

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Religiusitas

##### 1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas sendiri mempunyai arti: Pertama, dalam kamus sosiologi religiusitas adalah bersifat keagamaan; taat beragama. Kedua, religiusitas merupakan penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa, dan membaca kitab suci. Ketiga, wujud interaksi harmonis antara pihak yang lebih tinggi kedudukannya (yaitu Allah SWT), dari yang lain (yaitu makhluk), menggunakan tiga konsep dasar (yaitu iman, Islam dan ihsan).<sup>1</sup>

Menurut etimologi kuno, religi berasal dari bahasa Latin “*religio*” yang akar katanya adalah “*re*” dan

---

<sup>1</sup> M. Quraish Shihab, *Menabur Pesan Ilahi: Al-Qur’an Dan Dinamika Kehidupan Masyarakat* (Jakarta: Lentera Hati, 2006), 3.

“*ligare*” yang mempunyai arti mengikat kembali, hal ini berarti dalam religi terdapat aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan mempunyai fungsi untuk mengikat diri seseorang dalam hubungannya dengan sesama, alam dan Tuhan.<sup>2</sup>

Dalam Islam religiusitas dari garis besarnya tercermin dalam pengalaman aqidah, syariah dan akhlak, atau dalam ungkapan lain; Iman, Islam dan Ihsan. Bila semua unsur itu telah dimiliki seseorang maka dia itulah insan beragama yang sesungguhnya. Sebagaimana Firman Allah :

هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَىٰ وَدِينِ  
الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ وَلَوْ

كَرِهَ الْمُشْرِكُونَ ﴿٣٣﴾

Artinya: Dialah yang telah mengutus RasulNya (dengan membawa) petunjuk (Al-Quran) dan agama yang

<sup>2</sup> Driyarkara, *Percikan Filsafat*. (Jakarta: Lembaga Penunjang Pembangunan Nasional, 1988), 6.

benar untuk dimenangkanNya atas segala agama, walaupun orang-orang musyrikin tidak menyukai. (QS. At-Taubah: 33)<sup>3</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa agama atau religiusitas adalah sesuatu yang tidak dapat secara mudah kita lihat dari luar diri seseorang, religiusitas lebih seperti apa yang kita yakini dan menjadi penghayatan di dalam diri, dan tercurah dalam setiap sisi kehidupan sehari-hari serta menjadi lambang atau citra diri kita sendiri, hal tersebut muncul karena diri kita menyadari dan mempercayai adanya kekuatan yang luar biasa melampaui diri manusia. Hal tersebut akan menjadi personalitas dan kepribadian diri dalam kehidupan bersosial yang akan nampak pada wawasan, motivasi, cara berfikir, sikap, perilaku dan tingkat kepuasan pada dirinya yang merupakan hasil dari organisasi sistem psikofisiknya.

---

<sup>3</sup> Al-qur'an, 9 : 33

## 2. Faktor Faktor Religiusitas

Menurut Jalaluddin religiusitas bukan merupakan aspek psikis bersifat instinktif, atau 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, faktor-faktor itu antara lain:

a. Faktor Internal.

Faktor internal adalah meliputi aspek kejiwaan lainnya. Tetapi, secara garis besarnya faktor-faktor yang ikut berpengaruh dapat dikategorikan menjadi, faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian, dan kondisi kejiwaan seseorang.<sup>4</sup> Faktor hereditas adalah faktor pertama yang mempengaruhi perkembangan individu. Dalam hal ini hereditas diartikan sebagai

---

<sup>4</sup> Sawid Alwi. *Perkembangan Religiusitas Remaja* (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara,2014.)

totalitas karakteristik individu yang diwariskan orangtua kepada anak, atau segala potensi, baik fisik maupun psikis yang dimiliki individu sejak masa konsepsi (pembuahan ovum oleh sperma) sebagai pewarisan dari pihak orangtua melalui gen-gen.<sup>5</sup>

Selain itu Rasulullah juga menganjurkan untuk memilih pasangan hidup yang baik dalam membina rumah tangga, sebab menurut keturunan akan berpengaruh dan menentukan keharmonisan.

Tingkat usia adalah pada usia remaja saat mereka menginjak kematangan seksual pengaruh itupun menyertai perkembangan jiwa keagamaan mereka.<sup>6</sup>

Kepribadian adalah integrasi sistem kalbu, akal, dan nafsu manusia yang menimbulkan tingkah laku.

