

Available at :

<https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/JEI>

<http://dx.doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)

Imam Hariyadi, Luthfi Noor Mahmudi
Universitas Darussalam Gontor

Email: haryadi@unida.gontor.ac.id, luthfinoormahmudi@gmail.com

Abstract

Human resource is a crucial component in every company. Employee performance that is not optimal is a matter of achieving success. The purpose of this study is to determine the effect of the value of religiosity on employee performance (a case study on Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo 2019). This research uses quantitative descriptive methods. Data collection techniques using primary and secondary data, where primary data is done by conducting surveys, secondary data is obtained through a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used in this article is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable Religiosity (X) has a t-count greater than t table, t-count equal to ($8.761 > t \text{ table } 2.026$) and the significance value (Sig.) $0.00 < 0.05$. So it can be concluded that the Religiosity variable (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) and is known from the coefficient of determination (R Square) of 0.669 or can be stated with 66.9%, this figure implies that Religiosity as the dependent variable (X) affect Employee Performance by 66.9%. While the remaining 33.1% is influenced by other variables not examined in this study. This study indicates that the greater the value of Religiosity, the greater the effect on Employee Performance. For Suryamart Supermarkets, it is suggested to maintain and improve the value of Religiosity for employees so that all activities in the institution which could give a positive impact on business performance.

Keywords: Religiosity, Employee performance

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak maksimal merupakan masalah untuk mencapai keberhasilan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder, di mana data primer dilakukan dengan melakukan survey, data sekunder diperoleh melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Religiusitas (X) memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel, t hitung sebesar $(8,761 > t$ tabel $2,026)$ dan nilai signifikansi ($Sig.$) $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Religiusitas (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,669$ atau dapat dinyatakan dengan $66,9\%$, angka tersebut mengandung arti bahwa Religiusitas sebagai variabel dependent (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar $66,9\%$. Sedangkan sisanya $33,1\%$ dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini memiliki indikasi bahwa semakin besar nilai Religiusitas, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Bagi Lembaga Swalayan Suryamart agar selalu menjaga dan meningkatkan nilai Religiusitas untuk para karyawan sehingga semua aktivitas dalam lembaga dapat memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Religiusitas, Kinerja Karyawan

Pendahuluan.

Pada zaman modern saat ini, perusahaan dihadapkan dengan persaingan-persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk menciptakan faktor-faktor penunjang keberhasilan perusahaannya. Sumber daya manusia (SDM) yang bermutu merupakan salah satu komponen penting dalam berjalannya sebuah perusahaan.¹ Dengan demikian, perhatian terhadap kualitas sumber daya manusianya (SDM) harus diperhatikan dengan baik, sehingga dapat memberikan output berupa *kinerja* yang optimal. Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.² Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya (*job performance*) atau hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung

¹ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016), hlm. 50.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2006), hlm. 67.

jawab yang di berikan kepadanya.³ Kinerja karyawan yang optimal dapat terwujud dengan adanya dorongan psikologis kepada karyawan, karena salah satu faktor tidak atau kurang optimalnya seorang karyawan untuk menunjukkan kualitasnya ialah kurangnya dorongan secara *lahiriyah dan batiniyah*.⁴

Berdasarkan istilah, religi disebut sebagai religiusitas. Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi ini yang kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari, termasuk bekerja. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal.⁵ Dalam agama Islam, setiap muslim diharuskan untuk melaksanakan syariat agama Islam secara menyeluruh. Dengan demikian penerapan nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari, bukan hanya untuk mengharapkan pahala dari Allah SWT, namun merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT. Maka dari itu, dengan diperhatikannya faktor religiusitas yang lazim di terapkan dalam aktivitas, menjadi salah satu cara untuk menunjang kinerja karyawan, diharapkan kinerja karyawan tersebut dapat terus optimal.

Adapun hubungan religiusitas dengan kinerja dinyatakan dibeberapa jurnal yang ditulis oleh Heru Sulistyo,⁶ berdasarkan uji *Parsial Least Square* (PLS), religiusitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebutuhan berprestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja Islam, sedangkan kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islam. Religiusitas sangat penting dalam meningkatkan *out comes* organisasi, khususnya kapabilitas inovasi. Semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka akan meningkat pula motivasi dalam bekerja.

