, salah satunya adalah sebagai ethos pembangunan. Maksudnya adalah bahwa agama yang menjadi anutan seseorang atau masyarakat jika diyakini dan dihayati secara mendalam mampu memberikan suatu tatanan nilai moral dalam sikap. Selanjutnya nilai moral tersebut akan memberikan garis-garis pedomam tingkah laku seseorang dalam bertindak sesuai dengan ajaran agamanya. Segala bentuk perbuatan yang dilarang agama dijauhinya dan sebaliknya selalu giat dalam menerapkan perintah agama, baik dalam kehidupan pribadi maupun kepentingan orang banyak. Dari tingkah laku dan sikap demikian tercermin suatu pola tingkah laku yang etis.

Ketiga, Darajad (1997) mengatakan bahwa agama mempunyai peranan penting dalam pembinaan kedisiplinan. Apabila dihadapkan pada suatu

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

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.

Keempat, 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. Selain memiliki keyakinan yang kuat terhadap ajaran agamanya, ciri yang tampak dari religiusitas seseorang adalah dari perilaku ibadahnya kepada Tuhan. Seseorang yang kurang menghayati dan mengamalkan ajaran agamanya memiliki kecenderungan sikap yang tidak disiplin.

Menurut pendapat penulis, keterkaitan dimensi-dimensi religusitas yakni dimensi ibadah, dimensi pengamalan dan dimensi penghayatan dengan disiplin kerja merupakan wujud internalisasi nilai-nilai agama (religiusitas) pada diri seseorang. 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. Kita juga bisa cermati ajaran disiplin dalam perintah shalat jamaah. Kewajiban shalat wajib lima

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

waktu selama sehari semalam sangat dianjurkan untuk dikerjakan secara berjamaah. Shalat jamaah di masjid atau langgar dikerjakan tepat waktu.

Hal di atas senada dengan pendapat H. Sulaiman Rasyid (1995) yang mengemukakan bahwa hikmah melaksanakan sholat adalah mendidik manusia untuk berdisiplin dengan tugasnya didalam waktu-waktu tertentu.

Selain itu, Mu'allim (2004) juga 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.

Menurut Tasmara (1995), ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja (termasuk juga disiplin kerja) akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada sesuatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu adalah beribadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang

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

terbaik (khairu ummah). Seseorang yang mampu menghayati nilai-nilai agamanya (Islam) akan mampu menginternalisasikan pula dalam konteks kehidupannya sehari-hari, termasuk salah satunya yaitu karyawan. Ia akan menghayati pekerjaannya sebagai karyawan sehingga akan tercerminlah pada dirinya disiplin dalam bekerja.

Beberapa teori di atas dan juga hasil penelitian ini memang sesuai dengan apa yang ada di lapangan yaitu di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya, dimana sesuai pengamatan peneliti religiusitas dan kedisiplinan para karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya memang cukup baik. Ini bisa dilihat dari ketaatan seluruh karyawan terhadap peraturan yang ada dalam yayasan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kedisiplinan mengenai waktu jam kerja. Jarang atau bahkan tidak pernah ada karyawan yang telat dalam jam kerja baik itu jam datang ataupun jam pulang kerja. Adapun jam kerja di yayasan ini yaitu dari jam 08.00 sampai 16.40 WIB.

Disamping itu, dalam kesehariannya khususnya setiap pagi sebelum jam kerja seluruh karyawan ngaji rutin Al-Qur'an bersama-sama dan dilanjutkan membaca al-maksurat bersama, lalu terakhir yaitu sholat Dhuha secara berjamaah. Lain dari pada itu, hubungan persaudaraan seluruh karyawan sangatlah erat, ramah tamah, murah senyum, selalu saling sapa jika bertemu dan mengucapkan salam, saling membantu jika ada yang butuh, saling silaturrahim, saling menjenguk jika ada salah satu karyawan yang sakit, dan yang paling penting selalu sholat berjamaah dalam setiap waktu sholat. Semua kebiasaan itu di luar peraturan yayasan dan mereka semua melakukan dengan

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

kesadarannya sendiri. Dari 35 karyawan ada 4 karyawan yang memiliki tingkat religiusitas dan disiplin kerja melebihi yang lain yaitu bapak Mutrofin, bapak Khotib, Bapak Tauhid, dan bapak Dadang. Mereka semua berempat memang sangat taat terhadap apa yang menjadi kewajibannya baik dalam agama maupun yayasan sendiri. Mereka patut dicontoh dan memberikan contoh bagi karyawan lainnya dan juga masyarakat luar.

Dengan begitu maka tidak salah jika ternyata hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Dalam hal ini, semakin tinggi religiusitas yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya, sebaliknya semakin rendah religiusitas karyawan maka semakin rendah pula displin kerjanya.

Akan tetapi, karena angka koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,428, ini mengindikasikan bahwa menurut teori kriteria penilain korelasi Sugiono (2003), hubungan positif antara religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya termasuk pada kategori sedang. Hal ini terjadi karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, namun dalam peneltian ini faktor lain tersebut tidak dibahas kecuali hanya fokus pada religiusitas.

Adapun faktor lain yang dimungkinkan juga mempengaruhi terhadap disiplin kerja menurut Hasibuan (2000) diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi atau hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan

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

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

1. 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.

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

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