Aspek nafsani manusia memiliki tiga daya, yaitu: (1) kalbu (*fitrah ilahiyah*) sebagai aspek supradesadaran

---

<sup>5</sup> Nur Amini Dan Naimah. "Faktor Hereditas Dalam Mempengaruhi Perkembangan Intelligensi Anak Usia Dini", *Nalar: Jurnal Buah Hati*. Vol.7 No.2, (September, 2020), 115.

<sup>6</sup> Fatkhan Abdul Nasser, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas Siswa Smp Negeri 2 Kota Magelang, Magelang", (Skripsi Tidak Diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Magelang 2023), 28.

manusia yang memiliki daya emosi (rasa); (2) akal (*fitrah insaniah*) sebagai aspek kesadaran manusia yang memiliki daya kognisi (cipta); (3) nafsu (*fitrah hayawaniyah*) sebagai aspek pra atau bawah kesadaran manusia yang memiliki daya konasi (karsa).<sup>7</sup>

Kondisi kejiwaan adalah banyak kondisi kejiwaan yang tak wajar seperti *schizophrenia*, *paranoia*, *maniac*, dan *infatile autism*. Tetapi yang penting dicermati adalah hubungannya dengan perkembangan kejiwaan agama. Sebab bagaimanapun seseorang yang mengidap *schizophrenia* akan mengisolasi diri dari kehidupan sosial serta persepsinya tentang agama akan dipengaruhi oleh halusinasi.

b. Faktor Eksternal.

Faktor eksternal yang dinilai berpengaruh dalam religiusitas dapat dilihat dari lingkungan dimana

---

<sup>7</sup> Muhimmatul Hasanah, "Dinamika Kepribadian Menurut Psikologi Islami", *Nalar: Jurnal Ummul Qura* Vol.6 No.2, (September, 2015), 115.

seseorang itu hidup. Umumnya lingkungan tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu: lingkungan keluarga, lingkungan institusional, lingkungan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia, khususnya orang tua yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan jiwa keagamaan anak, karena jika orang tuanya berkelakuan baik maka cenderung anak juga akan berkelakuan baik, begitu juga sebaliknya jika orang tua berkelakuan buruk maka anak pun juga akan berkelakuan buruk.

Lingkungan institusional mempengaruhi perkembangan jiwa keagamaan, baik dalam institute formal maupun non formal seperti perkumpulan dan organisasi. Lingkungan masyarakat adalah lingkungan yang mengandung unsur tanggung jawab, melainkan hanya merupakan unsur pengaruh belaka, tetapi norma dan tata nilai yang terkadang lebih mengikat bahkan terkadang pengaruhnya lebih besar

dalam perkembangan jiwa keagamaan baik dalam bentuk positif maupun negatif.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas adalah Religiusitas tidak luput dari berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi perkembangannya. Pengaruh tersebut baik yang bersumber dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian, dan kondisi kejiwaan. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan keluarga, lingkungan institusional, dan lingkungan masyarakat.

### **3. Dimensi Religiusitas**

Menurut Glock & Stark, terdapat lima dimensi religiusitas, yaitu sebagai berikut<sup>9</sup>:

- a) Dimensi keyakinan merupakan dimensi ideologis yang memberikan gambaran sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatis dari agamanya.

---

<sup>8</sup> Fatkhan Abdul Nasser, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas Siswa Smp Negeri 2 Kota Magelang, Magelang", (Skripsi Tidak Diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Magelang 2023), 28.

<sup>9</sup> Rodney Strak And Charles Y.Glock, *American Piety: The Nature Of Religious Commitment*. (University Of California Press, 1973), 179.

- b) Dimensi peribadatan atau praktek agama merupakan dimensi ritual, yakni sejauh mana seseorang menjalankan kewajiban-kewajiban ritual agamanya.
- c) Dimensi pengamalan atau konsekuensi menunjuk pada seberapa tingkatan seseorang berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain.
- d) Dimensi pengetahuan menunjuk pada seberapa tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran-ajaran pokok dari agamanya, sebagaimana termuat dalam kitab sucinya.
- e) Dimensi penghayatan

Dimensi penghayatan menunjuk pada seberapa jauh tingkat seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman-pengalaman religius.

