

**PENGARUH TINGKAT RELIGIUSITAS DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA SALON MUSLIMAH
HOUSE OF AISYA BOGOR**

Ade Ratna Ningsih, H.Ahmad Sobari, Syarifah Gustiawati.

Universitas Ibn Khaldun Bogor
aderatnaningsih.arn198@gmail.com

ABSTRACT

House of Aisyah is a special beauty house for Muslim women who care about birth and inner beauty. The House of Aisyah Muslimah Salon has a mission to open jobs and introduce Muslim-inspired ethics by dedicating beauty care to Muslim women through halal and natural products, shar'i services, modern technology, and employees with work ethics in accordance with the teachings of Islam to realize birth satisfaction and inner Muslim women. The objectives of this study were: (1) The extent to which religiosity affects the work ethic of employees at the House of Aisyah Bogor (2) How financial compensation affects the work ethic of employees in the House of Aisyah Bogor. This study uses quantitative methods. Data collection techniques using questionnaires, while data analysis techniques using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23. The analysis shows that the significance value is 0.003, because $0.003 < 0.05$, H_0 is rejected. So it can be concluded that the level of religiosity and financial compensation together affect the work ethic of employees at the Salon Muslimah House of Aisyah Bogor. While partially it shows that the religiosity variable does not affect the work ethic of the employees at the Salon Muslimah House of Aisyah Bogor and for the financial compensation variable it significantly influences the work ethic of employees at the Salon Muslimah House of Aisyah Bogor.

Keywords: Religiosity, Financial Compensation and Work Ethics

ABSTRAK

House of Aisyah adalah rumah kecantikan khusus bagi wanita muslimah yang peduli dengan kecantikan lahir dan batin. Salon muslimah House of Aisyah ini memiliki misi membuka lapangan pekerjaan dan memperkenalkan etika berhias muslimah dengan mendedikasikan perawatan kecantikan bagi muslimah melalui produk yang halal dan alami, layanan syar'i, teknologi modern, dan karyawan dengan etos kerja sesuai dengan ajaran Islam demi mewujudkan kepuasan lahir dan batin para muslimah. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Sejauh mana religiusitas berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di House of Aisyah Bogor (2) Bagaimana kompensasi finansial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di House of Aisyah Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dibantu program SPSS 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu 0,003, karna $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat religiusitas dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah House of Aisyah Bogor. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak mempengaruhi etos kerja karyawan di Salon Muslimah House of Aisyah Bogor dan untuk variabel kompensasi finansial sangat signifikan mempengaruhi etos kerja karyawan di Salon Muslimah House of Aisyah Bogor.

Kata kunci: Religiusitas, Kompensasi Finansial dan Etos Kerja

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini memiliki dampak yang besar pada dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang telah menjadi bidikan mereka. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha dan bisnis mau tidak mau harus didorong untuk mencapai organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Karena keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat seperti pada saat ini.

Dalam pandangan Islam menyikapi globalisasi adalah dengan cara memiliki sikap takwa. Takwa memiliki makna seorang muslim harus mempunyai kekuatan dan kemandirian serta ketundukan kepada Allah SWT, dalam keseluruhan tatanan kehidupannya. (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung 2003:44). Yang dibarengi dengan kekuatan akidah, kekuatan ilmu pengetahuan, kekuatan ukhuwah, sinergi, dan kekuatan pendidikan dan budaya. (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung 2003:44-45)

Jika pengusaha muslim memiliki sikap tersebut maka ia akan mampu melakukan arahan dan menyeleksi fenomena disekitarnya. Misalnya fenomena daya saing antara Salon Non-Syari'ah dan Salon Syari'ah.

Tidak hanya daya saing antara Salon Non-Syari'ah dan Salon Wanita Syari'ah saja, maraknya Salon Syari'ah yang bermunculan menandakan bahwa memang masyarakat Islam sangat memerlukan jasa perawatan *treatment skincare* dengan pelayanan Syari'ah. Misalnya ketika seorang muslimah yang ingin mendapatkan perawatan untuk kebutuhan tubuhnya namun tetap berada pada koridor Syariat Islam seperti halnya fasilitas tempat ibadah yang memadai, dan fasilitas produk dan bahan-bahan untuk perawatan *skincare* yang halal untuk dipakai.