Penelitian tentang pengaruh religiusitas oleh Osman-Gani, dkk. menemukan bahwa dengan menggunakan analisis SEM

³ Jeff Madura, *Pengantar Bisnis* 2, edisi 4, terj. Ali Akbar Yulianto dan Krista (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 59.

⁴ Zainal Abidin dan Lely Shofa Imama, *Menakar Idealitas Kurikulum Ekonomi dan Bisnis Islam Dalam Realitas Pusaran Tuntutan Dunia Kerja* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2018), hlm. 19.

⁵ Yusuf Bilyarta Mangunwijaya, *Menumbuhkan Sikap Religius Anak* (Jakarta: Gramedia, 1991), hlm. 34.

⁶ Heru Sulistyo, "Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi," *Media Riset Bisnis dan Manajemen* 11, no. 3 (2011): 252-270.

(*Structural Equation Modeling*) menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kondisi spiritual yang lebih baik meningkatkan kinerja. Agama berfungsi sebagai variabel pemoderasi dalam prestasi kerja karyawan.⁷

Dalam Alfisyah dan Anwar, bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja, dimana hasil Uji T menunjukkan nilai 0,282 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada Uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.⁸

Berdasarkan dari beberapa jurnal di atas, ditarik kesimpulan bahwa religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk berprestasi atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi. Dalam Islam, seorang muslim diwajibkan untuk melaksanakan ibadah dan amal baik selama hidupnya serta menerapkan syari'at Islam disetiap kegiatannya kapanpun dan dimanapun. Maka, seorang muslim yang memiliki ketaatan dan tingkat *religiusitas* yang tinggi tanpa di sadari, diperlakunya, disikapnya, dan dikebiasaananya akan semakin baik. Hal ini menjadi alasan bahwa *religiusitas* memiliki dampak yang baik terhadap karyawan.

PT. Daya Surya Sejahtera merupakan Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM) memiliki semboyan "Murah, Ramah, dan Islami" yang didirikan pada tanggal 5 Maret 1999, bergerak dibidang retail, grosir, dan distributor. Sampai saat ini, PT. Daya Surya Sejahtera telah memiliki 10 cabang yang memiliki 200 orang karyawan.⁹ Adapun dalam penelitian ini, masalah yang dibahas ialah bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan dan variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Swalayan Suryamart Ponorogo sehingga tampak

⁷ AAhad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim, and Yusof Ismail, "Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance," *Employee Relations* 35, no. 4 (2013): 360-376.

⁸ Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI," *Jurnal Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2018), hlm.100.

⁹ "Swalayansurya," diakses pada tanggal 20 Juni 2020, <https://swalayansurya.wordpress.com/author/swalayansurya/>

berkembang pesat.

Metodologi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan basis data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.¹⁰ Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh karyawan di Swalayan Surya Ponorogo atau Suryamart, berlokasi di jalan Soekarno Hatta no 41, Mangkujayan, Banyudono, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur yang berjumlah 40 orang.

Pengambilan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Burhan Bungin dengan taraf kesalahan (sampling error) sebesar 1%. Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dimana data primer dilakukan dengan melakukan survey, data primer akan diperoleh melalui angket atau kuesioner yang diberikan kepada responden dan kemudian dijawab.¹¹ Sedangkan data sekunder didapatkan melalui statistik, jurnal maupun data resmi yang berasal dari kantor Swalayan Surya Ponorogo. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan dari satu variabel x yang memiliki hubungan dengan satu variabel y.¹²

Religiusitas.

Aktivitas beragama tidak hanya diartikan ketika seseorang melaksanakan ritual agama (beribadah), melainkan beragama harus diwujudkan disetiap kegiatan, dalam bekerja pun begitu. Religiusitas berasal dari kata agama, dalam islam *din* yang bermakna struktur hukum dan kecenderungan manusia untuk mentaati hukum.¹³ Islam menjelaskan agama adalah hubungan antara manusia dan Allah, dan apa yang Allah setujui atas hungungan manusia dengan sesamanya.¹⁴ Dalam Yusuf al-Qardawi

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 7.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 142.

¹² Douglas C. Montgomery, Elizabeth A. Peck, and G. Geoffrey Vining, *Introduction to Linear Regression Analysis* (New Jersey: John Wiley & Sons, 2015), hlm. 12.