#### 4. Karakteristik Religiusitas

Menurut Husain At Tariqi,<sup>10</sup> religiusitas dapat dilihat dari kriteria atau ciri-ciri berikut ini:

1. Kemampuan Melakukan Differensiasi. Artinya kemampuan dengan baik dimaksudkan sebagai individu dalam bersikap dan berperilaku terhadap agama secara objektif, kritis, berfikir secara terbuka. Individu yang memiliki sikap religiusitas tinggi yang mampu melakukan diferensiasi, akan mampu menempatkan aspek rasional sebagai salah satu bagian dari kehidupan beragamanya, sehingga pemikiran tentang agama menjadi lebih kompleks dan realistis.
2. Berkarakter Dinamis, apabila individu telah berkarakter dinamis, agama telah mampu mengontrol dan mengarahkan motif-motif dan aktivitasnya.

---

<sup>10</sup> Anonym, "Fungsi, Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas", [https://www.kajianpustaka.com/2018/12/fungsi-dimensi-dan-faktor-yang-mempengaruhi-religiusitas.html#google\\_vignette](https://www.kajianpustaka.com/2018/12/fungsi-dimensi-dan-faktor-yang-mempengaruhi-religiusitas.html#google_vignette). (Selasa, 14 Sep, 2021"

Aktivitas keagamaan semuanya dilakukan demi kepentingan agama itu sendiri.

3. Integral, keberagaman yang matang akan mampu mengintegrasikan atau menyatukan sisi religiusitasnya dengan segenap aspek kehidupan termasuk sosial, ekonomi.
4. Sikap berimbang antara kesenangan dunia tanpa melupakan akhirat. Seorang yang memiliki sikap religiusitas tinggi akan mampu menempatkan diri antara batas kecukupan dan batas kelebihan.

#### **5. Indikator Religiusitas**

Menurut Glock dan Stark dalam Ancok, ada lima macam dimensi keberagaman yang dapat dijadikan sebagai indikator religius seseorang. Dimensi tersebut antara lain<sup>11</sup>:

- a) Dimensi keyakinan, merupakan dimensi ideologis yang memberikan gambaran sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatis dari agamanya.

---

<sup>11</sup> Rodney Strak And Charles Y.Glock, *American Piety: The Nature Of Religious Commitment*. (University Of California Press, 1973), 179.

- b) Dimensi peribadatan atau praktek agama merupakan dimensi ritual, yakni sejauh mana seseorang menjalankan kewajiban-kewajiban ritual agamanya.
- c) Dimensi pengamalan atau konsekuensi menunjuk pada seberapa tingkatan seseorang berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain.
- d) Dimensi pengetahuan menunjuk pada seberapa tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran-ajaran pokok dari agamanya, sebagaimana termuat dalam kitab sucinya.

## **B. Motivasi kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan

oleh faktor faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryono motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut: Kinerja (*Achievement*),

Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).<sup>12</sup>

Menurut Martoyo motivasi kerja ialah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang guna melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu Selain itu Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap rangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam pencapaian tujuan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Abdul Rachman Saleh, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang", *Nalar: Among Makarti*, Vol.11 No.21, (Juli 2018), 33.

<sup>13</sup> Andini Setiani, Dkk., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Saat Pandemi Covid-19 Di Kantor Kecamatan Serang Panjang Subang", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol.4 No.2 (2022), 453.

Al-qur'an menjelaskan bahwa :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ  
وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ص</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah: 105).<sup>14</sup>

## 2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Heidjirachman dan Suad Husnan dalam bukunya manajemen personalia bahwa pada garis

---

<sup>14</sup> Al-qur'an, 9 : 105

besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua <sup>15</sup>:

a) Motivasi positif

Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “ hadiah”. Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif :

i. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

ii. Informasi, kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.

iii. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia.

---

<sup>15</sup> Ranupandojo, Heidjrachman Husnan, Suad. *Manajemen Personalia*.(Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2011), 72.

Pemberian perhatian yang tulus, suka dilakukan oleh seorang secara “*asal*” saja, sebab dapat dirasakan tulus ataukah tidak.

- iv. Persaingan, pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur.
- v. Partisipasi partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “*Democraton Management* ” atau konsultatif “*consultative supervision* “.
- vi. Kebanggaan, penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau “*overlap* “ dengan persaingan dan pemberian penghargaan.
- vii. Uang, uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

#### b) Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi tehnik dasar yang

digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan unsur ancaman untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

### 3. Indikator Motivasi

studi tentang motivasi kerja telah sering dibahas oleh peneliti. Setidaknya tiga bentuk indikator motivasi dijelaskan. Pertama motivasi menurut:

**a. Anwar Prabu Mangkunegara memaparkan lima indikator:**

- 1) Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.<sup>16</sup>

**b. Kedua indikator motivasi kerja menurut Maslow:**

1) Kebutuhan Dasar (*fisiologis*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, kebutuhan fisik lainnya.