Pada hakikatnya sebuah perusahaan syari'ah harus memiliki etos kerja sesuai syari'ah. Seperti halnya salon khusus wanita muslimah *House of Aisyah* yang berkonsep ibadah sesuai dengan syariat Islam, yang dengan keberkahannya bukan hanya ada pada perusahaan ini, akan tetapi kembali pada rekan kerja semuanya dan juga terhadap keluarganya.

Hal ini harus dibarengi dengan etos kerja karyawan yang memadai pada Salon Syari'ah. Faktor yang memegang peran penting suatu organisasi berjalan dengan baik atau tidak terletak dari Sumber Daya Manusianya (SDM). Veitzal Rivai (2010:15). Suatu perusahaan memiliki SDM dengan kinerja yang tinggi adalah asset bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki religiusitas dan kinerja yang tinggi akan meningkatkan citra baik perusahaan dimata publik.

Penelitian ini mencoba mencari jawaban terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi Etos Kerja karyawan pada Salon Muslimah *House of Aisyah* Bogor dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Sejauh mana religiusitas (X_1) berpengaruh terhadap etos kerja karyawan (Y) di *House of Aisyah* Bogor ?
- 2) Bagaimana kompensasi finansial (X_2) berpengaruh terhadap etos kerja karyawan (Y) di *House of Aisyah* Bogor ?

2. KAJIAN LITERATUR

a) Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahasa latin *religio* yang berarti agama, keshalehan, jiwa keagamaan. (Didin, 2003:44) Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan beberapa istilah yang saling berhubungan, yaitu: Religi (*religion*, kata benda) agama,

kepercayaan akan adanya Tuhan. (*Religijs*, kata sifat) taat pada agama, bersifat agamis, berhubungan dengan agama, sesuai dengan prinsip-prinsip suatu agama. Keberagaman (*religiousness*, kata benda) keadaan atau kualitas seseorang menjadi religius. Religiusitas (*religiosty*, kata benda) ketaatan pada agama atau keberagamaan.

Dalam bahasa Arab, agama dikenal dengan kata *al-din*. Kata *al-din* sendiri mengandung berbagai arti. Sedangkan pengertian *al-din* yang berarti agama adalah nama yang bersifat umum. Artinya, tidak ditujukan pada salah satu agama; ia adalah nama untuk setiap kepercayaan yang ada di dunia ini. Menurut para ahli sosiologi yang dikutip oleh Dr.H.Dadang Kahmad M.Si (2002:13), agama merupakan suatu pandangan hidup yang harus diterapkan dalam kehidupan individu ataupun kelompok.

Menurut Glock dan Stark sebagaimana dikutip oleh Djamaludin Ancok (2002:76), agama adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan dan semua itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*). Sedangkan menurut Mayer dalam Nashori dan Mucharam (2002:70), religi adalah seperangkat aturan dan kepercayaan yang pasti untuk membimbing manusia dalam tindakannya terhadap Tuhan, oranglain dan diri sendiri. Selain itu, dalam buku tersebut religiusitas juga dapat diartikan seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa sering melaksanakan ibadah dan akidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya.

Dalam Islam religiusitas adalah hubungan interpersonal antara manusia dengan Allah SWT, serta suatu pola yang mengatur kehidupan manusia menjadi teratur sehingga pemujaan kepada Allah SWT tidak terjadi kekacauan. Religiusitas adalah keyakinan yang kuat terhadap apa yang akan terjadi pada kehidupan manusia itu semata-mata adalah takdir dari Allah SWT. Religiusitas adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agama yang dianutnya serta suatu tingkat pemahaman yang menyeluruh terhadap agama yang dianutnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ar-Ra'd: 11 :

لَهُ ۥ مُعَقَّبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنۢ خَلْفِهِ ۥ
 ۞ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا يَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ
 ۞ وَإِذَا أَرَادَ بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ
 ۞ وَمَا لَهُمْ مِّنۢ أَلَّهِ بِقَوْمٍ سُوٓءًا فَلَآ مَرَدَّ لَهُ
 ۞ دُونَهُ مِنَ وَآلٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dari berbagai pendapat diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa religiusitas adalah proses seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman , pengetahuan agama dan pengalaman agama dalam bertingkah laku. Untuk dapat mengetahui tinggi rendahnya tingkat religiusitas seseorang, kita dapat mengetahui dari praktik keagamaannya.