¹³ Hamid Fahmi Zarkasyi, *Peradaban Islam Makna dan Strategi Pembangunannya* (Ponorogo: Centre for Islamic Occidental Studies, 2010), hlm. 4.

¹⁴ Syed Muhammad Naquib al-Attas, *Islam The Concept of Religion and The Foundation of Ethics and Morality* (Kuala Lumpur: IBFIM, 2013), hlm. 4.

istilah agama berarti skema *Ilahi* yang mendorong manusia yang memiliki pikiran sehat untuk membuat pilihan yang benar tentang kehidupan sekarang dan akhirat.¹⁵ Religiusitas merupakan sebuah ekspresi yang dikeluarkan oleh seseorang secara lahiriyah dan batiniyah karena telah meyakini sebuah nilai, norma, ritual dan hukum yang ditetapkan dalam agama. Sikap religius merupakan kecenderungan seseorang yang telah menanamkan nilai-nilai yang berlaku di agama kemudian menggetarkan hatinya untuk selalu taat yang kemudian diekspresikan pada sikap dan perilaku sehari-hari.¹⁶

Menurut Bambang Syamsul, agama memiliki fungsi dalam kehidupan manusia, yaitu: agama sebagai sistem nilai yang mengatur, memotivasi, dan menjadi pedoman hidup.¹⁷ Adapun dalam konteks agama pemahaman, keyakinan, dan penghayatan tentang agama disebut rasa keberagamaan atau religiusitas.¹⁸ Religiusitas secara umum dihubungkan dengan kognisi (pengetahuan dan keyakinan beragama) yang mempengaruhi, apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, dan perilaku, layaknya hadir di tempat peribadahan, membaca dan memahami kitab suci, dan berdoa.¹⁹ Religiusitas merupakan aturan-aturan yang mengatur perilaku dan keadaan manusia dalam berperilaku terhadap hal yang ghaib dan yang *zahir*.²⁰

Indikator Religiusitas Dalam Perspektif Islam.

Islam menyeru ummatnya untuk beragama (berislam) secara menyeluruh atau *kaffah*. Sebagaimana di dalam Surah Al-Baqarah ayat 208. Ayat ini menerangkan bahwa setiap hamba diperintahkan Allah untuk beriman dan membenarkan *risalah* Rasul-Nya untuk berpegang teguh pada syari'at Islam dengan semampunya, termasuk

15 Yusuf al-Qardawi, *Islam An Introduction* (Kuala Lumpur: Islamic Book Trust, 2010), hlm. 2.

16 Yusuf Bilyarta Mangunwijaya, *Menumbuhkan Sikap Religius Anak* (Jakarta: Gramedia, 1986), hlm. 34.

17 Bambang Syamsul Arifin, *Psikologi Agama* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018), hlm. 145.

18 Departemen Agama R.I., *Hubungan Pemahaman Keagamaan Dengan Etos Kerja Ekonomi Masyarakat Islam di Indonesia* (Jakarta: Departemen Agama R.I., Badan Litbang dan Diklat, Puslitbang Kehidupan Keagamaan, 2008), hlm. 12.

19 Heru Sulistyо, "Peran Nilai-Nilai Religiusitas..." , hlm. 254.

20 Faisal Ismail, *Paradigma kebudayaan Islam: Study Kritis dan Refleksi Historis*, (Jogjakarta: Titia Ilahi Press, 1997), hlm. 28.

menjalankan setiap perintah dan menjauhi setiap larangan.²¹ Dengan demikian, jelas bahwa umat muslim diperintahkan dalam menjalani hidup ini harus sesuai dengan aturan Allah SWT dan Rasul-Nya.

