BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia usaha mengharuskan perusahaan untuk merespon segala perubahan dengan upaya yang optimal. Pasar menjadi semakin luas, peluang ada dimana-mana, namun sebaliknya persaingan menjadi semakin ketat dan sulit diprediksikan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif agar mampu bersaing secara berkesinambungan.

Dalam persaingan ini masalah kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang menentukan maju mundurnya suatu industri/perusahaan. Suatu perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan suatu pekerja yang benar-benar kompeten dan dapat diandalkan pada segala bidang, dimana dalam proses pelaksanaannya tidak tertutup kemungkinan adanya konflik antar kepentingan bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri sehingga konflik itu dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang yang akan berakibat pada pekerjaannya. Sehingga dengan begitu kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan demi tercapainya hasil kinerja yang maksimal dalam sebuah perusahaan.

Disiplin diri sangat diperlukan sebagai usaha untuk membentuk perilaku sedemikian rupa sehingga sesuai dengan peran – peran yang ditetapkan

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

(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: Keteraturan terhadap peraturan, yaitu adanya ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan kebiasaan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis; 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: Sikap taat dan tertib; Pengetahuan tentang sistem aturan perilaku, norma, kriteria standar, sehingga menimbulkan kesadaran pentingnya ketaatan untuk

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

mencapai keberhasilan; Perilaku yang menunjukkan kesungguhan untuk menaati segala apa yang diketahui secara cermat.

Kata disiplin hampir tidak akan pernah dijumpai di dalam Al Qur'an dan Al Hadits. Namun demikian Islam sangat kaya dengan ajaran yang mendorong umatnya untuk berperilaku dan menjunjung tinggi kedisiplinan. Konsep taqwa, amanah, istiqomah, menghargai waktu, taat dan tanggung jawab adalah sebagian ajaran yang mendukung pencapaian perilaku disiplin.

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 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)

Dalam pada itu Ma'arif melihat ada dua prinsip dalam Al Qur'an yang dapat dijadikan dasar bagi pengembangan disiplin dalam rangka mengemban tugas pembangunan kemanusiaan dan masyarakat secara jujur dan bertanggungjawab. Kedua prinsip tersebut yang pertama adalah Taqwa, bila ayat-ayat Al Qur'an yang berkaitan dengan konsep taqwa dikaji dan dipertimbangkan secara cermat, akan sampai pada suatu kesimpulan bahwa karena suatu perbuatan/tindakan adalah bagian dari manusia, maka penilaian yang riil dan efektif terhadap tindakan yang dipakai terletak di luar dirinya. Karena itu taqwa hanya akan memiliki arti dalam suatu konteks sosial.

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

Dengan taqwa memungkinkan orang mampu membedakan antara yang baik dan buruk sehingga mendorong manusia untuk berusaha senantiasa mengerjakan yang pertama sembari menghindari yang kedua. Taqwa memberikan dasar yang kokoh untuk menumbuhkan kesungguhan dan kejujuran dalam diri manusia.

Lebih lanjut menurut Ma'arif orang yang benar-benar bertaqwa pasti memiliki tingkat kedisiplinan, sebab manusia yang bertaqwa sadar betul bahwa hanya dengan kedisiplinan yang tingi tanggung jawab kemanusiannya dapat dikerjakan sebaik-baiknya. Tanggungjawab tersebut dalam rangka merealisasikan makna hubungannya dengan Tuhan, masyarakat dan alam semesta, yaitu menciptakan sebuah kehidupan manusia yang bermoral.

Yang kedua yaitu Istiqomah, prinsip ini mengandung konsekuensi pada sikap lurus, jujur, konsisten dan disiplin dalam membela dan melaksanakan suatu pendirian yang diyakini benar dan baik. Kurang lebih ada 10 kata kerja aktif yang menggambarkan fungsi prinsip istiqomah dalam Al-Qur'an. Misalnya surat Ha Mim al-Sajdah ayat 30 yang artinya "Maka berpalinglah kamu dari mereka dan tunggulah, sesungguhnya mereka juga menunggu".

Selanjutnya dalam surat Hud ayat 112 yang artinya "Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana yang diperintahkan kepadamu dan juga orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas, sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan". Allah memerintahkan kepada Nabi agar beliau bersikap Istiqomah. Dari ayat tersebut tampak bahwa Nabi harus menjalankan disiplin komando dari Allah

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

untuk suksesnya suatu tugas yang dipikulkan kepadanya. Selain dua hal sebagaimana dikemukakan Ma'arif di atas, masih banyak prinsip lain yang mendukung terbentuknya perilaku disiplin. Konsep taat bagi kaum muslim umpamanya, merupakan media disiplin dari yang sangat bermakna. Kewajiban menjalankan sholat pada waktu yang telah ditentukan, sholat tepat pada waktunya ('ala waqtiha), merupakan perwujudan sikap Islam agar kaum muslimin menghargai waktu, menunaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan.

