

# Hubungan Religiusitas Dengan Kepuasan Kerja Pada *Sales Promotion Girl* (SPG) Di Surabaya

Wiwin Rahayu  
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
2020

[Wiwin.malika@gmail.com](mailto:Wiwin.malika@gmail.com)

## Abstract

This study aims to determine the relationship between *religiosity* and *job satisfaction* in SPG in Surabaya. This research was conducted at Department Store X in Surabaya with 110 subjects, with a random sampling technique. Data collection tool in this study is a scale of religiosity arranged by researchers based on the dimension of *religiosity*, from the theory of Glock and Stark (in Ancok, 1995) consisting of 26 items; to measure *job satisfaction* is done with a *job satisfaction* scale compiled by researchers based on the *job satisfaction* indicators proposed by Luthans (2006) consisting of 28 items that have been tested for validity and reliability. Data analysis uses correlational Parametric Statistical techniques. Based on data analysis performed with product moment correlation techniques with the help of SPSS Windows 21 for IBM, the value of  $r_{xy} = 0.785$  was obtained with a significance level of  $p = 0,000$  ( $p < 0.01$ ). This means that there is a very significant positive correlation between *religiosity* and *job satisfaction*. *Employees* who have high *religiosity*, *job satisfaction* is also high, and vice versa, *employees* who have low *religiosity*, then *job satisfaction* is also low.

**Keywords:** *Employees, Job satisfaction, Religiosity.*

## Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan kepuasan kerja pada SPG di Surabaya. Penelitian ini dilakukan di Departement Store X di Surabaya dengan subjek sebanyak 110 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *random sampling*. Alat pengumpul data dalam penelitian ini berupa skala religiusitas yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi religiusitas, dari teori Glock dan Stark (dalam Ancok, 1995) yang terdiri dari 26 item; untuk mengukur kepuasan kerja dilakukan dengan skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator kepuasan kerja yang dikemukakan Luthans (2006) yang terdiri atas 28 item yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan teknik Statistik Parametrik korelasional. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan teknik *korelasi product moment* dengan bantuan SPSS Windows 21 for IBM diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,785$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Artinya terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara religiusitas dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki religiusitas tinggi, maka kepuasan kerja juga tinggi, dan sebaliknya, karyawan yang memiliki religiusitas yang rendah, maka kepuasan kerja juga rendah.

**Kata Kunci:** Karyawan, Kepuasan kerja, Religiusitas.

## **Pendahuluan**

Karyawan merupakan salah satu bagian utama yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan yang saat ini diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dari sebuah keberhasilan kerja dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki karyawan yang produktif dan memiliki semangat juang tinggi.

Salah satu bagian jabatan yang penting didalam perusahaan yaitu sales. sales bukan menjadi hal yang baru lagi dalam masyarakat modern. Pekerjaan ini seperti sudah menjadi hal yang “biasa” dan “umum” ada disekitar kita. Sales bertugas menawarkan produk, melayani konsumen dan kepuasan konsumen menjadi hal yang utama hingga konsumen dapat merasakan bahwa “pembeli adalah raja”.

Sales Promotion Girl (SPG) merupakan salah satu tenaga penjualan perusahaan yang lebih difokuskan pada kegiatan promosi langsung kepada konsumen. SPG biasanya ditempatkan di toko-toko, swalayan, atau supermarket, tugasnya memberikan penjelasan yang lebih rinci kepada konsumen atas produk yang dijual. SPG terlibat dalam hubungan yang lebih kompleks dan penting yaitu dengan elemen dalam perusahaan dan dengan konsumen. SPG memiliki peranan komunikasi yang penting dalam menjembatani produk suatu perusahaan dengan konsumen. SPG juga harus mampu untuk membangun motivasi dan kepercayaan diri meskipun dalam keadaan tertekan, karena perusahaan memberikan suatu target. Jika penjualan produk sesuai target bahkan melebihi target, SPG akan mendapatkan reward dari perusahaan tersebut sehingga reward tersebut berdampak pada SPG menjadi lebih puas dalam bekerja.

