

**PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA
HOTEL SYARIAH DI BANDAR LAMPUNG.**

(Skripsi)

**Oleh
Renaldi Septian**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung

Oleh:

RENALDI SEPTIAN

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap komitmen karyawan pada Hotel Syariah di Bandar Lampung. Sample dalam penelitian adalah karyawan pada Hotel Syariah di Bandar Lampung yang berjumlah 114 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas, realibilitas, dan normalitas dalam penelitian menggunakan SPSS versi 23 berstatus valid, reliable, dan normal. Metode yang digunakan adalah Regresi linier sederhana, Uji hipotesis (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil analisis Regresi linier sederhana yaitu: religiusitas berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Pengujian hipotesis religiusitas terhadap komitmen karyawan, H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel religiusitas dengan komitmen karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang dinyatakan dalam penelitian ini dapat diterima, berarti variabel religiusitas berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Hotel Syariah di Bandar Lampung.

Kata Kunci: Religiusitas, Komitmen Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Religiosity on Employee Commitment of Sharia Hotels in Bandar Lampung

By:

RENALDI SEPTIAN

The purpose of the study was to determine the effect of religiosity on employee commitment to Sharia Hotels in Bandar Lampung. Sample in the study were employees of Sharia Hotels in Bandar Lampung, totaling 114 respondents. Data collection using a questionnaire. Examination, reliability, and normality in the study using SPSS version 23 is valid, reliable, and normal. The method used is simple linear regression, hypothesis testing (t test) and coefficient of determination. Results of analysis Simple linear regression, namely: religiosity affects the commitment of employees. Testing the hypothesis of religiosity on employee commitment, H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between variables of religiosity and commitment of employees. Thus the research hypothesis stated in this study is acceptable, meaning that the variable religiosity influences employee commitment to Sharia Hotels in Bandar Lampung.

Keywords: Religiosity, Employee Commitment.

**PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA
HOTEL SYARIAH DI BANDAR LAMPUNG.**

Oleh

RENALDI SEPTIAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2019

Judul Skripsi : **PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PADA HOTEL
SYARIAH DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Renaldi Septian*

NPM : 1441011050

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 19680708 200212 1 003

Dina Safitri, S.E., MintnIBus.
NIP 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dina Safitri, S.E., MINTA Bus.

Penguji Utama

Yuningsih, S.E., M.M.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 21 Januari 2019



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Renaldi Septian
NPM : 1441011050
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hotel Syariah di Bandar Lampung"

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian / skripsi serta sumber informasi / data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal dan dikutip dari karya yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil penelitian / Skripsi ini.
2. Menyerahkan semuanya hasil penelitian saya dalam bentuk hardcopy dan softcopy skripsi untuk dipublikasikan ke media cetak ataupun elektronika kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas lampung terhadap hasil penelitian / skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di universitas lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 11 Januari 2019
METERAI TEMPEL
20
2F5 DAFF502530675
6000
ENAM RIBURUPIAH
Renaldi Septian

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandar Lampung pada Tanggal 11 September 1996. Sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara, pasangan Bapak Eddy Gunawan dan Ibu Yuniar Aryani. Peneliti mempunyai dua kakak perempuan bernama Venty Agustina dan Intan Permata Sari.

Pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Pertiwi Bandar Lampung diselesaikan Tahun 2002, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 2 Rawa Laut Bandar Lampung pada Tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 23 Bandar Lampung lulus pada Tahun 2011, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 4 Bandar Lampung Lulus pada Tahun 2014

Pada Tahun 2014 Peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dengan mengambil Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada Tahun 2017 selama 40 hari di Desa Sumber Agung Mataram, Kecamatan Seputih Mataram , Kabupaten Lampung Tengah.

MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia
berada di jalan Allah ”
(HR.Turmudzi)

“ Jika sebuah jendela kesempatan muncul, jangan
turunkan tirainya”
(Tom Peters)

“Mewujudkan mimpi tidak harus sendiri, menjadi
manusia apalagi”
(Renaldi Septian)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

Dengan rasa syukur atas segala nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan. Dengan segala kerendahan hati, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Ayahanda Eddy Gunawan, Ibunda Yuniar Aryani , dan saudara-saudara atas dukungan moril maupun materil, curahan cinta dan kasih sayang, motivasi, semangat,
doa yang tulus dan yang tak pernah putus mereka berikan kepada saya untuk menyelesaikan pendidikan saya dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi dan skripsi ini.

Almamater yang akan selalu saya banggakan
Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hotel Syariah di Bandar Lampung”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan, serta saran dari berbagai pihak, sehingga segala kesulitan dapat diatasi dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan izin dalam penelitian ini.
2. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang dengan kesabarannya telah membimbing dan mendidik kami menjadi seorang mahasiswa yang baik.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku penguji skripsi saya, yang telah memberikan kritik dan sarannya serta meluangkan waktu

bersedia menghadiri seminar proposal, seminar hasil dan ujian komprehensif saya.

4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing memberikan ide, motivasi, tenaga, waktu, arahan, saran serta sumbangan pemikiran dan dengan penuh kesabaran mengarahkan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dina Safitri, S.E., MINTAIBUS. selaku pembimbing pendamping yang telah membimbing dengan sabar, penuh pengertian dan memberikan pengarahan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Ibu Aida Sari, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan ilmu dan membagikan pengalamannya sehingga mendukung teori yang digunakan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu kelancaran pada proses penyusunan skripsi.
9. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Eddy Gunawan dan Ibu Yuniar Aryani, terima kasih atas segala kasih sayang, pengorbanan yang tiada lelah dan selalu mendoakan penulis, memberikan sarana dan prasarana untuk menunjang perkuliahan, serta selalu memberi semangat, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Kedua saudara kandung saya Venty Agustina,S.E. dan Intan Permata Sari, Amd.Keb. yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta perhatian dalam pengerjaan skripsi.
11. Putri Oktavia Pramudini, S.M. yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
12. Sahabat-sahabatku Yapri, Rikki, Alvin, Anggi, Idung, Galih dan teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang selalu memberikan motivasi dan saran dalam menyusun skripsi, serta selalu memberikan semangat dan keceriaan.
13. Teman Teman Seperjuangan dalam perkuliahan Surya, Madon, Casing, Dion, Ruci, Jesi, Nanda, Radian, Asep, Balqin dan Seluruh rekan rekan yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
14. Teman teman dari Manajemen Sumber Daya Manusia Tomo, Adit, Arief, Redho, Marco, Oki dan teman teman Manajemen Paralel 2014 yang sudah banyak membantu dalam masa perkuliahan.
15. Teman teman kelompok KKN Andaru, Putu, Ujang, Atika, Intan dan teman dari kelompok 2 desa Sumber Agung Mataram yang juga telah membantu dalam melewati suka dan duka di dalam kuliah kerja nyata.
16. Teman teman Angkatan 2013, 2014, 2015, 2016 yang telah membantu dalam perkuliahan dan Skripsi
17. Kepada semua responden yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini dan semua pihak yang memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, segala masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan pada penulisan selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pembaca umumnya, Amin.