Dalam Islam sikap amanah merupakan prinsip yang mendasari munculnya tanggung jawab. Rasulullah menegaskan bahwa salah satu sifat orang munafik aadalah mereka yang tidak amanah. Seorang muslim yang memiliki sifat amanah inilah yang akan mampu menegakkan prinsip-prinsip kedisiplinan. Muslim yang demikian tidak akan mudah terpengaruh oleh hal-hal yang dapat menyimpang dari sikap dan sifat kedisiplinan.

Islam juga kaya akan ajaran moral. Setiap muslim diharuskan berperilaku etis moralis dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa ajaran akhlak/moral yang terdapat di dalam Al Qur'an di antaranya : keramah-tamahan dan kebajikan, amanah atau kepercayaan, berlaku benar dan jujur, taat, tanggung jawab, dan masih banyak lainnya. Itulah beberapa prinsip ajaran Islam yang mendukung terbentuknya sikap dan perilaku disiplin bagi umat manusia. (Karya ilmiah Roby Darisandi, www.academia.edu/6150164/kir)

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

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.

Matdarwan (1986) mengemukakan bahwa religius berarti 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).

Ahli psikologi dan sosiologi yang banyak mengungkapkan pandangan-pandangannya teori religiusitas adalah Glok & Stark, disamping Allport dan James. Menurut Glock dan Stark (Robertson, 1988; Ancok &Soroso, 1994; Astuti, 1999; Nashori, 1999), ada lima macam dimensi keberagamaan, yaitu dimensi keyakinan (the ideological dimention, religious belief), dimensi peribadatan atau praktik agama (the ritualistic dimention, religious practice), dimensi penghayatan (the experiental dimention, religious feeling), 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

dimensi pengalaman (the consequential dimention, religious effect) dan dimensi pengetahuan agama (the intellectual dimention, religious knowledge).

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 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.

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

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

agama yang telah terintegrasi dalam hatinya mampu menuntun sikap 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. 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

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

setelah azan berkumandang yang diikuti dengan iqamah. Dengan demikian, jika ingin mengikuti shalat jamaah, maka kita harus segera meninggalkan 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.

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

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. 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.

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.

Disiplin kerja merupakan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat

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

dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai (Soegiyono, 2001:23). Apabila disiplin kerja karyawan kurang optimal tentunya tujuan tidak akan tercapai secara maksimal sesuai harapan yang sudah direncanakan oleh sebuah perusahaan atau lembaga organisasi.

Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya merupakan lembaga nirlaba yang berkhidmat dan concern pada upaya memandirikan anak-anak yatim dan yatim piatu melalui pengelolaan Zakat, Infaq, Sedekah dan Wakaf (ZISWAF). Lokasi kantor cabang Surabaya yaitu di Jl. Bendul Merisi 1/2A Surabaya. Dari beberapa informasi dan data yang didapat baik itu dari hasil survey dan wawancara seluruh karyawan mulai dari pimpinan hingga bawahannya masalah displin kerjanya 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 karena yayasan ini adalah yayasan yang berlandaskan islamiyah maka dalam kesehariannya khususnya setiap pagi sebelum jam kerja dimulai seluruh karyawan diwajibkan ikut ngaji rutin Al-Qur’an dan dilanjutkan membaca al-maksurat bersama, lalu terakhir yaitu sholat Dhuha secara berjamaah. Sehingga dengan begitu meskipun jam kerja dimulainya jam 08.00 pagi akan tetapi datangnya karyawan ke kantor paling lambat jam 07.45, karena dari jam 07.45-08.00 adalah waktunya ngaji bersama. Begitulah dalam kesehariannya yang berjalan di yayasan Yatim

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

Mandiri Cabang Surabaya ini. Dan bagi mereka yang datangnya lebih dari jam 07.45 maka akan dikenai sanksi pengurangan gaji.

Jumlah karyawan seluruhnya di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya yaitu sebanyak 35 orang. Mengenai latar belakang pendidikan karyawan sangat bervariasi, namun rata-rata lulusan strata 1 (S1). Dan pastinya, karena ini adalah yayasan islam maka seluruh karyawannya beragama islam.