Menurut Glock dan Stark sebagaimana dikutip oleh Djamaludin Ancok (2002: 53), ada lima macam dimensi keberagaman yang dapat dijadikan sebagai indikator religius seseorang. Dimensi tersebut antara lain :

- a) Dimensi Keyakinan (*Ideological Involvement*) atau akidah Islam menunjuk pada seberapa tingkat keyakinan muslim terhadap kebenaran ajaran-ajaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Didalam keberislaman, isi dimensi keimanan menyangkut keyakinan tentang Allah, para malaikat, Nabi/Rasul, kitab-kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Sebagaimana dikatakan dalam Al-Qur'an :

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ
 الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ
 بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ
 وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي
 الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَأَبْنَ
 السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ
 الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ
 ۝ وَالصَّائِرِينَ فِي بَعْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا
 ۝ أُولَٰئِكَ لَبَّاسًا وَأَلْضَرَاءَ وَحِينَ الْبَأْسِ
 ۝ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ الَّذِينَ صَدَقُوا

"Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir [yang memerlukan pertolongan] dan orang-orang yang meminta-minta; dan [memerdekakan] hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar [imannya]; dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa."(QS. Al-Baqarah: 177)

- b) Dimensi Pribadatan atau Prakterk Agama (*Ritual Involment*) atau syariah menunjuk pada seberapa tingkat kepatuhan muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana diperintahkan dan dianjurkan oleh agamanya. Dalam keberislamanperibadatan menyangkut pelaksanaan shalat, puasa, zakat, haji, membaca Al-Qur'an, do'a, dzikir, ibadah kurban, puasa di bulan Ramadhan, dan sebagainya. Seperti halnya yang terdapat dalam Al-Qur'an :

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَءَاتُوا الزَّكَاةَ وَأَرْكَعُوا
 مَعَ الرَّاكِعِينَ

"Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku"(QS. Al-Baqarah : 43)

- c) Dimensi Pengetahuan Agama (*Intellectual Involvement*). Ilmu menunjukkan pada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman muslim terhadap ajaran-ajaran agamanya, sebagaimana termuat dalam kitab sucinya. Dalam keberislaman, dimensi ini menyangkut pengetahuan tentang isi Al-Qur'an, pokok-pokok ajaran yang harus

diimani dan dilaksanakan. Misalnya mengetahui makna diadakan Nuzul Qur'an, Hari Raya Idul Adha, Puasa Ramadhan dan sebagainya.

- d) Dimensi Penghayatan (*Experiential Involvement*), yaitu dimensi yang berisikan pengalaman-pengalaman unik dan spektakuler yang merupakan keajaiban yang datang dari Tuhan. Misalnya apakah seseorang pernah dekat dengan Tuhan, merasa tajut berbuat dosa, merasa bahwa doa nya dikabulkan Tuhan atau pernah merasakan bahwa jiwanya selamat dari bahaya karena pertolongan Tuhan dan lain-lain.
- e) Dimensi Pengamalan (*Consequential Involvement*), yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya. Dimensi ini menunjuk pada seberapa tingkatan muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain. Dalam keberislaman, dimensi ini meliputi perilaku suka menolong, bekerjasama, menyejahterakan dan menumbuhkembangkan orang lain, menegakkan keadilan dan kebenaran dan lain-lain. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (QS: Al-Maidah: 2).

b) Kompensasi Finansial

Kompensasi sering disebut dengan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2008:155) adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Adapun menurut Hadari Hawawi (2008: 182), kompensasi bagi organisasi/ perusahaan berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi dapat dipahami sebagai keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial dan non finansial.

Dari berbagai teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, tunjangan dan bonus.