Menurut Rohayati (2014) kompensasi penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Hasil survey yang dilakukan oleh Eric Mary sebagai Country Manager Robert Walters Indonesia dalam keterangan pers di kompas.com pada 29 November 2018 menjelaskan bahwa terdapat empat faktor utama yang menentukan kepuasan kerja yaitu remunerasi, keseimbangan kehidupan kerja, umpan balik dan dorongan dari manajemen, serta pelatihan dan peluang. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa banyak hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja seorang karyawan.

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sasaran penting bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia kaitannya dengan kinerja dan produktivitas yang akan memaksimalkan laba. Kepuasan kerja dapat dirasakan dengan adanya dorongan motivasi yang dapat mendukung suasana psikologis karyawan, karena karyawan yang tidak produktif dalam bekerja salah satunya adalah disebabkan karena terdapat problem dalam motivasi kerjanya. Pernyataan tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang juga telah dilakukan oleh Fahrullah (2016) di Rumah Sakit Islam yang berada di Tulungagung, dimana berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya motivasi karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kerjanya.

Adapun suasana psikologis yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini

dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Sikap religius membuat manusia untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan baik saat dirumah, dikantor, dijalan dan dimanapun 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.

Salah satu definisi religiusitas yang banyak dipakai oleh penelitian-penelitian terakhir adalah bahwa religiusitas merupakan suatu system credo (tata keyakinan) atas adanya kemutlakan di luar manusia dan suatu system ritus (tata peribadatan) manusia kepada yang dianggap mutlak, serta system norma (tata kaidah) yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia, dan hubungan manusia dengan alam, sesuai dan sejalan dengan tatanan agama. Dalam konsep religi yang demikian ini, religiusitas didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk memandang segala macam bentuk kehidupan dan peristiwa baik yang positif maupun negatif sebagai suatu kesatuan dan dihubungkan dengan keseluruhan nilai kehidupan dengan Tuhan.

Adapun religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka kepuasan kerja yang timbul juga semakin tinggi. Hal ini juga dibuktikan oleh beberapa peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai religiusitas. Berdasarkan penelitian Yusuf (2015) yang meneliti pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang bekerja diperbankan syariah yang ada di Kota Balikpapan juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang ditelitinya. Hal ini berarti prestasi atau kinerja karyawan yang optimal yang diharapkan baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri tidak terlepas dari tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah disampaikan tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor agama dapat memungkinkan tercapainya kepuasan kerja. Jika individu yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut berpotensi memunculkan motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kepuasan kerja optimal. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa syukur kepada Tuhan, maka karyawan akan berusaha meningkatkan pekerjaannya dengan tujuan untuk menjalankan amanah yang telah dititipkan padanya (Khasbulloh,2018). Karyawan termotivasi bahwa pekerjaan yang dilakukan bukanlah semata-mata untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi, melainkan pekerjaan juga dilakukan untuk mendapatkan balasan ataupun pahaladari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Adapun berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan maksud dalam penelitian ini yaitu untuk menguji apakah ada hubungan antara religiusitas dengan kepuasan kerja pada SPG.

## **Metode**

Rancangan penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, data yang diperoleh dikuantifikasikan dalam bentuk angka – angka untuk kemudian diolah dengan perhitungan statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel (Sugiyono, 2015). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabelalain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2015). Hal ini dimaksudkan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang berbeda.

Variabel - variabel yang diteliti dalam sebuah penelitian disusun berdasarkan landasan teori dan hipotesa penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel bebas pada penelitian ini adalah religiusitas. Kedua variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala religiusitas.

Populasi penelitian adalah SPG (*Sales Promotion Girl*) Departement Store X di Surabaya yang berjumlah 150 orang. Pengambilan sampel menggunakan *random sampling technique* sehingga setiap anggotapopulasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menggunakan metode slovin, dengan tingkat kesalahan 5 persen, maka sampel ditentukan sebanyak 110 responden.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis statistik korelasi *product moment*. Teknik analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara varaiabel independen dengan variabel dependen yang diolah dengan bantuan *software SPSS Windows 21 for IBM*.

### Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap atau cara pandang akan puas atau tidak puasnya karyawan terhadap pekerjaannya yang diukur berdasarkan indikator yang merupakan bentuk respon emosional terhadap situasi kerja yang didasarkan pada pendapat Luthans (dalam Rohayati, 2014) bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja adalah dengan menggunakan indikator kepuasan kerja yang dikemukakan Luthans (2006), di antaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Indikator tersebut dipilih karena mewakili hal yang menyangkut kepuasan kerja secara detail dan konkrit. Skor keseluruhan yang diperoleh skala tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki individu. Semakin tinggi skor yang dicapai seseorang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja orang tersebut, dan semakin rendah skor yang dicapai seseorang berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja orang tersebut.

Hasil uji validitas skala kepuasan kerja yang dilakukan melalui 2 kali putaran terhadap 34 item dengan batas nilai *corrected item-total correlation* yaitu  $\geq 0,3$  diperoleh 6 item yang dinyatakan gugur karena memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $< 0,3$  yaitu nomor 2, 5, 13, 22, 24, dan 26. Adapun sisanya sebanyak 28 item yang dinyatakan sah dengan nomor 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, dan 34 dengan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari 0,335 sampai dengan 0,720.

Tabel 1. Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sahih	Gugur	Total
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 3, 30, 32, 34	5	6
2.	Gaji	7, 9, 11, 28	13, 22, 24, 26	8
3.	Promosi	15, 16 17, 18, 19, 20	-	6
4.	Pengawasan	10, 12, 14, 21, 23, 25	-	6
5.	Kelompok kerja	6, 8, 27, 29		4

6.	Kondisi kerja	4, 31, 33	2	4
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>6</b>	<b>34</b>

Hasil uji reliabilitas skala Kepuasan Kerja dengan teknik Crombach Alpha di peroleh hasil koefisien reliabilitas sebesar 0,926 koefisien yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0.006 (Aswar, 2012). Maka skala semangat kerja dalam kategori reliabel.

Table 2.

Reliability Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,926	28

**Skala Religiusitas**

Religiusitas adalah suatu gambaran keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku (baik tingkah laku yang tampak maupun tak tampak), bersikap, dan bertindak sesuai dengan ajaran-ajaran agama yang dianutnya mencakup keyakinan, perasaan, dan perilaku yang diarahkan secara sadar dan sungguh-sungguh pada ajaran agamanya. Definisi operasional ini didasarkan ada pendapat Glock dan Stark (dalam Ancok, 2005) mengatakan bahwa religiusitas adalah keseluruhan dari fungsi jiwa individu mencakup keyakinan perasaan, dan perilaku yang diarahkan secara sadar dan sungguh-sungguh pada ajaran agamanya dengan mengerjakan lima dimensi keagamaan yang didalamnya mencakup tata cara ibadah wajib maupun sunah serta pengalaman dan pengetahuan agama dalam diri individu.

Dimensi religiusitas menurut Glock dan Stark (dalam Ancok, 2005) ada lima ialah: keyakinan, pengalaan, praktek agama, pengetahuan, dan penganan. Dimensi tersebut digunakan karena mencakup mengenai religiusitas individu secara keseluruhan dari fungsi jiwa individu meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang diarahkan secara sadar dan sungguh-sungguh pada ajaran agamanya dengan mengerjakan lima dimensi keagamaan yang didalamnya mencakup tata cara ibadah wajib maupun sunah serta pengalaman dan pengetahuan agama dalam diri individu.

Hasil uji validitas skala religiusitas yang dilakukan melalui 3 kali putaran terhadap 35 item dengan batas nilai *corrected item-total correlation* yaitu  $\geq 0,3$  diperoleh 9 item yang dinyatakan gugur karena memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $< 0,3$  yaitu nomor 6, 7, 15, 20, 25, 26, 27, 29, dan 30. Adapun sisanya sebanyak 26 item dinyatakan sah yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 28, 31, 32, 33, 34, dan 35 dengan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari 0,357 sampai dengan 0,753.