Bandar Lampung, 11 Januari 2019
Penulis,

Renaldi Septian

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian.....	11
2. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Religiusitas	13
1. Pengertian Religiusitas	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas	16
3. Indikator Religiusitas	19
B. Komitmen Karyawan	22
1. Pengertian Komitmen Karyawan	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.....	23
3. Indikator Komitmen Karyawan.....	24
C. Penelitian Terdahulu	25
D. Rerangka Pemikiran	26
E. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	27
B. Jenis Penelitian	27
C. Sumber Data	28
D. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi Penelitian	29
2. Sampel Penelitian	29
E. Penelitian Lapangan	31
F. Definisi Operasional Variabel	32
G. Uji Instrumen Penelitian.....	33
H. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas	34
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	35
3. Uji Normalitas	35
I. Teknik Analisis Data	36

1. Analisis Kualitatif	36
2. Analisis Kuantitatif	36
J. Uji Regresi Linier Sederhana	36
K. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T).....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden.....	38
B. Uji Instrumen Penelitian.....	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas.....	40
3. Uji Normalitas	42
C. Deskripsi Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Religiusitas	44
2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Komitmen	46
D. Analisis Kuantitatif	47
E. Uji Hipotesis.....	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Jumlah Karyawan Hotel	6
2.1 Penelitian Terdahulu	25
3.1 Distribusi Sampel	30
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	32
4.1 Demografi Responden.....	38
4.2 Hasil Uji Validitas	39
4.3 Koefisien nilai r Cronbach's Alpha.....	41
4.4 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Religiusitas dan Komitmen.....	41
4.5 Hasil Uji Normalitas Untuk Variabel Religiusitas dan Komitmen	43
4.6 Rata-rata Jawaban Responden Tentan Variabel Religiusitas	44
4.7 Rata-rata Jawaban Responden Tentan Variabel Komitmen.....	46
4.8 Hasil Uji Nilai Determinasi.....	47
4.9 Uji Regresi Sederhana Untuk Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Rerangka Pemikiran	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	L-1
2. Distribusi Jawaban Responden.....	L-2
3. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas	L-3
4. Lampiran t Tabel	

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Nathaniel dan David (2006) religiusitas didefinisikan sebagai keyakinan spiritual seseorang, praktik keagamaan, dan keterlibatan dengan komunitas keyakinan tersebut. Hubungan antara religi, religiusitas, dan pekerjaan tidak hanya terbatas kepada usaha untuk menciptakan respon terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan dan sangat dinamis, tapi juga kepada keyakinan untuk membentuk keputusan kerja, dan juga untuk mengatasi kesulitan hidup, Schaeffer dan Mattis (2012). Religiusitas dapat bertransformasi dimulai dari tempat kerja, ketika organisasi atau perusahaan membuka diri untuk meningkatkan spiritualitas pegawai mereka sendiri, sehingga dapat menangani pegawai sebagai manusia utuh dalam hal fisik, mental, kebutuhan emosional, dan spiritual, Duchon dan Plowman (2012).

Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia serta religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang.

Sikap religius membuat manusia untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan baik saat di rumah, di kantor, di jalan dan di manapun mereka berada. Orang yang bersifat religius percaya bahwa menaati peraturan-peraturan agama akan mudah menjalani kehidupan yang hakiki, semakin tinggi sikap religiusitas seseorang maka akan meminimalisir tingkat kecenderungan untuk berperilaku menyimpang atau perilaku yang ditentang oleh agama (Ayun, 2016)

Sumber daya manusia adalah aset yang utama di dalam sebuah organisasi yang harus dibina serta diperhatikan (Noe, 2010). Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi tanpa didukung karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang (Rivai, 2009)., untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut, Zurnali (2010).

Komitmen karyawan merupakan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen karyawan

merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, Steers dalam Kuntjoro (2002) Komitmen beragama Islam adalah kesediaan individu untuk terikat (komit) terhadap ajaran-ajaran agama Islam yang tercermin dalam kesediaan dan kemampuan individu untuk mengaplikasikan ajaran tersebut dalam perilaku sehari-hari. Komitmen beragama dalam beragama Islam dapat dikaitkan dengan *halal*, dimana halal merupakan hal-hal yang boleh dilakukan dalam agama Islam.

Kata halal (hal l, halaal) adalah istilah bahasa Arab dalam agama Islam yang berarti "diizinkan" atau "boleh". Secara etimologi, halal berarti hal-hal yang boleh dan dapat dilakukan karena bebas atau tidak terikat dengan ketentuan-ketentuan yang melarangnya. Istilah halal dalam kehidupan sehari-hari sering digunakan untuk makanan ataupun minuman yang diperolehkan untuk dikonsumsi menurut syariat Islam. Dalam konteks luas istilah halal merujuk kepada segala sesuatu baik itu tingkah laku, aktifitas, maupun cara berpakaian dan lain sebagainya yang diperbolehkan atau diizinkan oleh hukum Islam (Qardhawi, 2007). Halal juga bisa dikaitkan dengan hal lain, contohnya bank berbasis halal maupun pariwisata halal.

Pariwisata halal merupakan bagian dari industri pariwisata yang ditujukan untuk wisatawan Muslim. Pelayanan wisatawan dalam pariwisata halal merujuk pada syariah Islam (Rizka, 2016). World Tourism Organization (WTO) menganjurkan wisata halal untuk selalu mengedepankan produk-produk halal dan aman untuk

dikonsumsi turis muslim, namun bukan berarti turis non-muslim tidak bisa menikmati wisata halal dan kearifan lokal (Sofyan, 2012).

Syariah merupakan sebuah sistem pada sebuah lembaga, instansi, maupun perusahaan yang pelaksanaannya menggunakan atau menerapkan hukum Islam. Sistem ini dahulunya hanya diterapkan pada produksi kebutuhan-kebutuhan dasar saja, seperti produk makanan, obat dan kosmetik, namun saat ini sistem syariah juga diterapkan di berbagai industri, seperti industri perbankan dan industri pariwisata.

