

Pengaruh Religiusitas dalam Membentuk Etos Kerja Islam dan Dampaknya terhadap Karyawan

Rana Gumelar, Sri Suwarsi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

ranagumelar@gmail.com, srisuwarsi@unisba.co.id

Abstract—This study aims 1) To find out the level of Religiosity and Islamic Work Ethics at BRI Syariah KC Suniaraja Bank. 2) To find out the level of Religiosity and Organizational Citizenship Behavior at BRI Syariah KC Bank Suniaraja. 3) Analyzing how religiosity in fostering the Islamic Work Ethic and its impact on Organizational Citizenship Behavior in BRI Syariah KC Bank Suniaraja. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculation using the SPSS 20. The respondents in this study were employees of Bank BRI Syariah KC Suniaraja, totaling 55 people. The variables studied in this study are Religiosity (X), Islamic Work Ethic (Y), Organizational Citizenship Behavior (Z). Data collection is carried out by library research and field research. The results of this study concluded that: 1) The level of religiosity of BRI Syariah KC bank employees in Suniaraja was very high. 2) The level of Islamic work ethic among BRI Syariah KC bank employees in Suniaraja is very high. 3) The level of organizational citizenship behavior among BRI Syariah KC bank employees in Suniaraja is very high. 4) Religiosity partially has a positive and significant effect on the Islamic Work Ethic. 5) Religiosity partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. 6) It can be concluded that there is the influence of Religiosity in fostering the Islamic Work Ethic and its impact on Organizational Citizenship Behavior in BRI Syariah KC Suniaraja Bank.

Keywords—Religiosity, Islamic Work Ethic, Organizational Citizenship Behavior.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat Religiusitas dan Etos Kerja Islam pada Bank BRI Syariah KC Suniaraja. 2) Untuk mengetahui tingkat Religiusitas dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Bank BRI Syariah KC Suniaraja. 3) Menganalisis bagaimana Religiusitas dalam menumbuhkan Etos Kerja Islam dan dampaknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bank BRI Syariah KC Suniaraja. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 20. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan Bank BRI Syariah KC Suniaraja, yang berjumlah 55 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Religiusitas (X), Etos Kerja Islam (Y), *Organizational Citizenship Behavior* (Z). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Tingkat religiusitas pada karyawan bank BRI Syariah KC Suniaraja termasuk sangat tinggi. 2) Tingkat etos kerja islam pada karyawan bank BRI Syariah KC Suniaraja termasuk sangat tinggi. 3) Tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank BRI Syariah KC Suniaraja termasuk sangat

tinggi. 4) Religiusitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islam. 5) Religiusitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. 6) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Religiusitas dalam menumbuhkan Etos Kerja Islam dan dampaknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bank BRI Syariah KC Suniaraja.

Kata kunci—Religiusitas, Etos Kerja Islam, *Organizational Citizenship Behavior*.

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang paling dominan dan sangat berperan aktif dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Salah satu masalah karyawan adalah aset besar yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Dengan adanya karyawan maka operasional organisasi atau institusi dapat berjalan dengan lancar. Untuk dapat beroperasi dengan lancar maka perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat bekerja secara nyaman dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi diharapkan akan lebih produktif terhadap hasil kerjanya. Di sisi lain apabila karyawan tersebut tidak memiliki etos kerja maka mereka tidak memiliki usaha yang lebih untuk berkorban berusaha mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan etos kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi, karena pasti ada penyebab mengapa seseorang tersebut memiliki etos kerja yang tinggi terhadap organisasi di mana mereka bekerja.

Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Ali & Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai 'bekerja' dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu etika kerja islam. Etika kerja Islam atau etos kerja islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan atau peningkatan etos kerja adalah penerapan religiusitas ditempat kerja itu sendiri. Indonesia adalah salah satu negara yang religiusitasnya tinggi dan mempunyai nilai kolektivistik tinggi dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem tim kerja berkembang dengan baik

di Indonesia.