Tabel 3. Skala Religiusitas

No.	Dimensi	Sahih	Gugur	Jumlah
1.	Keyakinan	1, 2, 3, 4, 5	6	6
2.	Pengalaman	8, 10, 11, 12, 13, 14,	7, 15	8
3.	Praktek Agama	16, 17, 18, 19, 21, 22, 23	20	8
4.	Pengetahuan	9, 24, 28	25, 26, 27, 29	7
5.	Pengamatan	31, 32, 33, 34, 35	30	6
	<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>35</b>

Reliabilitas skala diperoleh dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* yang diolah dengan bantuan SPSS Windows 21 for IBM. Berdasarkan uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha cronbach* skala kepuasan kerja sebesar 0,926 dan skala religiusitas sebesar 0,918 yang berarti kedua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4  
Reliabilitas Religiusitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	26

## Hasil

Hasil analisis data yang dilakukan dengan teknik korelasi product moment dengan bantuan SPSS Windows 21 for IBM diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,785$  dengan tarafsignifikansi  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ) sehingga terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara religiusitas dengan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa penelitian yang berbunyi ada hubungan positif antara religiusitas dengan kepuasan kerja diterima. Karyawan yang memiliki religiusitas tinggi, maka kepuasan kerja juga tinggi, dan sebaliknya, karyawan yang memiliki religiusitas yang rendah, maka kepuasan kerja juga rendah.

Table 5.  
Correlations

		KepuasanKerja	Religiusitas
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	110	110
Religiusitas	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

## Pembahasan

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara religiusitas dengan kepuasan kerja. Seorang SPG yang memiliki religiusitas yang tinggi, kepuasan kerja yang dimilikinya juga tinggi, dan ketika seorang SPG tersebut memiliki

religiusitas rendah, kepuasan kerjanya juga rendah. Seorang SPG yang memiliki religiusitas yang tinggi, selalu memandang dan mengerjakan segala sesuatu dalam pekerjaannya dengan penuh semangat, rasa syukur, dan selalu mengikutsertakan doa dalam aktifitasnya sehingga dirinya merasa memiliki kepuasan yang baik dengan hasil kerja yang diperolehnya.

Hasil penelitian ini menjelesakan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja yang baik, memiliki kesenangan akan pekerjaan yang dilakukan karena berusaha selalu memasrahkan usahanya terhadap Tuhan melalui doa dalam setiap aktifitasnya. hal tersebut mendukung pendapat yang telah disampaikan oleh Handoko (2001) bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari individu terhadap pekerjaannya.

Individu yang memiliki religiusitas tinggi selalu berusaha membuat jiwanya tenang dalam melakukan aktifitas dengan mengikutsertakan Tuhan di dalam setiap langkahnya. Berusaha melakukan yang terbaik dan tidak meninggalkan kewajiban ibadah ketika bekerja membuat dirinya merasa lebih bahagia dan tenang sehingga hasil apapun pekerjaan yang diperolehnya akan membuatnya merasa senang dan bangga terhadap dirinya. Hal ini mendukung pendapat As'ad (2001) bahwa salah satu aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologis yang berkaitan dengan kejiwaan berupa ketentraman hati, sikap dalam bekerja, dan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Religiusitas yang tinggi dalam diri seorang SPG diantaranya memiliki rasa syukur akan pekerjaan yang dilakukannya karena merasa sebagai suatu hal yang memang harus dijaga dan dilakukan dengan baik, berusaha selalu berbagi dengan sesama akan hasil yang di dapatnya karena merasa hal tersebut memberikan kepuasan tersendiri bagi dirinya. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Khasbulloh (2018) bahwa adanya rasa syukur kepada Tuhan, maka karyawan akan berusaha meningkatkan pekerjaannya dengan tujuan untuk menjalankan amanah yang telah dititipkan padanya.

Diterimanya hipotesis penelitian ini juga mendukung pendapat Yusuf (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang ditelitinya. Kinerja seorang individu akan dapat optimal dan berjalan dengan baik tidak lepas karena adanya tingkat religiusitas yang dimiliki individu. Individu yang memiliki religiusitas yang tinggi berusaha melakukan dengan baik dan sesuai aturan akan pekerjaannya sebagai bentuk amanah yang harus dilakukan serta selalu melibatkan agama dalam segala aktifitasnya.

