

Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ditinjau dari Keikutsertaan dalam Program Pembinaan Religiusitas

Achmad Riyanto^{1*}, Siti Hikmah², Lucky Ade Sessiani³

¹²³UIN Walisongo Semarang, Indonesia

Abstract

Human Resources is a determinant of the success of the industry, especially in the service sector. Hospitals as a service industry need a strategy to motivate employees to show the best performance. The purpose of this study was to do an empirical comparison between the work motivation of employees at Roemani Muhammadiyah Hospital, which provides a religious development program for its employees, and employees at Dr. RSJD. Amino Gondohutomo who does not provide religious training programs for his employees. Quantitative research method uses a comparative test (t-test) conducted on 100 subjects. Subjects were divided into two groups, each consisting of 50 people who were randomly selected from both research locations. The results of the t-test resulted in a value of $t = 0.003$ ($<p = 0.05$) so it can be concluded that there is a significant difference in terms of work motivation for hospital employees who receive a religious training program and those who do not. So, it is important for companies or institutions to pay attention to the factor of religiosity in the workplace because it can have an impact on employee motivation and performance.

Keywords: *work motivation; religiosity; hospital employees*

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan penentu keberhasilan industri terutama di bidang jasa. Rumah sakit sebagai industri jasa membutuhkan strategi untuk memotivasi karyawan agar menampilkan kinerja terbaik. Tujuan penelitian ini adalah melakukan perbandingan secara empiris antara motivasi kerja karyawan di RS Roemani Muhammadiyah yang memberikan program pembinaan religiusitas bagi karyawannya, dengan karyawan di RSJD Dr. Amino Gondohutomo yang tidak memberikan program pembinaan religiusitas bagi karyawannya. Metode penelitian kuantitatif menggunakan uji komparatif (uji-t) yang dilakukan pada subjek berjumlah 100 orang. Subjek dibagi ke dalam dua kelompok, masing-masing berjumlah 50 orang yang dipilih secara acak dari kedua lokasi penelitian. Hasil uji-t menghasilkan nilai $t = 0,003$ ($<p= 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal motivasi kerja pada karyawan rumah sakit yang mendapatkan program pembinaan religiusitas dengan yang tidak. Maka, penting bagi perusahaan atau institusi untuk memperhatikan faktor religiusitas di tempat kerja karena dapat berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *motivasi kerja; religiusitas; karyawan rumah sakit*

***Corresponding Author**

achmadriyanto50@gmail.com

Pendahuluan

Era dunia saat ini telah memasuki masa revolusi industri 4.0 di mana teknologi sudah menjadi tumpuan hidup bagi manusia. Perkembangan internet dan teknologi digital, terjadi terus-menerus menjadikan segala sesuatu terus berkembang. Kondisi saat ini mampu mempengaruhi unsur-unsur kehidupan dalam bidang perekonomian, politik, kebudayaan, seni hingga pendidikan. Seiring dengan perkembangan teknologi, tuntutan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya menjadi semakin tinggi. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat krusial sebagai penunjang keberhasilan perusahaan, maka dari itu perlu adanya peningkatan maupun pengelolaan dengan tepat atas potensi sumber daya manusia tersebut agar dapat berpartisipasi dalam persaingan global.

Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, agar pelaku industri mampu memberdayakan para karyawannya supaya terus dapat produktif tanpa mengurangi standar yang sudah ditentukan. Beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya antara lain motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja (Prakoso, Dantyo, & Astuti, 2014).

David McClelland dalam teorinya yaitu *Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi berprestasi meyakini bahwa orang yang memiliki potensi dalam dirinya sama halnya dengan memiliki cadangan energi, yang pelepasannya bergantung dari kekuatan maupun motivasi seseorang, kondisi, serta adanya peluang atau kesempatan. Teori ini

Achmad Riyanto, Siti Hikmah, Lucky Ade Sessiani

menjelaskan bahwa motivasi seseorang muncul karena dorongan tiga kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa serta hubungan berafiliasi (Robbins, 2008).