2) Keamanan dan keselamatan kerja yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dari yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

3) Kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta (sosial) yaitu kebutuhan sosial, teman dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungan.

---

<sup>16</sup> Maida Maulidina NA, “Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung, Bandung”, (Skripsi Tidak Diterbitkan, Universitas Komputer Indonesia, 2019), 26.

4) Penghargaan (harga diri) yaitu kebutuhan karyawan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan, dan masyarakat lingkungannya.

5) Aktualisasi (perwujudan diri) yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.<sup>17</sup>

**c. Ketiga adalah indikator menurut Robbins:**

1) Faktor intrinsik, yakni faktor motivasi yang ada di dalam diri seseorang, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.

2) Faktor ekstrinsik, yakni faktor motivasi yang diperoleh dari luar diri seseorang, yaitu

---

<sup>17</sup> Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia* (Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 1993), 21.

pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi kerja.<sup>18</sup>

#### 4. Kerangka Berfikir

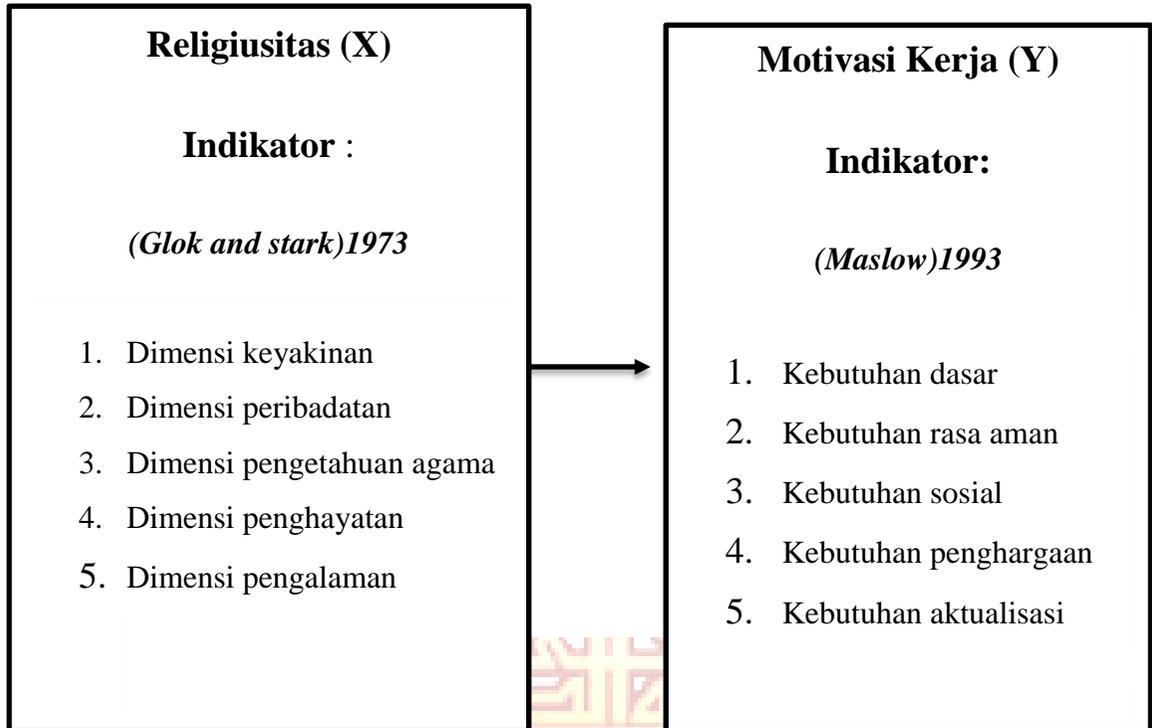
Umar Sekaran dalam Sugiono memaparkan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.<sup>19</sup> Penelitian Ini penulis berusaha untuk berusaha untuk melihat suatu fenomena Pengaruh Religiusitas Terhadap motivasi kerja Pengemudi ojek online Maxim di Kota Bengkulu.

---

<sup>18</sup> Tine Yuliantini dan Reza Santoso, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat”, *Nalar: Jurnal Manajemen*, Vol.16 No.2, (Juli 2020), 33.

<sup>19</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung : Alfabeta : Cv, 2021), 95.

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



### 5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana keberadaanya masih harus diuji, hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ha : Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pengemudi ojek online Maxim di Kota Bengkulu.

Ho : Religiusitas tidak dapat berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pengemudi ojek online Maxim di Kota Bengkulu.