Pendapat mengenai religiusitas telah dijabarkan oleh El-Menouar. Ia mengemukakan lima indikator religiusitas Islam yaitu: dimensi keyakinan, dimensi ritual, dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan, dan dimensi konsekuensi.²² Berikut penjelasan secara singkat:

Keyakinan, percaya dan meyakini dari agama merupakan dasar dan inti religiusitas. Dimensi ini diartikan dengan '*aqidah*', yaitu keyakinan terhadap sesuatu yang empiris, sebuah ketauhidan yang tidak perlu dipertanyakan lagi dan keberadaannya tidak akan berubah, yaitu Allah SWT sebagai Sang Khaliq. Kemudian, keyakinan pada Al-Quran sebagai firman yang berasal dari Allah SWT, serta sejauh mana seorang muslim percaya akan yang tak tampak (*ghaib*) yang terdapat dalam Al-Quran. Hal ini berdasarkan pada surah Maryam ayat 65, bahwa Rabb yang menguasai langit dan bumi serta apa-apa yang ada di antaranya, maka beribadahlah kepada-Nya dan berteguh hatilah.²³

Ritual, hal ini dapat diartikan syari'at, yaitu tingkat kepatuhan dan ketaatan seorang muslim untuk melaksanakan sholat, puasa, berzakat, dan haji. Hal ini dijelaskan pada surah adz-Dzariyat ayat 56, bahwa Allah telah menciptakan jin dan manusia agar supaya beribadah kepada Allah SWT.²⁴ Setiap pekerjaan merupakan bentuk ibadah yang apabila diniatkan dan ditanamkan setiap kegiatan dengan ikhlas dan *lillahi ta'ala*, seorang akan merasa tenang dan mendapat pahala.

Pengalaman, dimensi pengamalan atau penghayatan, merupakan dimensi yang menyertai dimensi keyakinan dan ritual. Penjelasan mengenai dimensi pengalaman dapat di gambaran seperti merasakan kehadiran Sang Pencipta, merasa tenang bila melaksanakan syari'at, dan merasakan hidayah.

21 Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Lubābu-t-Tafsīr Min Ibni Katsir*, Jilid 1, terj. M. Yusuf Harun (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), hlm. 209.

22 Yasemin El-Menouar, "The Five Dimensions of Muslim Religiosity. Results of An Empirical Study," *Bertelsmann Stiftung* 8, no. 1 (2014): 53-78.

23 Ishaq Alu Syaikh, *Lubābu-t-Tafsīr Min Ibni Katsir...*, hlm. 350.

24 *Ibid.*, hlm. 545.

Sebagaimana dalam surah al-An'am ayat 88,²⁵ "...*Dia memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya.*" Seorang hamba yang bekerja dengan baik, merupakan sebuah tanda bahwa Allah SWT telah menghendakinya untuk melaksanakan segala pekerjaannya dengan baik dan benar.

Pengetahuan, dimensi ini meliputi tingkat pengetahuan seorang muslim tentang syariat Islam, tentang hukum-hukum dan ajaran-ajarannya. Al-Qur'an dan hadits adalah landasan utama ilmu pengetahuan Islam. Hal ini dijelaskan dalam surah al-'Alaq ayat 1-5.²⁶

Konsekuensi, maksudnya ialah agama memiliki ketentuan untuk mengatur perilaku penganutnya. Seberapa tingkat seorang muslim dalam berperilaku yang dimotivasi oleh syari'at. Itu tidak hanya memberikan panduan yang benar dari ritual keagamaan, tetapi juga mengatur kehidupan sehari-hari. Dalil yang menjelaskan hal ini terdapat dalam surah al-Bayyinah ayat 5.²⁷

Dari kelima dimensi tersebut, disimpulkan bahwa dimensi keyakinan merupakan pokok inti dari religiusitas,²⁸ dan dari seluruh dimensi memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya. Ketika seorang muslim yakin akan kebenaran agamanya, ia akan senantiasa taat untuk melaksanakan setiap kegiatan dengan niat ibadah, dan ketika seseorang beribadah akan muncul getaran dalam hati yang membuat tenang dan gembira. Dengan diajarkannya ketauhidan kepada seseorang, maka pengetahuan seseorang mengenai agamanya akan bertambah sehingga ia mampu untuk memenuhi kewajiban dan menauhi segala larangan dalam agama.

Esenzi Bekerja Dalam Islam.

Hakikat diciptakannya manusia tidak lain ialah untuk mengembangkan tiga amanat utama yaitu, menyembah Allah SWT, memakmurkan bumi, dan menjadi *khalifah*.²⁹ Selain beribadah, memakmurkan bumi merupakan tugas seorang manusia. Salah satu cara memakmurkan bumi Allah ialah dengan bekerja. Rasulullah

25 Ishaq Alu Syaikh, *Lubābu-t-Tafsīr Min Ibni Katsir...*, hlm. 253.

26 *Ibid.*, hlm. 503.