Di tempat kerja, motivasi diperlukan agar setiap karyawan dapat bekerja keras dan juga jeli dalam meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi. Di sinilah peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada anak buahnya dan melakukan pembagian pekerjaan agar dapat dikelola seefisien mungkin. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab pribadi, bersedia menerima umpan balik, dan mampu menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan (Hasibuan, 2007).

Menurut George dan Jones (2015), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan (*level of persistence*) di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah di tempat kerja. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dibutuhkan dalam situasi kerja dalam perusahaan maupun institusi kerja manapun, termasuk yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu rumah sakit.

Dijelaskan dalam UU No. 44 Tahun 2009 bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna dengan memperhatikan kualitas dan standar pelayanan yang ditentukan. Dengan demikian, rumah sakit bertanggungjawab untuk memastikan agar sumber daya yang dimiliki, terutama karyawannya dapat menunjukkan motivasi dan kinerja yang terbaik demi terwujudnya pelayanan yang prima. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan kinerja karyawan di rumah sakit. Motivasi yang tinggi

Achmad Riyanto, Siti Hikmah, Lucky Ade Sessiani

merupakan faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang tinggi pada karyawan rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan faktor motivasi kerja bila ingin meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya (Suwanto, 2019; Munawirsyah, 2017; Marpaung, Hamid, & Iqbal, 2014).

Dalam pandangan Islam, motivasi merupakan kunci untuk menjelaskan serta memelihara perilaku manusia. Peranan motivasi ini dalam Islam disebut dengan niat dan ibadah. Niat ialah motivasi primer bagi seseorang untuk berbuat ataupun beramal, sedangkan ibadah adalah tujuan dari seseorang untuk mengimplementasikan niat untuk taat maupun menjalankan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. Dapat diterangkan bahwa kunci utama motivasi adalah dorongan yang dapat berasal dari fisik, psikis, ataupun spiritualitas (Baharuddin, 2007). Lebih lanjut, Baharuddin (2007) menerangkan bahwa terdapat tiga macam rumusan dalam motivasi manusia, di antaranya: 1) Fisiologis, merupakan motivasi jismiah yang dimana motivasi ini berkaitan dengan pemenuhan akan kebutuhan dari sendiri (biologis) seperti pola makan maupun pakaian. 2) Psikologis, yaitu motivasi yang memiliki keterkaitan dalam pemenuhan kebutuhan psikologis, diantaranya rasa aman, sebuah penghargaan, rasa untuk memiliki ataupun sebuah cinta. 3) Spiritualitas merupakan sebuah kondisi yang mendorong seseorang untuk memiliki motivasi dalam pemenuhan kebutuhan – kebutuhan yang sifatnya spiritual, diantaranya aktualisasi diri dan keagamaan.

Glock dan Strak sebagaimana menjelaskan dalam Ancok dan Suroso (2011) religiusitas menjadi dasar bagi seseorang yang beragama dengan tidak hanya diwujudkan dengan kegiatan ritual keagamaan saja, tetapi religiusitas juga diwujudkan seseorang yang beragama untuk

Achmad Riyanto, Siti Hikmah, Lucky Ade Sessiani

ditepakkannya dalam setiap aspek kehidupan serta setiap kegiatan didorong dengan kekuatan supranatural.

Religiusitas atau keyakinan agama mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan. Sikap setiap orang terhadap religiusitas akan mampu membatasi perkembangan persaingan di dalam pekerjaan, religiusitas menjadi dorongan bagi setiap orang agar dapat menjadi bijak dalam upaya untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Kepercayaan yang menjadikan manusia selalu tampil dan menjadi lebih baik untuk mematuhi perintah dan dengan tulus memahami apa yang menjadikan larangan yang disampaikan Allah SWT. Agama Islam mengandung banyak nilai yang mendorong manusia untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Diantara terkandung dalam Al Quran.

Penelitian Rosleny Marliani (2013) menunjukkan bahwa seorang dengan pengetahuan yang tinggi akan seluruh bidang kepercayaan didalam sebuah agama, menjadikan individu mampu merencanakan secara cermat sebuah pekerjaan yang nantinya akan dilakukan, selebihnya dalam agama Islam percaya dimana pekerjaan itu merupakan bagian dari ibadah, serta bekerja itu hendaknya dilakukan dengan fokus, karena orang yang sedang bekerja beranggapan akan hidup selamanya. Peran religiusitas tersebut yang menentukan motivasi kerja, memegang peranan penting dalam berperilaku, karena memungkinkan seseorang dalam menjalankan atau mengekspresikan keyakinan dan juga kepercayaan terhadap Tuhannya dalam perilaku sehari-hari, baik di saat berhubungan sosial dengan masyarakat.