Adanya semangat dan kerja keras dari individu tentunya tidak terlepas dari adanya keyakinan dalam dirinya bahwa melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin merupakan suatu hal yang harus dipatuhi. Semangat dan kerja keras yang dilakukan merupakan suatu usaha dari seseorang yang diiringi dengan sebuah doa supaya pekerjaannya dapat selesai dengan baik. Berbeda dengan individu yang tidak memiliki keyakinan akan campur tangan Tuhan, dirinya merasa tidak tenang dalam bekerja dan berusaha menunda pekerjaannya sehingga dirinya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya. Individu tersebut berusaha mencari kekurangan yang ada dalam perusahaannya sehingga merasa dirinya kurang mendapat perhatian dari perusahaannya dan membuat dirinya menjadi tidak puas dengan hasil yang diberikan perusahaan. Individu tersebut biasanya juga lalai akan kewajiban agamanya dengan alasan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga dirinya merasa tidak memiliki kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memberikan sumbangsih sebesar 61,6% terhadap kepuasan kerja. Masih terdapat faktor lain yang menjadi pengaruh kepuasan kerja seseorang. Adapun faktor lain yang kemungkinan dapat digunakan sebagai variabel lain diantaranya manajemen perusahaan, konsep diri individu, sistem penerapan kerja, dukungan sosial dari perusahaan, dan sebagainya.

Hasil mean empirik dan mean hipotetik diperoleh nilai untuk mean empirik pada skala kepuasan kerja sebesar 65,7 dan pada skala religiusitas sebesar 63,0 sedangkan, nilai mean hipotetik pada skala kepuasan kerja sebesar 84 dan pada skala religiusitas sebesar 78. Berdasarkan hasil mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa mean empirik lebih kecil daripada mean hipotetik yang berarti bahwa kedua skala yaitu skala kepuasan kerja dan skala religiusitas tergolong rendah sehingga hasil tersebut mendukung diterimanya hipotesis penelitian.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diambil kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang positif antara religiusitas dengan kepuasan kerja. Adapun faktor lain yang kemungkinan dapat digunakan sebagai variabel lain diantaranya manajemen perusahaan, konsep diri individu, sistem penerapan kerja, dukungan sosial dari perusahaan, dan sebagainya.

## **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti memberikan saran kepada para karyawan atau sales untuk selalu mensyukuri karunia Tuhan atas pekerjaannya supaya memiliki kepuasan kerja yang baik dengan cara selalu berdoa sebelum melakukan aktifitas, tidak melupakan ibadah sesibuk apapun, dan selalu bersyukur dengan hasil kerja yang didapatkan.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan dengan selalu memberikan dukungan kepada karyawannya dengan menerapkan kebiasaan berdoa dalam memulai aktifitas, memberikan kelonggaran kepada karyawan untuk beribadah, mengajak untuk saling berbagi dengan sesama sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dengan optimal.

Peneliti lain disarankan untuk mencari variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diantaranya mengenai manajemen perusahaan, konsep diri individu, sistem penerapan kerja, dukungan sosial dari perusahaan, dan sebagainya.

## **Referensi**

- Ancok, D., & Suroso, F.N. (2005). Psikologi Islami Solusi Islam dan Problem-Problem Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- As'ad, M. (2001). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar..
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat A.A., (2010). Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif, Jakarta: Heath Books.
- Khasbulloh, M. N. (2018). Implementasi Kompensasi Dan Benefit: Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syari'ah. Al-Uqud: *Journal of Islamic Economics*.
- Luthans, F. (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- <https://amp.kompas.com/ekonomi/read/2018>. Terungkap, 4 Faktor Utama Kepuasan Pekerja di Indonesia. Diakses pada tanggal 9 Juli 2020.



- Purnami, dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera. *Jurnal Bisma* Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi jilid 1. Diterjemahkan oleh : Tim Indeks : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*: Studi pada yayasan masyarakat madani Indonesia, *Jurnal Study & Management research*.
- Schaeffer, B. Charles., Mattis, S. Jacqueline. 2012. *Diversity, religiosity, and Spiritually in work place. Journal of management, Spiritually and Religion*.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Wijono, S. (2012). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Tamzil. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *Jurnal*.