- 1) Gaji. Menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Gaji yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Dalam menetapkan gaji karyawan dapat ditentukan dengan dua cara, yaitu waktu dan jumlah produksi. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk.
- 2) Tunjangan. Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para karyawannya. Pembayaran tunjangan biasanya dibayarkan bersamaan dengan pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para karyawan. Tunjangan ini dapat memberikan tambahan penghasilan untuk karyawan. Pemberian

tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan/ organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada Karyawan (*employee service*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan/ organisasi kepada karyawannya. Bonus

- 3) Bonus. Bonus merupakan kompensasi insentif. Bonus tersebut diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baru terlampaui. Melampaui tingkat produksi dapat dilakukan dengan salah satu dari tiga bentuk, yaitu :
- a. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.
 - b. Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dan waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu lebih banyak pekerjaan yang diselesaikan.
 - c. Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang makin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

Bonus yang diberikan dalam bentuk kas yang diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pemberian bonus ini biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode tersebut.

c) Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos kerja berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan. Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan.

Menurut Sinamo (2011: 26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Selain itu, menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap etos kerja.

Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah 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 terbaik (*Khairu ummah*).

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah spirit, semangat dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan unggul, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Menurut Petty (Ancok, 2008: 52) etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu :

- 1) Keahlian Interpersonal. Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan mengenai hubungan kerja dengan oranglain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan

pekerja lainnya dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal yang digunakan individu pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu : sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemampuan.

- 2) Inisiatif. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini dihubungkan dengan situasi ditempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif ambisius, efisien, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.
- 3) Dapat Diandalkan. Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap kerjanya. Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Umar (2008:5), desain penelitian merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antara variabel terikat dalam suatu penelitian. Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian pengujian hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu permasalahan penelitian yang kebenaran masih perlu diuji. Sumber data penelitian ini merupakan data sekunder dan data primer. Data primer merupakan suatu data yang didapat dari sumber pertama, yaitu dari individu atau perseorangan, data ini bisa berwujud hasil wawancara dan pengisian kuesioner atau angket serta dari data yang dimiliki oleh pihak perusahaan.(Umar, 2003:53) Penelitian ini menggunakan data primer atau data empiris yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. (Hasan, 2002:19). Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.(Sugiyono, 2002:135).

Data sekunder adalah data yang diperoleh penelitian melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, literatur, dan artikel yang didapat dari website. Atau data yang diambil dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. (Supranto, 1997:6) Namun data-data ini mengandung pembahasan dari penelitian. Untuk itu beberapa sumber buku atau data yang akan membantu mengkaji secara kritis diantaranya yaitu berkaitan dengan tema penelitian tersebut. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan.

Berdasarkan hipotesis yang dilakukan, maka variabel Religiusitas dan Kompensasi Finansial merupakan variabel bebas, sedangkan variabel Etos Kerja Karyawan merupakan variabel tergantung.

1. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni regresi linear berganda (*Linear Multiple Regression*) dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + es$$

Dimana:

Y : Etos Kerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Religiusitas

X₂ : Kompensasi Finansial

e : error

Analisis linear berganda dipergunakan untuk analisa data pada penelitian ini karena:

- a. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulatif (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda ini dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 1999: 157)
- b. Analisis regresi linear berganda menunjukkan hubungan *kausalitas* (sebab akibat) antara variabel X (variabel independen) yang merupakan penyebab terhadap variabel Y (variabel dependen) yang merupakan akibat.
- c. Regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Sekaran, 2006).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian hipotesa menggunakan uji statistik f (*f-test*) digunakan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) yang terdapat dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri (*parsial*) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian hipotesa menggunakan uji statistik t (*t-test*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya variabel independen secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan sosiasi (*linier*) antara dua variabel atau lebih (Jogiyanto, 2010:146). Berikut hasil output dari SPSS kemudian dirangkum menjadi bahasan-bahasan yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengelolaan Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,582	7,692		2,416	,025
X1	-,089	,082	-,203	-1,084	,291
X2	,726	,187	,726	3,879	,001