Sistem syariah pada industri pariwisata halal ini sudah menjadi tren pariwisata masa depan. Industri ini terus berkembang dan dikembangkan oleh para pelakunya. Negara industri pariwisata halal kini menjadi perhatian utama para pelaku bisnis baik institusi negara maupun pihak swasta. Pasar pariwisata halal menjadi garapan baru melihat prospeknya yang sangat menjanjikan (Husein ,2014).

Wisata Syariah atau *Halal Toursim* adalah salah satu kegiatan pariwisata yang diperuntukan bagi wisatawan Muslim maupun non-muslim yang pelaksanaannya mematuhi aturan syariah atau sesuai dengan kaidah-kaidah islam. Pariwisata Syariah dapat didefinisikan sebagai berbagai macam kegiatan wisata yang didukung oleh berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah yang memenuhi ketentuan syariah (Rizka, 2016)

Industri pariwisata syariah telah diaplikasikan pada atraksi, aksesibilitas, dan akomodasi. Contoh atraksi adalah Lombok sebagai destinasi wisata syariah yang

sudah diakui oleh dunia dengan mendapatkan Halal Tourism Award sebagai World's Best Halal Tourism Destination dan World's Best Halal Honeymoon Destination 2015, aksesibilitas adalah adanya pelayanan syariah maskapai nasional Thai Airways milik Thailand yang memiliki Thai Catering Kitchen dan mengklaim sebagai The Largest Halal Kitchen in the World yang menyediakan makanan dan minuman halal di pesawat, sedangkan contoh untuk akomodasi adalah hotel syariah yang sudah banyak ditemukan di negara-negara baik dengan mayoritas muslim seperti Malaysia, Turki, Arab, dan Indonesia, maupun negara-negara dengan mayoritas non muslim seperti Australia, Thailand, dan Singapura (Husein, 2014).

Hotel Syariah merupakan hotel yang dalam penyediaan, pengadaan dan penggunaan produk dan fasilitas serta dalam operasionalnya usahanya tidak melanggar aturan syariah. Seluruh komponen kriteria teknis operasional hotel, mulai dari hal kecil seperti informasi apa yang harus tersedia di front office, perlengkapan istinja di toilet umum, sampai pada penyajian dari jenis makanan dan minuman yang tersedia di reception policy and procedure, house-rules, harus dipastikan semua memenuhi kriteria syariah. Hotel Syariah yang merupakan usaha/bisnis yang menggunakan konsep syariah maka tidak lepas di dalamnya aturan prinsip-prinsip syariah yang menjadi ciri khas setiap unit usaha syariah (Saputri, 2017)

Hasil survey peneliti ke Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) menyatakan bahwa Bandar Lampung memiliki 3 hotel yang menganut sistem syariah yaitu, G Hotel Syariah, Hotel Nusantara Syariah dan Hotel Andalas

Syariah. Operasional hotel syariah memiliki aturan-aturan yang sudah ditetapkan dan diterapkan sehingga tidak dapat dilanggar maupun ditawar. Hotel syariah mewajibkan para tamu yang bukan suami istri untuk tidak membawa pasangan non muhrim ke dalam kamar. Peraturan ini diberlakukan untuk menjauhkan hal negatif dan terhindar dari perbuatan zina karena hotel syariah ingin memberikan *image* syariah dan tidak sama dengan hotel pada umumnya. Berikut adalah Tabel 1.1 jumlah karyawan G Hotel Syariah, Hotel Nusantara Syariah dan Hotel Andalas Syariah di Bandar Lampung pada tahun 2017 :

TABEL 1.1 JUMLAH SELURUH KARYAWAN HOTEL SYARIAH DI BANDAR LAMPUNG

Jabatan	G Hotel Syariah		Hotel Nusantara Syariah		Hotel Andalas Syariah	
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr
<i>General Manager</i>	1	-	1	-	1	-
<i>Asisten General Manager</i>	-	1	1	-	1	-
<i>Room Devision</i>	10	11	12	8	3	5
<i>Food and Beverages</i>	10	12	11	9	2	5
<i>Personalia</i>	1	2	3	1	3	3
<i>Accounting</i>	-	3	2	2	2	-
<i>Engineering</i>	4	-	3	-	2	1
<i>Marketing</i>	2	3	2	2	1	2
<i>Purchasing</i>	2	2	1	2	3	1
Jumlah	30	34	36	24	18	17
Total Keseluruhan	64		60		35	

Sumber : G Hotel Syariah, Hotel Nusantara Syariah dan Hotel Andalas Syariah

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan pada seluruh Hotel Syariah di Bandar Lampung. Jumlah karyawan G Hotel Syariah karyawan laki - laki sebanyak 30 orang sedangkan karyawan perempuan adalah 34 orang.

Hotel Nusantara Syariah memiliki jumlah karyawan laki-laki sebanyak 36 orang dan 24 orang karyawan perempuan. Karyawan laki-laki Hotel Andalas Syariah 18 orang dan karyawan perempuan sebanyak 17 orang. Jumlah karyawan di atas memiliki tanggung jawab melayani kebutuhan penginap dengan baik dan bersikap religius. Sikap religius membuat manusia untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan baik saat di rumah, di kantor, di jalan dan di manapun mereka berada, karena manusia agamis cenderung percaya bahwa menaati peraturan-peraturan agama akan mudah menjalani kehidupan yang hakiki, semakin tinggi sikap religius seseorang maka akan meminimalisir tingkat kecenderungan untuk berperilaku menyimpang atau perilaku yang ditentang oleh agama.

Paradjat (dalam Sugiyarni, 2007) mengatakan bahwa manusia yang religius adalah manusia yang struktur mental keseluruhannya secara bertahap diarahkan kepada sang pencipta, dengan nilai kemanusiaan yang mutlak diserahkan serta untuk menjalankan hidup dengan berpedoman kepada perintah dan petunjuk Allah SWT sehingga dengan berserah diri kepada Allah SWT itu, yakni menjalankan perintah-perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya, maka manusia merasa terlindungi hidupnya baik dalam ibadah maupun bekerja.