Berikut beberapa kajian dari penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan riset hubungan motivasi kerja dan religiusitas. Yang pertama dari Osman-Gani (2010) menyatakan bahwa pimpinan perusahaan hendaknya menyiapkan kerangka dengan keyakinan agama

Achmad Riyanto, Siti Hikmah, Lucky Ade Sessiani

atau adat istiadat agama, hal ini dikarenakan adanya keyakinan agama dapat menjadi motivasi mandiri karyawan, tentu menjadi hal untuk kondisi psikologis seseorang agar dapat mendorong karyawan agar mendapatkan kualitas pekerjaan yang terbaik. Selain itu, Freud pernah mengakui bahwasanya “hanya dengan agamalah manusia dapat menjawab pertanyaan tentang tujuan hidup” yang dapat menyimpulkan apa yang menjadi tujuan hidup dengan baik atau tidak salah satunya adalah dengan sistem agama itu sendiri (Ghufron, 2017).

Selanjutnya, menurut Nashori (2002) manifestasi agama adalah perilaku pribadi, salah satunya adalah bekerja. Karena adanya ajaran agama maka masyarakat didorong untuk meningkatkan kemampuannya beribadah dan berkarya juga merupakan salah satu bentuk ibadah. Sementara itu, Sulistyio (2011) menjelaskan bawasannya religiusitas sangat penting dimiliki pekerja, karena jika pekerja memiliki tingkat religiusitas yang lebih tinggi maka motivasi pekerja dapat memberikan prestasi yang baik atau kinerja secara keseluruhan juga dapat lebih baik.

Begitu pula dalam kapasitas beragama sebagaimana diindikasikan oleh Rakhmat (2011) bahwa salah satu unsur agama adalah sebagai kontrol sosial atau kerangka system yang memberi standar dan putusan yang menjadi acuan bagi manusia dalam bertindak, dimana rujukan tersebut membuat orang untuk membatasi tindakannya secara bebas serta dibatasi oleh perintah serta larangan yang sudah diatur di dalam agama.

Sedangkan religiusitas sendiri memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi sikap seseorang. Manusia akan merasa apa yang dilakukannya dan apapun hasilnya semua Allah yang menentukan (Dias, Tiaranita, & Nashori, 2018). Penelitian oleh Irma (2012) menyatakan bahwasannya religiusitas memberikan sumbangsih dan juga dorongan

bagi orang untuk melakukan sebuah pekerja dengan baik, didalam upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris apakah ada perbedaan motivasi kerja karyawan di rumah sakit yang menerapkan program pembinaan religiusitas dan yang tidak. Sebagaimana telah dipahami secara umum, bahwa rumah sakit adalah salah satu badan usaha yang menyediakan pelayanan jasa kesehatan selama 24 jam dan memberlakukan jam kerja secara bergantian (*shift*). Karyawan dan para tenaga kesehatan menjadi ujung tombak yang menentukan kualitas layanan di rumah sakit. Sementara itu, telah banyak ditemukan dalam berbagai penelitian bahwa tingkat stress, produktivitas kerja, dan motivasi kerja karyawan di rumah sakit masih tergolong rendah (Nurhikma, Suoth, & Akili, 2019).

Kondisi ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, sejauh mana upaya rumah sakit dalam meningkatkan motivasi karyawannya. Program pembinaan religiusitas termasuk upaya yang spesifik, dengan mempertimbangkan bahwa unsur religiusitas dapat berperan dalam pembentukan motivasi karyawan. Penelitian ini bermaksud membuktikan secara empiris perbedaan motivasi kerja karyawan ditinjau dari keikutsertaan dalam program pembinaan religius di rumah sakit.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis komparatif uji-t (*t-test*) yang membandingkan dua kelompok subjek yang berbeda. Kelompok subjek yang pertama terdiri dari karyawan yang mendapatkan program pembinaan religiusitas di tempat

Achmad Riyanto, Siti Hikmah, Lucky Ade Sessiani

kerja yaitu di RS. Roemani Muhammadiyah, sementara kelompok kedua terdiri dari karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo yang tidak mendapatkan program pembinaan religiusitas.