27 *Ibid.*, hlm. 516.

28 Djamarudin Ancok dan Fuat Nashori, *Psikologi Islami* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 79.

29 Muhammad Umer Chapra, *Islam Dan Tantangan Ekonomi*, terj. Ikhwan Abidin Basri (Depok: Gema Insani Press, 2000), hlm. 207.

SAW telah mencontohkan bekerja dalam riwayat hidupnya yaitu dengan menggembala dan berdagang, namun pada zaman ini bekerja tidak diartikan sempit melainkan luas. Sebagaimana dalam surah al-Jumu'ah ayat 10,³⁰ yang bermakna Islam memberi petunjuk kepada umatnya bahwa kerja merupakan bentuk tugas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup, keluarga, serta masyarakat dan sekaligus bentuk ibadah mengabdikan diri kepada Allah. Karena, konsepsi Islam mengenai kerja merupakan suatu kewajiban (individual) setiap muslim karena bersifat *fardhu 'ain* untuk tujuan kebahagiaan individu, keluarga dan masyarakat.³¹

Bekerja bagi seorang Muslim adalah suatu kewajiban, berusaha dengan bersungguh-sungguh, dan mengerahkan seluruh potensi jasmani dan rohaninya untuk mengaktualisasikan atau memenuhi makna dirinya sebagai hamba Allah SWT dan harus menjadikan dunia sebagai sarana untuk amal sholeh. Hal ini dijelaskan dalam surah az-Zumar ayat 39,³² bahwa Islam memandang bekerja merupakan salah satu bagian penting dari ajaran Islam.

Anjuran Al-Quran yang memotivasi umat Islam untuk bekerja antara lain tercermin dalam surah al-Mulk ayat 15,³³ yang mana menjelaskan bahwa Islam menyeru kepada umatnya untuk bekerja demi kelangsungan hidupnya dengan mencari pendapatan. Allah SWT memberi berbagai kemudahan untuk mendapatkan rezekinya, yaitu dengan mencari dan menciptakan pekerjaan yang bermanfaat di bumi Allah SWT yang penuh dengan segala nikmat ini. Ayat ini memberi kesimpulan. *Pertama*, seluruh yang ada di bumi ini adalah milik Allah SWT yang dianugerahkan kepada manusia, yaitu kekayaan di bumi bukanlah milik individu saja, melainkan milik semua orang dan harus dinikmati bagi semua orang. *Kedua*, manusia ditugaskan untuk menjadikan apa yang ada di bumi ini sebagai pencukup kebutuhan hidupnya yang kemudian dapat menjadikan manusia tetap giat dalam bekerja dan beribadah.³⁴

Manusia memiliki fitrah sejak dilahirkan yaitu kebutuhan dan keinginan. Untuk mencukupi kebutuhan dan keinginannya, tentunya manusia harus berusaha dan bersungguh-sungguh untuk

30 Ishaq Alu Syaikh, *Lubābu-t-Tafsīr Min Ibni Katsir...*, hlm. 178.

31 Armansyah Walian, "Konsepsi Islam Tentang Kerja, Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim," *An Nisa'a* 7, no. 1 (2013), hlm. 67.

32 Ishaq Alu Syaikh, *Lubābu-t-Tafsīr Min Ibni Katsir...*, hlm. 109.

33 *Ibid.*, hlm. 241.

34 Nurul Ichsan, "Kerja, Bisnis dan Sukses Menurut Islam," *The Journal of Tauhidinomics* 1, no. 2 (2015), hlm. 169.

mencapainya. Mustahil bagi manusia memenuhi kebutuhan dan keinginannya tanpa berusaha, dengan bekerja manusia dapat menghasilkan barang ataupun jasa. Maka bekerja dengan giat, mengerahkan tenaga dan pikiran merupakan suatu hal yang lazim dilaksanakan. Hal ini telah dijelaskan Allah SWT dalam surah an-Najm ayat 39,³⁵ yang artinya: "*Dan bahwasannya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.*"