Peneliti melakukan observasi selama satu bulan bahwa seluruh karyawan menganut agama Islam. Karyawan diijinkan melakukan sholat 5 waktu secara bergantian. Observasi juga mendapati bahwa tidak ada kegiatan yang menunjang religiusitas. Kurangnya kegiatan-kegiatan yang bertemakan keagamaan seperti kajian-kajian keagamaan sekali dalam satu pekan dan kegiatan berbagi sesama.

Peneliti juga mengamati pada waktu sholat beberapa karyawan tidak pergi ke masjid melainkan berkumpul berbincang dengan karyawan lain ataupun memilih untuk makan.

Komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan (Luthans, 2006).

Kebutuhan rohani atau kebutuhan yang bersifat kejiwaan seperti halnya beribadah, mendengarkan ceramah agama dan mendengarkan wejangan atau nasihat tentang budi pekerti yang luhur. Kebutuhan rohani itu terkait dengan religiusitas. Religiusitas ialah penggabungan secara rumit dari pengetahuan agama, perasaan maupun perilaku keagamaan dalam diri individu yang bisa dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Glock dan Strak (1998) dalam Ancok (2015) terdapat lima macam dimensi religiusitas yaitu, dimensi keyakinan, dimensi peribadatan atau praktek agama, dimensi pengalaman, dimensi intelektual dan pengetahuan agama, dimensi penerapan.

1) Ideologis atau keyakinan

Dimensi ideologis menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang

bersifat fundamental dan dogmatik. Individu memiliki iman dan kemantapan hati yang dapat dirasakannya sehingga akan menciptakan keseimbangan emosional, sentimen dan akal, serta selalu memelihara hubungan dengan Tuhan karena akan terwujud kedamaian dan ketenangan sehingga ketika mendapat tekanan, individu dapat berpikir logis dan positif dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapinya. Peneliti melakukan observasi tentang dimensi Ideologis mendapati bahwa karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung selalu berpikir logis dan positif dalam memecahkan masalah sehingga mendapatkan ketenangan yang dapat menyelesaikan masalah.

2) Dimensi Praktik Agama

Merupakan dimensi ritualitik atau peribadatan, yakni sejauh mana seseorang menjalankan kewajiban-kewajiban ritual agamanya. Observasi Dimensi Praktik Agama peneliti mendapati bahwa Karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung melakukan sholat 5 waktu secara bergantian serta berzakat kepada yang tidak mampu.

3) Eksperensial atau pengalaman

Dimensi pengalaman menunjukkan tentang perasaan-perasaan keagamaan yang dialami oleh individu. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh dan dirasakan individu selama menjalankan ajaran agama yang diyakini. Misal kedekatan dengan suatu Dzat Yang Maha Esa (Allah), kekuatan dari doa, rasa syukurnya dan lain-lain yang berkaitan dengan perasaan keagamaannya. Observasi pada dimensi Eksperensial peneliti mendapati bahwa seluruh karyawan

Hotel Syariah di Bandar Lampung meyakini ajaran agamanya dan selalu bersyukur dengan apa yang mereka peroleh serta dengan doa mereka percaya akan mendapatkan kekuatan dari Allah.

4) Intelektual dan pengetahuan

Dimensi ini tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya tentunya dengan pedoman pada kitab suci dan karya lainnya dari Nabi atau ahli agama yang acuannya kitab suci. Observasi pada dimensi intelektual peneliti menemukan bahwa tingkat pengetahuan karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung cenderung rendah dikarenakan mereka malas membaca sejarah dari para Nabi, dan hanya mengetahui sebatas makna dari setiap hari raya.

5) Konsekuensi atau penerapan/pengamalan

Dimensi konsekuensial/pengamalan, yakni mengungkap tentang perilaku seseorang yang dimotivasi oleh ajaran agama dalam kehidupannya sehari-hari. Perilaku ini lebih bersifat hubungan horizontal yakni hubungan manusia dengan sesama dan lingkungan sekitarnya. Peneliti menemukan bahwa karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung tidak termotivasi dengan ajaran agama melainkan pada kompensasi yang diberikan perusahaan untuk memberi *reward* terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dengan demikian Hotel Syariah di Bandar Lampung dapat menentukan dimensi religiusitas mana yang perlu diprioritaskan untuk meningkatkan komitmen karyawan yang ada pada Hotel Syariah di Bandar Lampung.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan di Hotel Syariah Bandar Lampung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah yaitu :

Apakah terdapat hubungan antara religiusitas terhadap komitmen karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Untuk mengetahui pengaruh dimensi religiusitas yang terdiri dari keyakinan, peribadatan atau praktek agama, pengalaman, intelektual dan pengetahuan agama, penerapan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung.

2. Manfaat

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam meningkatkan mutu strategi pengelolaan sumber daya manusia di Hotel Syariah Bandar Lampung.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang pengaruh religiusitas terhadap komitmen karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah kata kerja yang berasal dari kata benda religion. Religi itu sendiri berasal dari kata *re* dan *ligare* artinya hubungan kembali yang telah putus, yaitu menghubungkan kembali tali hubungan antara Tuhan dengan manusia (Indrawati *et al.*, 2010). Indrawati juga mendefinisikan religiusitas sebagai sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sakral.

Menurut Gazalba (1987) dalam Ghufron (2012) religiusitas berasal dari kata religi dalam bahasa Latin "*religio*" yang akar katanya adalah religure yang berarti mengikat. Religi atau agama pada umumnya memiliki aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pemeluknya dan kesemuanya itu berfungsi mengikat seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan, sesama manusia, dan alam sekitarnya.

Menurut Muzakkir (2013) religiusitas adalah sikap keberagaman seseorang atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan agama. Religiusitas menurut ajaran Islam dapat diketahui melalui beberapa aspek penting yaitu aspek keyakinan terhadap ajaran agama (akidah), aspek ketaatan terhadap ajaran agama (*syariah* atau ibadah), aspek penghayatan terhadap ajaran agama (*ihsan*), aspek

pengetahuan terhadap ajaran agama (ilmu), dan aspek pelaksanaan ajaran agama dalam kehidupan sosial (muamalah yang dipandu *akhlaq al-karimah*).

Mengacu pada Al-Goaib (2003) dalam Azimi *et al.*, (2006), di dalam Islam, religiusitas adalah komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktek dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari tindakan buruk, dan melakukan ibadah (Allah adalah nama yang diberikan kepada Tuhan Universal dalam Islam).