Selain dapat membentuk etos kerja islam, religiusitas dapat membantu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang pada akhirnya memiliki banyak keuntungan positif bagi organisasi. Hasil penelitian Olowookere, et. al (2016) mengatakan bahwa religiusitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi religiusitas karyawan maka mereka akan cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi.

PT Bank BRI Syariah KC Suniaraja adalah sebuah Bank Non Konvensional yang merupakan anak perusahaan dari Bank Rakyat Indonesia yang akan melayani kebutuhan perbankan masyarakat Indonesia dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh permasalahan-permasalahan yang terjadi pada karyawan Bank BRI Syariah KC Suniaraja, diantaranya yaitu tentang belum tepat waktunya karyawan tersebut dalam menjalankan ibadah sholatnya, dan tidak adanya waktu luang yang diperoleh karyawan untuk bisa dimanfaatkan dengan membaca Al-Qur'an. Permasalahan ini termasuk kedalam variabel religiusitas, dengan indikator praktek agama. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BRI Syariah dinilai masih rendah dalam hal praktek agama. Permasalahan selanjutnya yaitu adalah karyawan yang dinilai masih mengejar duniawi, menjadikan pekerjaan sebagai prioritas utama bukan untuk ibadah dan mendapatkan ridha dari Allah SWT. Permasalahan ini termasuk kedalam variabel etos kerja islam dengan dimensi *work as the only of ownership*. Permasalahan selanjutnya adalah karyawan yang dinilai tidak bisa mengembangkan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan bagi dirinya sendiri, dan cenderung untuk memanfaatkan waktu dengan bersantai-santai saja. Permasalahan ini termasuk kedalam dimensi *organizational citizenship behavior* dengan dimensi *self development*.

Permasalahan tentang rendahnya OCB selanjutnya adalah kebutuhan SDM sesuai, karena biasanya sumber daya manusia yang ada pada bank BRI Syariah ini masih berasal dari perbankan konvensional dengan mindset konvensional. Ini merupakan proses jangka panjang yang membutuhkan waktu, Dunia Perbankan Syariah membutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar memahami prinsip-prinsip Syariah ditingkat keahlian praktis karena banyak teori yang sulit diterapkan. Permasalahan ini termasuk kedalam dimensi *organizational compliance*.

Berdasarkan melihat permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Religiusitas Dalam Membentuk Etos Kerja Islam Dan Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada karyawan di Bank BRI Syariah KC Suniaraja)"

II. LANDASAN TEORI

A. Religiusitas

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).

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).

B. Etos Kerja Islam

Ahmad & Owoyemi (2012) mendefinisikan etos kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Rizki (2008) dalam Marri, et. al. (2012) berpendapat bahwa etos kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia. Menurut Ali & Al Owaihan (2008) etos kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etos kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu al-Qur'an dan Hadits nabi Muhammad SAW.

C. Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff et al (2000) mendefinisikan OCB sebagai : "*individual behavior that is discretionary, not directly of explicit recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*". Sehingga OCB merupakan perilaku individual yang dilakukan secara bebas oleh karyawan, tidak secara langsung dan jelas dikenali oleh sistem penghargaan yang

ada, tapi secara agregat meningkatkan fungsi efektif pada organisasi.

OCB adalah perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Luthans, 2006). Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri-ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi yang diterimanya. Jika perlakuan organisasi terhadap karyawan dinilai baik, maka karyawan akan memberikan balasan dengan melaksanakan kinerja dengan baik atau bahkan lebih baik.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t Statistik merupakan pengujian koefisien regresi secara parsial yang dimaksudkan untuk menentukan variabel bebas mana yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

A. Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh Religiusitas terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho: $r^2 \times 1y = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh *spiritual value* terhadap komitmen kerja.
- Ha: $r^2 \times 1y \neq 0$, artinya terdapat pengaruh *spiritual value* terhadap komitmen kerja.

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika signifikasi $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga membandingkan thitung dengan ttabel di mana jika: thitung $>$ ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika thitung $<$ ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t.