Anjuran Islam kepada manusia untuk bekerja secara fisik dan mental. Hal ini agar memberikan hasil yang lebih mulia dibandingkan dengan hasil yang diperoleh dari riba, judi, dan menipu. Hasil dari aktivitas tersebut adalah perbuatan haram dan jelas dilarang oleh agama. Maka dari itu, bekerja merupakan amalan yang sangat mulia dan terhormat juga merupakan sebuah bentuk ikhtiar seorang Muslim, demi mengharapkan ridho dari Allah SWT. Islam memerintahkan seluruh umatnya untuk mencari rezeki dengan cara yang halal, bekerja adalah suatu kehormatan bagi manusia karena ia mampu memerdekaan dirinya agar mampu beribadah dengan baik.

Teori Kinerja.

Kinerja merupakan konsep multi-dimensi. Dalam hal kinerja dalam tugas ialah kemahiran individu yang dengannya seseorang melakukan aktivitas yang berkontribusi pada 'technical core' organisasi.³⁶ Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya, disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan.³⁷

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja karyawan merupakan aktivitas individu maupun kelompok secara menyeluruh untuk melakukan tindakan atau pekerjaan yang telah ditetapkan, yang sesuai atau lebih baik dari apa yang ditugaskan dan diharapkan dapat memenuhi target dan tujuan dari perusahaan.

Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan

35 Ishaq Alu Syaikh, *Lubābu-t-Tafsīr Min Ibni Katsir...*, hlm. 589.

36 Sabine Sonnentag and Michael Frese, ed., *Psychological Management of Individual Performance* (United Kingdom: John Wiley & Sons, 2002), hlm. 6.

37 Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penedamedia Group, 2018), hlm. 99.

watak, serta merupakan norma budaya yang mengandung nilai moral untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pada keyakinan bahwa kerja memiliki nilai intrinsik bagi diri seseorang. Dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup sang mendasar.³⁸ Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah: kesetiaan, kedisiplinan, kejujuran, kerja sama, hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas, kreativitas, kepemimpinan, dan kepribadian berupa sikap dan perilaku baik serta berpenampilan sopan dan wajar.³⁹

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.

Setelah dilakukan uji Reliabilitas menggunakan IBM SPSS Statistic 23, diperoleh rangkuman hasil regresi linier sederhana untuk masing-masing variable sebagaimana tertera pada table berikut:

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.991	21.010	.380	.706
	religiusitas	.791	.090		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah dengan Spss.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variable religiusitas (X) adalah sebesar **0,791 bernilai positif**, sehingga dapat dikatakan bahwa variable ini berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Pada kolom B terdapat constant (a) adalah 7,991, sedangkan nilai Religiusitas (b) adalah 0,791, sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan : Karyawan (Y). Pengaruh positif dapat diartikan, bahwa semakin meningkat variable Religiusitas (X) maka akan meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada table Coefficient.

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 7,991 + 0,791$$

38 Heru Sulistyo, "Peran Nilai-Nilai Religiusitas...," hlm. 256.

39 Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 38.

Pada koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variable Y untuk setiap perubahan X sebesar satu satuan. Perubahan tersebut merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- a. Konstanta sebesar 7,991 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Religiusitas maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,991.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,791 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai religiusitas, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,791.

Keofisien Determinasi.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah Adjusted (R^2) berkisar antara nol dan satu. Nilai Adjusted (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.660	8.57713
a. Predictors: (Constant), religiositas				

Sumber : Data primer diolah dengan Spss.

Dari hasil tabel model summary diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 atau dapat dinyatakan dengan 66,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa keterbacaan Kinerja Karyawan oleh Religiusitas sebesar 66,9%.

Uji T.

Dalam penelitian ini Uji T digunakan secara parsial dengan tingkat signifikan 1%. Dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai T hitung sebagai berikut:⁴⁰

Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh).

Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).

⁴⁰ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 126.

Coefficients ^a						
	Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.991	21.010		.380	.706
	religiusitas	.791	.090	.818	8.761	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan Spss.