Sumber: *output* data kuisioner yang diperoleh pada *IBMSPSS Statistic*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear yang dilkauan melalui analisis *statistic* dengan menggunakan *software SPSS Versi 23,0 for windows*, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,582 - 0,089X_1 + 0,726X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 18,582. mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel religiusitas dan kompensasi finansial.
 - 2) Nilai koefisien regresi pada variabel tingkat religiusitas (X1) bernilai negatif sebesar 0,089 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Religiusitas, maka nilai religiusitas akan meningkat sebesar -0,089 (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap).
 - 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial bernilai positif 0,726. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1%, maka kompensasi finansial akan meningkat sebesar 0,726 (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap)
- a) Hasil Uji secara simultan pengaruh variabel Tingkat Religiusitas, Kompensasi Finansial dan Etos Kerja Karyawan.

Pengujian hipotesa 1, yaitu pengujian secara bersama-sama (*simultan*) pengaruh variabel tingkat religiusitas dan kompensasi finansial terhadap etos kerja karyawan regresi linear berganda dengan cara melihat nilai F pada uji Anova kemudian membandingkannya dengan nilai f_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 2 ANNOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,149	2	36,075	7,781	,003 ^b
	Residual	92,720	20	4,636		
	Total	164,870	22			

sumber: *output* data kuisioner yang diperoleh pada *IBMSPSS Statistic*

Untuk mengetahui hasilnya dapat dilihat dari kolom (sig) didalam tabel dibawah ini:

- ❖ Jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima
- ❖ Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak

Dari tabel *output* diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikansi yaitu $<0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat religiusitas dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah *House of Aisya* Bogor.

- b) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial tingkat religiusitas dan kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah *House of Aisya* Bogor.

Tabel 4.47 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,582	7,692		2,416	,025
	Tingkat religiusitas	-,089	,082	-,203	-1,084	,291
	Kompensasi finansial	,726	,187	,726	3,879	,001

a. Dependent Variable: Etos kerja karyawan

❖ Pengujian koefisien variabel tingkat religiusitas (b₁)

H₀: tingkat religiusitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah *House of Aisyah* Bogor.

H_a: tingkat religiusitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah *House of Aisyah* Bogor.

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,291. Artinya $0,291 > 0,05$, maka H₀ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat religiusitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah *House of Aisyah* Bogor.

❖ Pengujian Koefisien Variabel Kompensasi Finansial (b₂)

H₀: Kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah *House of Aisyah* Bogor.

H_a: Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Salon Muslimah *House of Aisyah* Bogor.

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001. Artinya $0,001 < 0,05$, maka H₀ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Salon Muslimah *House of Aisyah* Bogor.

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t hitung pada variabel religiusitas diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,291 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Salon dan Spa Muslimah *House of Aisyah* Bogor.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t hitung pada variabel kompensasi finansial diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,001 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Salon dan Spa Muslimah *House of Aisyah* Bogor.

Pembahasan dalam penelitian ini penulis hanya dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan Salon dan Spa Muslimah *House of Aisyah* tetaplah menjaga etos kerja islami dan meningkatkan kehalalan produk agar tetap dipercaya oleh para konsumen dan mendapatkan penjualan yang besar.
2. Dari analisis statistik dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan reponden pada variabel religiusitas pertanyaan nomer 10. Untuk itu disarankan, dalam rangka meningkatkan religiusitas karyawan alangkah baiknya pihak manajemen perlu menambah ilmu pengetahuan dan siraman rohani, agar karyawan memiliki bekal untuk kehidupan dunia dan akhirat.
3. Sebagai umat muslimah, kita diwajibkan untuk menjaga, merawat aurat dan mempercantik kecantikan jasmani dan rohani.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta: Menara Kudus, 2002.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara 2002.
- Jogiyanto, 2010, "Metodelogi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman," Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Kadarisman, *Manajemen kompensasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Kahmad, Dadang, *Sosiologi Agama*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2002.
- Nashroni, Fuad dan Rachmy Diana Mucharom, *Mengembangkan Kreatifitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*, Yogyakarta : Menara Kudus, 2002.
- Rivai, Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Murai Kencana, 2010.
- Sinamo, Janes, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, 2011.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Supranto, *Metode riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Umar, Husein, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.