TABEL 1. UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.262	4.251	2.885	.006
	R (X)	.341	.060	5.720	.000

a. Dependent Variable: OCB (Z)

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 5.720 dan nilai t tabel adalah sebesar 1,674.

Berarti nilai t hitung $>$ t tabel atau $5.720 > 1,674$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh rendah (38,2%) signifikan antara religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja Islam

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho: $r^2 \times 1y = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh *spiritual value* terhadap kinerja karyawan
- Ha: $r^2 \times 1y \neq 0$, artinya terdapat pengaruh *spiritual value* terhadap kinerja karyawan

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika signifikasi $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga membandingkan thitung dengan ttabel di mana jika: t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika t hitung $<$ t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t.

TABEL 2. UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.626	5.923	2.807	.007
	R (X)	.461	.083	5.557	.000

a. Dependent Variable: EKI (Y)

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 5.557 dan nilai t tabel adalah sebesar 1,674 yang berarti nilai t hitung $>$ t tabel atau $5.557 > 1,674$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh tinggi (60,7%) dan signifikan antara religiusitas terhadap etos kerja Islam.

C. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Religiusitas Dalam Membentuk Etos Kerja Islam dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior

TABEL 3. UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.149	2	346.575	23.145	.000 ^b
	Residual	778.645	52	14.974		
	Total	1471.794	54			

a. Dependent Variable: EKI (Y)

b. Predictors: (Constant), OCB (Z), R (X)

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f hitung dengan $df_1=2$ dan $df_2= 52$ adalah 23.145 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan f-hitung = $23.145 >$ f tabel = 2,79 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari religiusitas dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama (simultan) terhadap etos kerja Islam.

IV. KESIMPULAN

Hasil Penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Religiusitas dalam menumbuhkan Etos Kerja Islam dan Dampaknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

studi pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Religiusitas pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Artinya bahwa religiusitas yang dirasakan pada karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja sudah sangat tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang rata-rata bernilai “Sangat Tinggi” yaitu dimensi ideologis atau keyakinan, praktik agama, eksperensial atau pengalaman, intelektual & pengetahuan dan konsekuensi atau penerapan/pengalaman.
2. Tingkat Etos Kerja Islam pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” artinya bahwa etos kerja islam dirasakan pada karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja sudah sangat tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang rata-rata bernilai “Sangat Tinggi” yaitu dimensi *Work Intention, Trusteeship, Work Type, Work Result for Islamic Ummah, Justice and Fairness, Cooperation and Collaboration* dan dimensi *Work As The Only Source Of Ownership*.
3. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” artinya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dirasakan pada karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja sudah sangat tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang rata-rata bernilai “Sangat Tinggi” yaitu dimensi *Helping Behavior, Sportmanship, Organizational Royalty, Organizational Compliance, Individual Initiative, Civic Virtue* dan *Self Development*.
4. Terdapat pengaruh (38,2%) dan signifikan antara religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Terdapat pengaruh (60,7%) dan signifikan antara religiusitas terhadap etos kerja Islam.
6. Terdapat pengaruh (47,1%) dan signifikan dari religiusitas dalam membentuk etos kerja islam dan dampaknya terhadap *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [2] Bohlander, George W and Scott Snell. 2010. *Managing Human Resources*.
- [3] Ahmad, Shukri & Musa Yusuf Owoyemi. 2012. *The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*.
- [4] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and*

social psychology, 51(6), 1173

- [5] Suhardiyanto., (2001) *Pendidikan Religiusitas*, Jogjakarta, Kanisius
- [6] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [7] Bohlander, George W and Scott Snell. 2010. *Managing Human Resources*. Lailatirrohmah, Naafilah. 2014. Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (studi pada koperasi jasa keuangan syariah BMT Hudatama Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- [8] Abdullah, Taufik. Ed. *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomomi*. Cet. Ke 5 Jakarta: LP3ES, 1993.
- [9] Dragon, Muham Sakura. (2015). *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam*. Sakura Dragon SPC.
- [10] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.