Religiusitas atau keberagamaan seringkali dipahami dengan beberapa pengertian seperti: komitmen terhadap keyakinan agama (kognitif/afektif), keikutsertaan dalam aktivitas keagamaan (perilaku), skeptisisme (religiusitas negatif) (Bryant, 2007). Religiusitas dan agama saling mendukung dan melengkapi karena keduanya merupakan konsekuensi logis dari kehidupan manusia yaitu pada kehidupan pribadi dan kehidupan ditengah masyarakat (Andisti dan Ritandiyo, 2008).

Ketika berinteraksi, sikap beragama juga ditunjukkan dengan orientasi individu dalam beragama, sebagaimana yang dinyatakan oleh Allport & Ross bahwa orientasi orang beragama dipengaruhi oleh empat sikap religiusitas (Feist and Feist, 2008), yaitu:

- a. Pandangan yang berorientasi ekstrinsik terhadap agama, yakni melihat agama sebagai tujuan akhir yang dapat memberikan rasa aman dan ikatan sosial.

- b. Pandangan yang berorientasi intrinsik terhadap agama, yakni cenderung untuk menghayati agama dan menemukan penguasaan motif-motifnya berdasarkan keyakinan (internalisasi iman dengan sepenuh hati) kepada Tuhan.
- c. Pandangan yang berorientasi baik ekstrinsik maupun intrinsik.
- d. Pandangan yang tidak berorientasi kepada keduanya baik ekstrinsik maupun intrinsik, yakni memeluk agama tanpa pemilahan, artinya tidak mendukung orientasi keagamaan apapun.

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural, bukan hanya berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Keberagamaan seseorang akan meliputi beberapa sisi atau dimensi, dengan demikian agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak (Ancok dan Fuat, 2015).

Orang-orang yang mempunyai nilai religiusitas yang tinggi akan selalu berusaha patuh terhadap ajaran-ajaran agama, menjalankan ritual agama meyakini doktrin-doktrin agama, beramal dan selanjutnya merasakan pengalaman-pengalaman beragama. Sikap religius adalah keadaan dalam diri seseorang dapat merasakan dan mengakui adanya kekuatan tertinggi yang menaungi kehidupannya dengan cara melaksanakan semaksimal perintah Tuhan dan meninggalkan seluruh

larangan-Nya, sehingga hal ini akan membawa ketenangan dan ketentraman pada dirinya (Muzakkir, 2013)

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah hubungan yang mengikat antara manusia dengan Allah Swt, yang membuat manusia memiliki ketergantungan yang mutlak atas semua kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan jasmani ataupun kebutuhan rohani, yang mana hal tersebut diimplementasikan dengan mengarahkan hati, pikiran dan perasaan untuk senantiasa menjalankan ajaran agama

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Menurut Jalaluddin (2008) religiusitas bukan merupakan aspek psikis bersifat instinktif, yaitu unsur bawaan yang siap pakai. Religiusitas juga mengalami proses perkembangan dalam mencapai tingkat kematangannya. Religiusitas tidak luput dari berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi perkembangannya. Pengaruh tersebut baik yang bersumber dalam diri seseorang maupun yang bersumber dari faktor luar, yang faktor-faktor itu adalah:

A. Faktor Internal

Perkembangan religiusitas selain ditentukan oleh faktor ekstern juga ditentukan oleh faktor intern seseorang. Para ahli psikologi agama mengemukakan berbagai teori berdasarkan pendekatan masing-masing. Secara garis besarnya faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap perkembangan religiusitas antara lain adalah faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan seseorang.

1) Faktor hereditas

Jiwa keagamaan memang bukan secara langsung sebagai faktor bawaan yang diwariskan secara turun temurun, melainkan terbentuk dari berbagai unsur kejiwaan lainnya yang mencakup kognitif, afektif dan konatif. Rasulullah juga menganjurkan untuk memilih pasangan hidup yang baik dalam membina rumah tangga, sebab menurut beliau keturunan berpengaruh.

2) Tingkat usia

Berbagai penelitian psikologi agama menunjukkan adanya hubungan tingkat usia dengan kesadaran beragama, meskipun tingkat usia bukan satu-satunya faktor penentu dalam kesadaran beragama seseorang. Kenyataan ini dapat dilihat dari adanya perbedaan pemahaman agama pada tingkat usia yang berbeda.

3) Kepribadian

Sebagai identitas diri (jati diri) seseorang yang sedikit banyaknya menampilkan ciri-ciri pembeda dari individu lain di luar dirinya. Dalam kondisi normal, memang secara individu manusia memiliki perbedaan dalam kepribadian. Perbedaan ini diperkirakan berpengaruh terhadap aspek-aspek kejiwaan termasuk kesadaran beragama.

4) Kondisi kejiwaan

Banyak kondisi kejiwaan yang tak wajar seperti schizoprenia, paranoia, maniac, dan infantile autisme. Hal yang penting dicermati adalah hubungannya dengan perkembangan kejiwaan agama, sebab

bagaimanapun seseorang yang mengidap schizoprenia akan mengisolasi diri dari kehidupan sosial serta persepsinya tentang agama akan dipengaruhi oleh halusinasi.

B. Faktor Eksternal

Faktor ekstern yang dinilai berpengaruh dalam religiusitas dapat dilihat dari lingkungan dimana seseorang itu hidup. Umumnya lingkungan tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1) Lingkungan Keluarga

Keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia. Keluarga merupakan lingkungan sosial pertama kali yang dikenal setiap individu. Kehidupan keluarga merupakan fase sosialisasi awal bagi pembentukan jiwa keagamaan pada tiap individu.

2) Lingkungan institusional

Melalui kurikulum, yang berisi materi pengajaran, sikap dan keteladanan guru sebagai pendidik serta pergaulan antar teman di sekolah dinilai berperan penting dalam menanamkan kebiasaan yang baik. Pembiasaan yang baik merupakan bagian dari pembentukan moral yang erat kaitannya dengan perkembangan jiwa keagamaan seseorang.

3) Lingkungan masyarakat

Sepintas, lingkungan masyarakat bukan merupakan lingkungan yang mengandung unsur tanggung jawab, melainkan hanya merupakan unsur pengaruh belaka, tetapi norma dan tata nilai yang ada terkadang

pengaruhnya lebih besar dalam perkembangan jiwa keagamaan, baik dalam bentuk positif maupun negatif.

Dari berbagai teori-teori yang telah dikemukakan diatas maka peneliti mengacu pada teori Glock dan Stark yang mencakup lima dimensi yang mendasari individu dalam religiusitas. Dimensi tersebut meliputi: ideologis atau keyakinan, ritualistik atau peribadatan, eksperensial atau pengalaman, intelektual atau pengetahuan, dan konsekuensial atau penerapan.