Kelompok subjek dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang berkerja pada 2 rumah sakit yang berbeda, yaitu RS. Roemani Muhammadiyah dan RSJD. Dr Amino Gondohutomo. Jumlah subjek dalam dua kelompok masing-masing 50 orang sehingga total subjek berjumlah 100 orang karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan Skala Motivasi Kerja yang disusun berdasarkan teori motivasi menurut McClelland (Robbins, 2008: 296). Penelitian serta pengambilan data dilakukan dengan mendistribusikan skala secara langsung menggunakan angket yang sudah dicetak.

Skala Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas berdasarkan hasil uji coba skala yang dilakukan sebelum penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Hasil uji validitas diharapkan mampu memberikan estimasi apakah alat ukur mampu menggambarkan kondisi sebagaimana yang terjadi pada subjek. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi apabila pengukuran dilakukan secara berulang-ulang, dengan kata lain, sejauh mana alat ukur tersebut mengukur sasaran yang diukur secara konsisten.

Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan dibantu aplikasi *SPSS 25 for Windows*. Tahapannya yaitu dengan menghubungkan setiap skor di masing – masing item dengan skor keseluruhan. Skala motivasi kerja yang digunakan dalam uji coba meliputi 36 item. Hasilnya, item yang dinyatakan valid berjumlah 26 item, dan item yang dinyatakan tidak

Achmad Riyanto, Siti Hikmah, Lucky Ade Sessiani

valid berjumlah 10 item. Dasar penentuan validasi item adalah dari nilai r hitung yang tidak melebihi dari nilai r Tabel serta skor signifikan tidak di bawah 0,05. Selain itu uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, adapun hasilnya menunjukkan skor sestimasi reliabilitas sebesar 0,933. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala motivasi kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Analisis statistik yang dilakukan di dalam penelitian ini meliputi uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji-t di mana pengujian ini merupakan pengujian statistik parametrik yang digunakan untuk memeriksa rasio maupun membandingkan data interval. Analisa ini menggunakan teknik analisa *independent sampel t-test*. Teknik ini merupakan uji statistik yang dirancang untuk membandingkan rata-rata dua kelompok yang tidak berpasangan atau tidak berkorelasi (Sugiyono, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data pada Tabel 10, sebanyak 95% karyawan terdapat motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan kedua kelompok tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan terdapat motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan hanya 5% karyawan dengan tingkat motivasi bekerja sedang, dan tidak ada karyawan dengan motivasi kerja yang rendah.

Tabel 1
Kategorisasi Skor Data Skala Motivasi Kerja

No	Kategori	Jumlah			Prosentase		
		Roemani	Dr. Amino	Total	Roemani	Dr. Amino	Total
1	Tinggi (>78)	50	45	95	100%	90%	95%

2	Sedang (52-77)	0	5	5	0%	10%	5%
3	Rendah (<51)	0	0	0	0%	0%	0%
Total		50	50	100	100%	100%	100%

Terlihat bahawasanya dalam analisisnya memberikan distribusi normal. Hal tersebut bisa dilihat dari nilai Sig. sebesar 0.267 pada kelompok A dan nilai Sig. sebesar 0.165 pada kelompok B.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Kelompok A	.972	50	.267
Kelompok B	.966	50	.165

Tabel 3
Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.390	1	98	.069

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,069 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa varian data dalam penelitian ini bersifat homogen.

Hasil uji asumsi yang menyatakan bahwa data penelitian adalah berdistribusi normal dan homogen, menjadikan penelitian ini dapat menggunakan uji hipotesis yang bersifat parametrik yaitu *independent samples t-test*. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, didapatkan nilai t sebesar 3,080 serta probabilitas 0,003, dikarenakan probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa

terdapat perbedaan signifikan pada motivasi kerja antara kelompok karyawan RS. Roemani yang mendapat program pembinaan religiusitas dengan kelompok karyawan RSJD. Dr. Amino yang tidak mendapat program pembinaan religiusitas. Dengan demikian, hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara karyawan yang mendapatkan program pembinaan religiusitas dengan karyawan yang tidak mendapatkan program pembinaan religiusitas di tempat kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Irma (2012), yang menyatakan bahwa religiusitas dapat memberikan sumbangsih dan juga dorongan bagi orang untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan juga bertanggungjawab terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian, hal ini menandakan bahwa program pembinaan religiusitas dapat menjadi kunci dalam memberikan pengaruh yang positif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program pembinaan religiusitas sesuai dengan konsep motivasi, yaitu apabila seseorang memiliki pola perseptual yang sesuai dengan kebutuhan spiritual maka akan menimbulkan motivasi yang kokoh.

Sementara itu, sejalan dengan temuan yang diperoleh Sulistyو (2011) di dalam studinya, religiusitas merupakan faktor yang sangat penting untuk dimiliki pekerja. Jika pekerja memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka motivasi pekerja untuk dapat memberikan prestasi yang baik atau kinerja yang sungguh-sungguh juga dapat menjadi lebih baik. Begitu pula dalam kapasitas beragama sebagaimana diindikasikan oleh Rakhmat (2011) bahwa salah satu unsur agama adalah sebagai kontrol sosial atau kerangka sistem yang memberi standar dan putusan yang menjadi acuan bagi manusia dalam bertindak. Agama sebagai

rujukan membuat orang mampu membatasi tindakan agar tidak dilakukan secara bebas, melainkan bertumpu pada perintah serta larangan yang sudah diatur di dalam agama.

Religiusitas memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi sikap seseorang. Individu yang religius menyadari bahwa Allah SWT adalah Maha Besar atas segala sesuatu, dan Allah lah yang menentukan segala sesuatunya baginya manusia di setiap aspek kehidupan. Manusia akan merasa apa yang dilakukannya dan apapun hasilnya semua Allah yang menentukan (Dias, Tiaranita, & Nashori, 2018).

Setiap agama memuat ajaran yang mendorong individu untuk bekerja keras. Islam mengajarkan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah. Ajaran agama Kristen berpandangan bahwa Tuhan adalah sosok yang juga bekerja seperti halnya manusia. Dalam agama Hindu bekerja merupakan komitmen yang suci dan dharma adalah sebuah perspektif, bersamaan dengan itu, dalam Buddhisme digarisbawahi bahwa individu yang bekerja adalah individu yang memiliki pahala.

Menurut Nashori (2002) keyakinan beragama mengacu pada ruang lingkup pengetahuan, kekuatan keyakinan, tingkat amalan ibadah dan aturan, dan kedalaman pemahaman agama yang dianut. Manifestasi agama adalah perilaku pribadi, salah satunya adalah bekerja. Karena diajarkan dalam agama maka masyarakat didorong untuk meningkatkan kemampuannya beribadah dan berkarya juga merupakan salah satu bentuk ibadah.

Agama memiliki andil besar dalam membuat tingkah laku manusia. Perilaku tersebut tidak dapat dipisahkan dari dua variabel penting yang mempengaruhinya, yaitu pertama dari komponen individu itu sendiri misalnya lamanya waktu bekerja, usia, mentalitas, kondisi

tubuh, orientasi seksual dan motif dari perilaku. Kedua yaitu keadaan atau iklim luar misalnya lingkungan maupun suasana kerja.

Pada saat memasuki era abad ke-20, Freud berpendapat bahwa agama menjadi sumber psikopatologis pada manusia. Kondisi yang berbeda saat dahulu, saat ini agama ataupun spiritualitas menjadikan mekanisme *coping* yang kuat, bahkan dalam hal ini agama menjadi sistem yang dapat memberikan makna di dalam kehidupan. Freud pernah mengakui bahwa “hanya dengan agamalah manusia dapat menjawab pertanyaan tentang tujuan hidup”. Manusia dapat menyimpulkan apakah tujuan hidupnya baik atau tidak salah satunya adalah dengan memahami sistem agama itu sendiri (Ghufroon, 2017). Temuan penelitian Hirsbrunner, Loeffler dan Rompf (2012) yang dilakukan terhadap mahasiswa menunjukkan bahwa tujuan berkarir dan motivasi untuk bekerja mereka ditentukan sebagian besar oleh keyakinan agama dan spiritualitas. Sebagian besar mahasiswa meyakini bahwa bekerja adalah sebuah panggilan spiritual.

Sekarang sudah sangat jelas terlihat bahwa sikap religius karyawan akan sangat menunjang motivasinya dalam bekerja. Keyakinan agama sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Jika wawasan pengembangan sumber daya manusia ditempatkan sebagai arah pembangunan, maka keyakinan agama mutlak menjadi sikap yang harus dikembangkan oleh bangsa Indonesia.

Oleh karena itu, program pembinaan religiusitas dapat diterapkan untuk membina karyawan serta mendorong motivasi kerja dan menjaga kualitas kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Osman-Gani (2010) yang menyatakan bahwa pimpinan perusahaan hendaknya menyiapkan kerangka keyakinan agama atau syariat agama, karena dapat menjadi pendorong motivasi karyawan secara internal, dan dengan demikian

Achmad Riyanto, Siti Hikmah, Lucky Ade Sessiani
dapat menentukan kondisi psikologis seseorang agar dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan kualitas kinerja yang terbaik.

Simpulan

Berdasarkan pemaparan hasil dan pembahasan penelitian di atas, dapat dipahami bahwa secara umum orang bekerja untuk mengatasi masalah material atau finansial, namun di luar hal itu, setiap orang juga memiliki keyakinan yang mengakui adanya kekuatan transendental di luar dirinya yang berperan dalam menentukan hasil kerjanya. Sisi spiritual dan religius pada diri setiap orang dapat menjadi sumber keyakinan untuk terus memiliki motivasi kerja dan bertahan dalam menghadapi berbagai permasalahan kerja.

Keterbatasan penelitian ini adalah dalam hal karakteristik program pembinaan religiusitas yang diterapkan bagi karyawan yang masih belum dikaji lebih mendalam. Penelitian selanjutnya dapat berfokus pada kajian eksperimental untuk mengetahui tingkat efektivitas program pembinaan religiusitas bagi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan bahwa ada dan tidaknya pembinaan religiusitas bagi karyawan di tempat kerja mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program pembinaan religiusitas dapat dipertimbangkan untuk diterapkan dalam berbagai perusahaan dan institusi, untuk membina karyawan sebagai upaya untuk menjaga motivasi kerja agar tetap memberikan kualitas kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

Ancok, D., Suroso, F. N., & Ardani, M. S. (2011). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Cet. VIII, Pustaka Pelajar.

- Baharuddin. (2007). *Paradigma Psikologi Islami: Studi tentang Elemen Psikologi dari al-Qur'an*. Cet. ke-2, Pustaka Pelajar.
- Dias, S. S., Tiaranita, Y., & Nashori, F. (2018). Religiusitas, Kecerdasaan Emosi, dan Tawadhu pada Mahasiswa Pascasarjana. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 2(1), 27-37.
- Fauzan, F., & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206-232.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2015). *Understanding and Managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. 2011. *Developing management skills* (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2017). Komitmen beragama dan kepuasan perkawinan pada pasangan yang bekerja menjadi tenaga kerja Indonesia. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 143-157.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marliani, R. (2013). Hubungan Antara Religiusitas dengan Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal psikologi*, 9(2), 130-137.
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1-8.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja

Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44–51.

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

Nurhikma., Suoth, L. F., & Akili, R. H. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUP Ratatotok-Buyat. *KESMAS*, 7(5).

Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2010, November). Effects of religiosity, spirituality, and personal values on employee performance: A conceptual analysis. In *9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter)* (pp. 11-14).

Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ika, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 1-10.

Rakhmat, J. (2011). *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. (2008). *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistyo, H. (2011). Peran nilai-nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 11(3), 252-270.

Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 16–23.

Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 (tentang Rumah Sakit). Diakses dari: https://www.komisiinformasi.go.id/uploads/documents/UU_44_Tahun_2009.pdf