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variable. Untuk tingkat signifikan 1%. Jadi derajat kebebasannya : $40-2-1 = 37$, maka t tabel yang didapat adalah 2,431. Jika nilai thitung < t tabel atau jika nilai Sig. > 0,01, maka variable Religiusitas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai t hitung > t tabel atau jika nilai Sig. < 0,01 maka, variable Religiusitas (X) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh, dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar $8,761 > 2,431$ (signifikan 1%) dan nilai signifikansi (Sig.) $0,00 < 0,01$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Religiusitas (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus Swalayan Suryamart Tahun 2019), maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa variabel Religiusitas memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil variable Religiusitas (X) memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel t hitung sebesar $8,761 > 2,026$ (pada 1%).

Koefisien regresi Religiusitas sebesar 0,791 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai religiusitas, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,791. Hasil nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 atau dapat dinyatakan dengan 66,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa keterbacaan Kinerja Karyawan oleh Religiusitas sebesar 66,9%.

Daftar Pustaka.

- Abidin, Zainal dan Lely Shofa Imama. *Menakar Idealitas Kurikulum Ekonomi dan Bisnis Islam Dalam Realitas Pusaran Tuntutan Dunia Kerja*. Pamekasan: Duta Media Publishing. 2018.
- Agama R.I., Departemen. *Hubungan Pemahaman Keagamaan Dengan Etos Kerja Ekonomi Masyarakat Islam di Indonesia*. Jakarta: Departemen Agama R.I., Badan Litbang dan Diklat, Puslitbang Kehidupan Keagamaan. 2008.
- al-Attas, Syed Muhammad Naquib. *Islam The Concept of Religion and The Foundation of Ethics and Morality*. Kuala Lumpur: IBFIM. 2013.
- Alfisyah, Karina Dewi, dan Moch. Khoirul Anwar. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI." *Jurnal Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2018): 99-107.
- al-Qardawi, Yusuf. *Islam An Introduction*. Kuala Lumpur: Islamic Book Trust. 2010.
- Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq. *Lubābu-t-Tafsīr Min Ibni Katsiir*. Jilid 1. Terj. M. Yusuf Harun. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i. 2004.
- Ancok, Djamarudin, dan Fuat Nashori. *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2011.
- Arifin, Bambang Syamsul. *Psikologi Agama*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2018.
- Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penedamedia Group. 2018.
- Chapra, Muhammad Umer. *Islam Dan Tantangan Ekonomi*. Terj. Ikhwan Abidin Basri. Depok: Gema Insani Press. 2000.
- El-Menouar, Yasemin. "The Five Dimensions of Muslim Religiosity. Results of An Empirical Study." *Bertelsmann Stiftung* 8, no. 1 (2014): 53-78.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Ichsan, Nurul. "Kerja, Bisnis dan Sukses Menurut Islam." *The Journal of Tauhidinomics* 1, no. 2 (2015).
- Ismail, Faisal. *Paradigma kebudayaan Islam: Study Kritis dan Refleksi Historis*. Yogjakarta: Titia Ilahi Press. 1997.

- Madura, Jeff. *Pengantar Bisnis 2*. Edisi 4. Terj. Ali Akbar Yulianto dan Krista. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Mamik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara. 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. 2006.
- Mangunwijaya, Yusuf Bilyarta. *Menumbuhkan Sikap Religius Anak*. Jakarta: Gramedia. 1991.
- Montgomery, Douglas C., Elizabeth A. Peck, and G. Geoffrey Vining. *Introduction to Linear Regression Analysis*. New Jersey: John Wiley & Sons. 2015.
- Osman-Gani, AAhad M., Junaidah Hashim, and Yusof Ismail. "Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance." *Employee Relations* 35, no. 4 (2013): 360-376.
- Riduwan, dan Sunarto. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sonnentag, Sabine, and Michael Frese, ed. *Psychological Management of Individual Performance*. United Kingdom: John Wiley & Sons. 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Sulistyo, Heru. "Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi." *Media Riset Bisnis dan Manajemen* 11, no. 3 (2011): 252-270.
- Walian, Armansyah. "Konsepsi Islam Tentang Kerja, Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim." *An Nisa'a* 7, no. 1 (2013): 65-80.
- Wordpress. "Swalayansurya." diakses pada tanggal 20 Juni, 2020. <https://swalayansurya.wordpress.com/author/swalayansurya/>
- Zarkasyi, Hamid Fahmi. *Peradaban Islam Makna dan Strategi Pembangunannya*. Ponorogo: Centre for Islamic Occidental Studies. 2010.