C. Indikator Religiusitas

Menurut Glock dan Stark (1998) dalam Ancok (2015) ada lima dimensi religiusitas, yaitu dimensi keyakinan, dimensi peribadatan atau praktek agama, dimensi pengalaman, dimensi intelektual dan pengetahuan agama, dimensi penerapan.

1) Ideologis atau keyakinan

Dimensi ideologis menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang bersifat fundamental dan dogmatik. Misalnya seseorang percaya akan adanya malaikat, surga, neraka serta hal-hal lainnya yang bersifat dogmatik. Keimanan terhadap Tuhan akan mempengaruhi terhadap keseluruhan hidup individu secara batin maupun fisik yang berupa tingkah laku dan perbuatannya. Individu memiliki iman dan kemantapan hati yang dapat dirasakannya sehingga akan menciptakan keseimbangan emosional, sentimen dan akal, serta selalu memelihara hubungan dengan Tuhan karena akan terwujud kedamaian dan ketenangan sehingga ketika

mendapat tekanan, individu dapat berpikir logis dan positif dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapinya. Dengan indikatornya antara lain:

- a) Percaya kepada Allah
- b) Pasrah pada Allah
- c) Percaya kepada Malaikat, Rosul dan Kitab suci.
- d) Melakukan sesuatu dengan Ikhlas
- e) Percaya akan takdir Tuhan

2) Dimensi Praktik Agama

Merupakan dimensi ritualitik atau peribadatan, yakni sejauh mana seseorang menjalankan kewajiban-kewajiban ritual agamanya. Misalnya sholat, puasa, zakat dan nilai-nilai terutama bagi umat Islam. Dengan indikatornya antara lain:

- a) Selalu menjalankan sholat lima dengan tertib
- b) Membaca Al-quran
- c) Melakukan puasa dan sholat sunnah sesuai ajaran rosul.
- d) Melakukan kegiatan keagamaan seperti mendengarkan ceramah agama, melakukan dakwah, kegiatan amal, bersedekah dan berperan dalam kegiatan keagamaan.

3) Eksperensial atau pengalaman

Dimensi pengalaman menunjukkan tentang perasaan-perasaan keagamaan yang dialami oleh individu. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh dan dirasakan individu selama menjalankan ajaran agama yang diyakini. Misal kedekatan dengan suatu Dzat Yang Maha Esa (Allah), kekuatan dari doa, rasa

syukurnya dan lain-lain yang berkaitan dengan perasaan keagamaannya. Dengan indikatornya antara lain:

- a) Sabar dalam menghadapi cobaan
- b) Perasaan selalu bersyukur kepada Allah
- c) Menganggap kegagalan yang dialami sebagai musibah yang ada hikmahnya (tawakkal)
- d) Takut ketika melanggar aturan dan merasakan tentang kehadiran Tuhan.

4) Intelektual dan pengetahuan

Dimensi ini tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya tentunya dengan pedoman pada kitab suci dan karya lainnya dari Nabi atau ahli agama yang acuannya kitab suci. Misal apakah makna dari hari raya idul fitri, romadhon dan hal-hal lainnya. Indikatornya yaitu: Pengetahuan mengenai agama dengan membaca kitab suci (Alqur'an), mendalami agama dengan membaca kitab suci, membaca buku-buku agama.

5) Konsekuensi atau penerapan/pengamalan

Dimensi konsekuensial/pengamalan, yakni mengungkap tentang perilaku seseorang yang dimotivasi oleh ajaran agama dalam kehidupannya sehari-hari. Perilaku ini lebih bersifat hubungan horizontal yakni hubungan manusia dengan sesama dan lingkungan sekitarnya. Indikatornya antara lain :

- a) Perilaku suka menolong
- b) Berlaku jujur dan pemaaf
- c) Bertanggung jawab atas segala perbuatan yang dilakukan dan menjaga kebersihan lingkungan.

B. Komitmen Karyawan

1. Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2007), menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.

Sedangkan makna komitmen bagi Luthans, (dalam Triatna, 2015) menyatakan, *commitment is the most often defined as 1) a strong desire to remain a member of particular organization; 2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; 3) a desire belief in, and acceptance of, the value and the goal of the organization.*

Sedangkan pendapat lain oleh Handoko (2008), komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen organisasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah penelitian Mowday (dalam Massora,

2017) mengelompokkan empat faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi.
- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi, demikian halnya dengan ambiguitas peran.
- 3) Karakteristik struktural organisasi, antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- 4) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin

besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

3. Indikator Komitmen Karyawan

Mayer dan Allen (2001) dalam Massora (2017) mengemukakan 3 model komitmen, antara lain adalah:

1) *Affective commitment* atau komitmen afektif

Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

2) *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3) *Normative Commitment* atau komitmen normatif

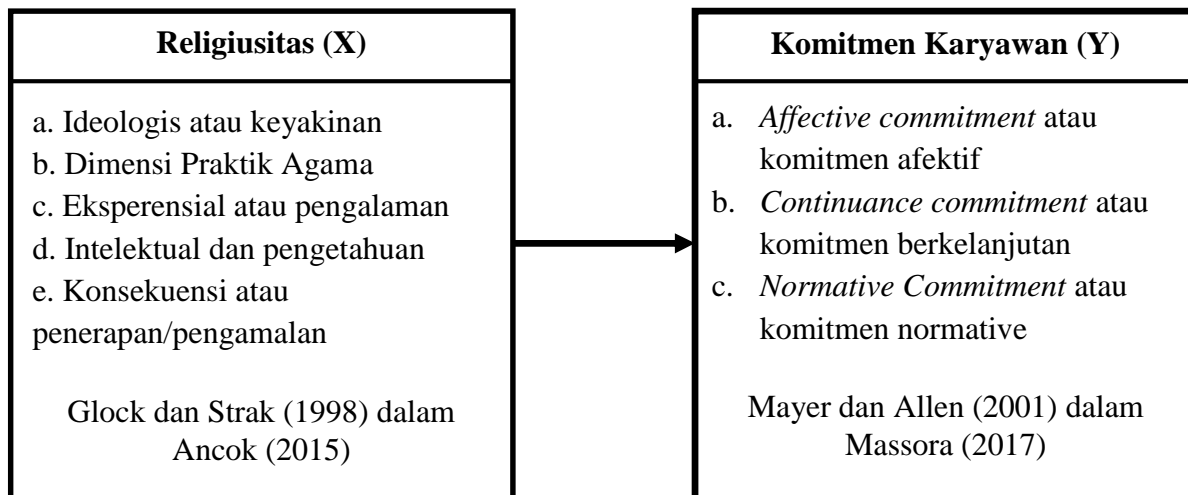
Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	AAhad <i>et al.</i> , (2012)	“Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance.”	Analisis SEM menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Spiritual yang lebih baik mampu membantu kondisi kinerja. Fungsi religi sebagai variabel moderator dalam kinerja pegawai.
2.	Achour <i>et al.</i> , (2011)	“Religiosity as a moderator of work-family demands and employees’ wellbeing.”	Hasil uji Realiabilitas berhubungan. Koefisien Cronbach’s alpha menunjukkan reliabilitas atau konsistensi internal. Nilai dari Cronbach’s alpha adalah 0,50 atau bisa dibilang sesuai dengan nilai rata-rata yang direkomendasikan oleh Nunnaly (1967).
3.	Tamzil (2015)	“Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah di Kota Balikpapan”	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil analisis regresi linier diperoleh nilai $F= 6743,177$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$), yang berarti bahwa religiusitas dan penyesuaian diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. • Hasil pembuktian secara parsial menunjukkan bahwa religiusitas dan penyesuaian diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi religiusitas sebesar 0,901 dan koefisien korelasi penyesuaian diri sebesar 0,649.