Melihat beberapa pemaparan di atas ini sangatlah menarik untuk mencari informasi mengenai apa yang telah terjadi di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya khusunya dalam hal masalah disiplin bekerja. Sebagai peneliti sangat tertarik untuk mengangkat topik antara disiplin kerja dengan religiusitas karyawan. Meskipun kemungkinannya yang menyebabkan disiplin kerja di yayasan ini adalah aturan-aturan dan sanksi yang diterapkan sehingga para karyawan disiplin, namun ada kemungkinan juga yang mempengaruhi mereka disiplin terhadap peraturan adalah tingkat religiusitas yang dimiliki, bukan karena takut pada sanksi. Mengacu pada teorinya (Sarwono, Nashori, Mucharam, dan Darajat) yang mengatakan bahwa agama/religious adalah salah satu faktor yang mempengaruhi dan mewujudkan seseorang menjadi disiplin. Dalam hal ini peneliti ingin mencari sebuah fakta atau informasi mengenai apakah ada korelasi antara tingkat religiusitas yang dimiliki karyawan dengan kedisiplinan kerja yang telah tereliasasikan di yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Maka dari itu sangat penting sekali untuk membuktikan dan melakukan penelitian dengan judul "*Korelasi Tingkat*

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

Relegiusitas Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah ada korelasi tingkat religiusitas terhadap disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui korelasi antara tingkat religiusitas dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

   Menambah khasanah pengetahuan dalam psikologi, terutama bagi perkembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat praktis :

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan refrensi bagi Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya khusunya dan seluruh cabang umumnya, sebagai acuan untuk mengatasi atau mengurangi ketidakdisiplinan karyawan dalam kaitannya dengan religiusitas, sehingga pada ahkirnya lembaga atau yayasan akan dapat melakukan peningkatan disiplin kerja di lemabaga atau yayasan.

E. Keaslian Penelitian

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

Penelitian terdahulu tentang tingkat religiusitas dan disiplin kerja di Indonesia memang sudah pernah dilakukan, namun masih tidak seberapa banyak. Penelitian terdahulu lebih banyak fokus pada pengaruh religiusitas terhadap etika berbisnis, kewirausahaan, stress kerja, dan prestasi kerja, dll. Untuk mendukung penelitian ini maka di bawah ini dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang bisa dijadikan sebagai bandingan :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Erni Dwi Octaviani, Amrizal Rustam & Rohmatun dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang & Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogjakarta (2011) dengan judul *Hubungan antara Religiusitas dengan Kedisiplinan pada Anggota Polri*. Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi rxy = 0,747 dengan p = 0,000 (p < 0,01). Hal ini menunjukkan hubungan positif yang sangat signifikas antara religiusitas dengan kedisiplinan pada anggota POLRI, artinya makin tinggi religiusitas anggota POLRI, maka makin tinggi kedisiplinan anggota POLRI, sebaliknya makin rendah religiusitas anggota POLRI makin rendah pula kedisiplinan anggota POLRI.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Roby Darisandi dengan judul *Pengaruh Tingkat* Religiusitas *Siswa Terhadapa Perilaku Disiplin Peserta Didik SMA Negeri 3 Prabumulih.* Hasil ini menunjukkan bahwa banyak peserta didik yang religiusnya tinggi tetapi kurang disiplin dalam mengatur waktu yang tepat untuk belajar sedangkan peserta didik yang religiusnya rendah ragu dan bingung tentang penerapan religiusitas terhadap perilaku.

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

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syafiq dan Hepi Wahyuningsih dari Fakultas Psikologi & Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia (2008) dengan judul *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Etos Kerja Islami Pada Dosen Di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.* Hasil analisis data penelitian dengan komputer menggunakan program SPSS 12.0 for Windows, menunjukkan koefisien korelasi secara umum (R) sebesar 0.415 dengan koefisien detrminasi (R Square) sebesar 0.172. Hasil korelasi Sperman Rho sebesar 0.354 dengan p =0.016 ($p<0.05$) pada uji satu ekor. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami pada dosen. Selain itu ditemukan pula ada hubungan antara religiusitas dimensi ibadah, dimensi penghayatan dan dimensi pengamalan dengan etos kerja islami. Sedangkan penelitian ini juga menemukan bahwa tidak ada hubungan antara religiusitas dimensi aqidah dan dimensi pengetahuan dengan etos kerja islami.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang (2011) dengan judul *Pengaruh Religiusitas Terhadap Etika Berbisnis*. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh religiusitas. Jenis penelitian adalah survei. Populasinya adalah para pemilik rumah makan Padang di Kota Malang. Teknik pengambilan sampelnya adalah simple random sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variable independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Secara parsial, dimensi ritual/syari'ah 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

konsekuensi/akhlaq berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika berbisnis. Dimensi ideologi/akidah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etika berbisnis. Dimensi intelektual/ilmu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etika berbisnis. Dimensi religiusitas yang paling dominan mempengaruhi etika berbisnis adalah konsekuensial/akhlaq.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2005) Alumni Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia dan Trias Setiawati dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia dengan judul *Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Alumni Dan Bukan Alumni Pesantren Di Kantor Depag Kota Malang*. Penelitian ini berhasil membuktikan: (1) Secara bersama-sama, Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) alumni dan bukan alumni pesantren yang berkarya di Kantor Departemen Agama Kota Malang. Namun jika dilihat dari masing-masing dimensi, maka hanya ada tiga dimensi yang secara signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Departemen Agama Kota Malang, yaitu, dimensi Keyakinan, Pengamalan (Akhlaq), dan Pengalaman (Penghayatan), (2) Bahwa antara santri dan non santri dalam prestasi kerja memiliki perbedaan, dan (3) bahwa antara santri dan non santri memang memiliki perbedaan dari sisi-sisi religiusnya.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Sutarmi Madyaningsih (2013) dari Fakultas Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga dengan judul *Pengaruh Ketekunan Shalat Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas III,*

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

*IV, V dan VI SD Negeri Kajoran 2 Kecamatan Kajoran Kabupaten Magelang***.** Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketekunan shalat berpengaruh terhadap kedisiplinan siswa SD Negeri Kajoran 2 Kabupaten Magelang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ketekunan shalat siswa tergolong dalam kategori sangat tinggi sebanyak 10 siswa dengan interval skor antara 28-30 sebesar (25%), tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 20 siswa dengan interval skor antara 25-27 sebesar (50%), dan dalam kategori sedang sebanyak 10 siswa dengan interval skor antara 22-24 sebesar(25%). Sedangkan kedisiplinan siswa tergolong dalam ketegori sangat tinggi sebanyak 16 siswa dengan interval skor antara 26-30 sebesar (40%), dalam kategori tinggi sebanyak 21 siswa dengan interval skor antara 21-25 sebesar (52,5%), dan dalam kategori sedang sebanyak 3 siswa dengan interval skor antara 16-20 sebesar (7,5%). Harga chi kuadrat hitung (15, 404) lebih besar dari harga chi kuadrat tabel dengan db= 4 dan taraf signifikansi 5% (9,488 atau 9,49) dan 1% (13, 277 atau 13,3).

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Ahmad (2002) dari Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga Jogjakarta dengan judul *Hubungan Antara Pelaksanaan Sholat dan Shodaqoh dengan Disiplin Kerja Karyawan Perusahaan Jenang Mubarok Kudus.* Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variable pelaksanaan sholat dan shodaqoh dengan disiplin kerja, 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

intensifnya rutinitas melakukan sholat dan shodaqoh maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan karyawannya.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. PLN (persero) APD Semarang)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Jhon Nasyaroeka dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Bentoel Prima Bandar Lampung*. Berdasarkan hasil penelitian Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung. Hal ini membuktikan dari hasil perhitungan korelsi Product Moment, yaitu didapat r hitung sebesar 0,75 dengan r table sebesar 0,339 (n=34) pada taraf signifikan 5% dan r tabel sebesar 0, 436 dengan taraf signnifikan 1%. Dengan hasil r hitung lebih besar dari r tabel ini maka nyata gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

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

Dengan demikian hipotesis diterima. Dan dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien penentu (KP) diperoleh hasil sebesar 53,29%. Sedangkan faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan pengaruhnya sebesar 46,71%. Dengan demikian, gaya kepemimpinan pada PT. Bentoel Prima Bandar Lampung mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Apriliatin, Harlina Nurtjahjanti, S.Psi., M.Si, Ahmad Mujab M., S.Psi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro dengan *judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Awak KA PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi V Di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto*. Hasilnya yaitu ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak KA. Semakin positif persepsi pegawai terhadap kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, semakin negatif persepsi pegawai terhadap kompensasi maka semakin rendah pula disiplin pegawai. Persepsi terhadap kompensasi subjek menunjukkan kategori tinggi sementara disiplin kerja subjek pada saat penilitian juga berada pada posisi tinggi. Sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kompensasi pada disiplin kerja pegawai sebesar 25.7% sedangkan 74,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari penelitian-penelitian terdahulu maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Meskipun telah ada penelitian 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

“Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota POLRI”, namun dalam penelitian ini terdapat perbedaan pada subjek penelitian. Penelitian terdahulu mengunakan subjek anggota POLRI yang notabennya memang dituntut untuk disiplin karena adalah penegak hukum dan sekaligus juga aparat negara, sedangkan pada penelitian ini subjeknya adalah karyawan swasta di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Penelitian ini juga berdasarkan fakta masalah yang ada di yayasan yakni disiplin kerjanya para karyawan cukup baik, sehingga peneliti menfokuskan penelitian dengan judul ”Korelasi Tingkat Relegiusitas 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