D. Rerangka Pemikiran



E. Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Untuk dapat mengetahui pengaruh religiusitas terhadap komitmen karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini akan menggunakan karyawan seluruh hotel syariah di Bandar Lampung yang berjumlah 159 orang.

B. Jenis Penelitian

Menurut Istijanto (2010), ada 3 jenis riset atau penelitian yaitu penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian eksploratori, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM.
2. Penelitian deskriptif, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.
3. Penelitian kausal, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang

mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Sesuai dengan penjelasan diatas, penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi.

C. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang sumbernya berasal dari data yang telah dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam:

a. Data Kualitatif

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari Hotel Syariah di Bandar Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang mendukung dalam penelitian ini.

b. Data Kuantitatif

Data ini bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari Hotel Syariah di Bandar Lampung seperti jumlah karyawan dan data-data lain yang menunjang penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari *website*, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan G Hotel Syariah yang berjumlah 64 orang karyawan, Hotel Nusantara Syariah yang berjumlah 60 orang karyawan, dan Hotel Andalas Syariah yang berjumlah 35 orang karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga kerja dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kelonggaran (5%)

Sehingga diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{159}{1+159(0,05)^2}$$

$$n = \frac{159}{1,396} = 113,87 \text{ dibulatkan menjadi } 114. \text{ Jadi, } n = 114 \text{ orang}$$

Tabel 3.1 Distribusi Sampel

Nama Hotel	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
G Hotel Syariah	$\frac{64}{159} \times 114$	46 Orang
Hotel Nusantara Syariah	$\frac{60}{159} \times 114$	43 Orang
Hotel Andalas Syariah	$\frac{35}{159} \times 114$	25 Orang
Total		114 Orang

E. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja dari Hotel Syariah di Bandar Lampung.

2. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur (unstructured interview) adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan pada responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang pegawai, tingkat absensi, tugas pegawai, serta hal-hal yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

4. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan – pertanyaan yang diberikan peneliti.

Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, dan perilaku dari responden. Para peneliti dapat menggunakan pengukuran bermacam – macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan mekanisme pembagian kuesioner langsung dan pengukuran kuesioner menggunakan skala likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Kuesioner Religiusitas diambil dari Palupi (2013) dimana Skala religiusitas disusun berdasarkan dimensi-dimensi religiusitas yang dikemukakan oleh Glock dan Stark (1998) dalam Ancok (2015) yang terbagi menjadi lima. Kelima aspek atau dimensi tersebut yaitu : dimensi keyakinan (akidah islam), dimensi praktik agama (syariah), dimensi pengalaman (penghayatan), dimensi pengetahuan agama (ilmu) dan dimensi pengamalan atau konsekuensi (akhlak). Kemudian kelima dimensi tersebut diturunkan menjadi empat karena dimensi pengetahuan (ilmu) dianggap tidak bisa menggambarkan tingkat religiusitas pada diri seseorang., sedangkan kuesioner komitmen karyawan diambil dari M Pratama (2016).

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur (Singarimbun, 2006). Dalam mengukur konsep maka dibutuhkan definisi operasional dalam menjabarkan konsep tersebut secara lebih jelas. Uraian tentang definisi operasional yang digunakan dalam penelitian adalah variabel bebas (X)

dan variabel terikat (Y). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang peneliti sajikan dalam tabel operasional variabel:

Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan pada Hotel Syariah di Bandar Lampung

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Religiusitas (X)	Religiusitas adalah sikap keberagaman seseorang atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan agama. Muzakkir (2013)	a. Ideologis atau keyakinan b. Dimensi Praktik Agama c. Eksperensial atau pengalaman d. Intelektual dan pengetahuan e. Konsekuensi atau penerapan/pengamalan Glock dan Strak (1998) dalam Ancok (2015)	SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju
Komitmen Karyawan (Y)	Komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Robbins (2007),	a. <i>Affective commitment</i> atau komitmen afektif b. <i>Continuance commitment</i> atau komitmen berkelanjutan c. <i>Normative Commitment</i> atau komitmen normative Mayer dan Allen (2001) dalam Massora (2017)	SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari

responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

H. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing butir pernyataan pada tiap-tiap variabel dengan skor totalnya.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

r_{xy} : nilai validitas

x : skor nilai

$x y$: skor nilai

$y n$: jumlah sampel

uji validitas diukur dengan kriteria berikut ini:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid.
- b. Probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dapat dikatakan valid. Jika sebaliknya maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut (Ghozali, 2013) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Alat ukur dikatakan handal apabila digunakan untuk mengukur kembali dalam kondisi yang relatif sama, menghasilkan data sama atau sedikit variasi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi alat ukur yang memberikan hasil yang sama dalam mengukur subjek yang sama. Penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha (a)* yaitu :

$$R_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

R_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah varian butir

σt^2 : Varian Total

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi

yang mendekati distribusi normal. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

I. Teknik Analisa Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya tidak dikuantifikasi atau tidak dihitung dan tidak menggunakan analisis matematis. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif agar lebih memahami pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya dihitung menggunakan analisis sistematis. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana.

J. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji regresi linier sederhana dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisiensi regresi religiusitas

e = Standar eror

Sumber : Sugiyono (2013)

K. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu Religiusitas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Kerja (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau =5% dengan hipotesis :

- a. Bila nilai signifikan (*P Value*) $< 0,05$ maka (H_0) tidak didukung dan didukung alternatif (H_a) yang berarti ada pengaruhnya antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Bila nilai signifikan (*P value*) $> 0,05$ maka (H_0) didukung dan tidak didukung alternatif (H_a) yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh religiusitas terhadap komitmen karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan survei melalui kuesioner dan melibatkan 114 responden dalam penelitian ini. Responden yang dimaksud adalah Karyawan Hotel di Hotel Syariah Bandar Lampung. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil analisis menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini mendukung hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa dengan religiusitas yang baik akan membuat karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung dapat menunjukkan komitmen karyawan yang lebih baik. Seseorang yang memiliki tingkat religiusitas yang baik cenderung akan menghasilkan komitmen yang lebih kuat dan erat terhadap perusahaan darisisi kualitas dan kuantitas pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai religiusitas terhadap komitmen karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung, diantaranya :

Religiusitas secara keseluruhan dalam tingkatan sangat baik, akan tetapi masih ada sedikit pembenahan yang perlu dilakukan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan religiusitas yang sudah ada pada karyawan melalui diadakannya kajian agama / tausiah, bakti sosial dan aktivitas lain yang dapat menambah pengetahuan mengenai agama dan menambah kepekaan dalam mengamalkan ajaran-ajaran agama dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, sehingga dapat tumbuh nilai-nilai religiusitas yang positif dan mempengaruhi hubungan dengan perilaku karyawan. Hal tersebut karena berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan religiusitas direspon baik oleh karyawan. Hal ini berarti religiusitas memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aahad, M. O., J. Hashim, dan Y. Ismail. 2012. "Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance". *Journal Employee relatio* 35:4, 360-376.
- Achour, M., A.B. Boerhannoeddin, dan A. Khan. 2011. "Religiosity as a Moderator of Work-Family Demands and Employee Well-being". *African Journal of Business Management*, Vol 5, No 12.
- Ancok, Djamaludin dan Fuat Nashori Suroso. 2015. *Psikologi Islam : Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Andisti, M.A, dan Ritandiyono. 2008. Religiositas dan Perilaku Seks Bebas pada Dewasa Awal. *Jurnal Psikologi*. Vol.1, No.2, Juni 2008 (170-176).
- Ayun, Nurul. 2016. Pengaruh Religiusitas Terhadap Persepsi Tentang Perbankan Syariah (Studi Pada Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta). (Skripsi). Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Azimi et al. 2006. The religiosity and personality development index: implication for Nation building. Institut pengajian komuniti dan keamanan. Selangor.
- Bryant, R. 2007. *Acute dan Chronic Wounds*. Current Manangement Concept Philadelphia, Mosby Elsevier.
- Duchon, D. and Plowman, D.A. 2012. "Nurturing spirit at work: impact on work unit performance", *Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 807-33.
- Feist, J. and F. Gregory. 2008. *Theories of Personality*. Terjemahan Yudi S. Cetakan I. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nurdan Rini Risnawati. 2012. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF.

- Indrawati, S.W., S. Masliha, dan A. Wulandari. 2010. Studi Tentang Religiusitas, Derajat Stres, dan Strategi Penanggulangan Stres (Coping Stres). *Jurnal Psikologi . Universitas Pendidikan Indonesia. Vol 5, No 2.*
- Husein, Tamitha Intassar. 2014. Analisis Positioning Sofyan Hotel Betawi Jakarta Sebagai Hotel Syariah. Skripsi Thesis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Jalaluddin. 2008 *Meraih Cinta Ilahi*. Jakarta: Pustaka Iman.
- Kuntjoro Z, 2002. *Masalah Kesehatan Jiwa Lansia*.<http://www.e-psikologi.co.id>
Tanggal akses: 15 Desember 2017.
- Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta : PT. Andi.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi. Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Massora, George. 2017. Pengaruh Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja dan Model Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Muzakkir. 2013. Hubungan Religiusitas Dengan Perilaku Personal Mahasiswa Angkatan 2009/2010 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar”, *Jurnal Diskursus Islam Volume 1 Nomer 3, Desember 2013, UIN Alauddin Makassar*.
- Nathaniel.M.L. dan D.C. Dollahite. 2006. *How Religiosity Helps Couples Prevent, Resolve, and Overcome Marital Conflict*. Blackwell Publishing.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila Sari, Rindi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). (Skripsi). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Palupi, Oktavia, Atika. 2013. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kenakalan Remaja Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 02 Slawi Kabupaten Tegal. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Pratama. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Arief Nirwana Utama. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

- Qardhawi, Yusuf Al-. 2007 *Halal dan Haram dalam Islam*, alih bahasa oleh Mu'ammal Hamidi, Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizka, R. 2016. Persepsi Konsumen Tentang Wisata Syariah Dan Pengaruhnya Terhadap Minat Berkunjung. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Lampung.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Indeks.
- Rois, Ekawati. 2016. Pengaruh Religiusitas, Norma Subyektif dan Perceived Behavioral Control terhadap Niat Membeli Produk Makanan Ringan Berlabel Halal. Fakultas Ekonomi. Universitas Yogyakarta. Yogyakarta.
- Saputri, Rizka. 2017. Tinjauan Hukum Islam Tentang Praktik Pengelolaan Hotel Syariah (Studi di G Hotel Syariah Bandar Lampung). (Skripsi). Fakultas Syari'ah. Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung.
- Schaeffer, B. Charles., Mattis, S. Jacqueline. 2012. Diversity, religiosity, and Spiritually in work place. *Journal of management, Spiritually and Religion*. 9:4 317-333
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei (Editor)*. Jakarta : LP3ES.
- Sofyan, Riyanto. 2012. *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*. Bandung : Republika
- Sugiyarni, Sri. 2007. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Serta Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Skripsi Thesis). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Tamzil. 2015. Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan perbankan syariah di kota Balikpapan. (Skripsi). Fakultas Ekonomi. Universitas Balikpapan. Balikpapan.
- Universitas Lampung. 2012. *Format Penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung*. Bandar Lampung : Universitas Lampung

Zurnali, Cut. 2010, *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung