

PERAN RELIGIUSITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MUSLIM

Setiawan¹, Hasbi Assidiki Mauluddi², dan Ine Mayasari³

^{1,2,3}Program Studi Keuangan Syariah
Politeknik Negeri Bandung

Email : setiawan@polban.ac.id¹, hasbi.assidiki@polban.ac.id²,
inemayasari@polban.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini berusaha untuk mengeksplorasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh religiusitas. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan dimensi yang lebih spesifik pada religiusitas yang meliputi keyakinan dalam beragama, pengamalan dalam beragama, dan takut terhadap balasan atau siksaan. Data diperoleh dari 300 responden di Kota Bandung menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi pengamalan dalam beragama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sementara dimensi keyakinan dalam beragama dan takut terhadap balasan atau siksaan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong para manajer di perusahaan untuk melibatkan para karyawannya dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan keagamaan ataupun sosial.

Kata Kunci: religiusitas, kinerja karyawan, karyawan muslim

ABSTRACT

This study seeks to explore employee performance which is influenced by religiosity. In contrast to previous studies, this study uses a more specific dimension of religiosity which includes religious belief, religious involvement, and fear of divine punishment. Data obtained from 300 respondents in the city of Bandung using a questionnaire. The data analysis used was SEM-PLS. The results showed that the dimensions of practicing religion had a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the dimensions of belief in religion and fear of reprisal or torture for employee performance do not have a significant effect. The results of this study are expected to encourage managers in the company to involve their employees in activities related to religion or social.

Keywords: religiosity, employee performance, muslim employees

PENDAHULUAN

Sekarang ini semua entitas bisnis dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat guna mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin cepat (Alfisyah & Anwar, 2018). Hal ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk lebih cermat dalam mempertimbangkan semua aspek yang dapat mendukung perusahaan dalam menghadapi persaingan. Tidak terkecuali aspek sumber daya manusia atau sering kita sebut sebagai SDM. SDM bagi perusahaan telah menjadi bagian terpenting karena tanpa dukungan SDM yang berkualitas maka aspek apapun tidak akan berjalan dengan baik. Sebaik apapun teknologi yang digunakan perusahaan, bila tidak didampingi oleh SDM yang berkualitas maka teknologi tersebut tidak akan bermanfaat secara optimal. Dengan mengingat peran yang sangat mendesak dari SDM ini maka perusahaan harus terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan SDM-nya agar menjadi amunisi perusahaan menghadapi persaingan bisnis global.

SDM berkualitas pada sebuah perusahaan biasanya ditunjukkan oleh kinerjanya di perusahaan. Menurut Robbins & Timothy (2013), kinerja pegawai bisa ditunjukkan melalui capaian seseorang baik secara kuantitas ataupun kualitas dalam menjalankan tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan. Karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik bila didorong oleh kekuatan dari dalam dirinya sendiri, seperti suasana psikologis. Suasana psikologis ini merupakan motivasi terbaik yang dapat menaikkan kinerja karyawan, sehingga dapat diduga bahwa karyawan yang tidak produktif dapat disebabkan oleh adanya masalah pada motivasi kerjanya (Alfisyah & Anwar, 2018).

Namun demikian, pekerjaan selalu dikaitkan dengan kegiatan fisik ataupun pikiran semata, sehingga kegiatan ini acapkali menghabiskan waktu yang panjang. Hasil studi menunjukkan bahwa banyak pekerja terlalu banyak menghabiskan waktu mereka di tempat kerja serta kegiatan sosial yang ada kaitannya dengan pekerjaan dan beberapa memiliki lebih sedikit waktu untuk hal lain (de Klerk, 2005; Osman-Gani dkk., 2013). Hal ini harus menjadi perhatian, karena memungkinkan timbulnya konflik dari dalam diri perkerja yang pada gilirannya dapat bertransformasi menjadi stres (Tarwaka & Sudiajeng, 2004). Di lain pihak kini

banyak pekerja yang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan spiritual mereka (Osman-Gani dkk., 2013). Namun karena kesibukannya tersebut, mereka tidak dapat melakukannya karena keterbatasan waktu.

Mayoritas karyawan ingin menemukan makna dalam pekerjaannya (Sharabi, 2009), sehingga tidak sedikit organisasi mulai serius pada penciptaan suasana kerja yang sarat dengan makna ataupun tujuan jangka panjang. Banyak perusahaan yang mendorong perkembangan tren baru ini karena mereka percaya lingkungan kerja yang humanistik menciptakan situasi *win-win* untuk karyawan dan organisasi (Garcia-Zamor, 2003). Situasi yang diharapkan dalam hal ini adalah keterikatan para pekerja terhadap suasana agamis yang mereka anut. Literatur terdahulu telah menunjukkan bahwa faktor religiusitas yang dimiliki oleh para pekerja dapat berdampak positif pada kinerja mereka (Alfisyah & Anwar, 2018; Osman-Gani dkk., 2013)

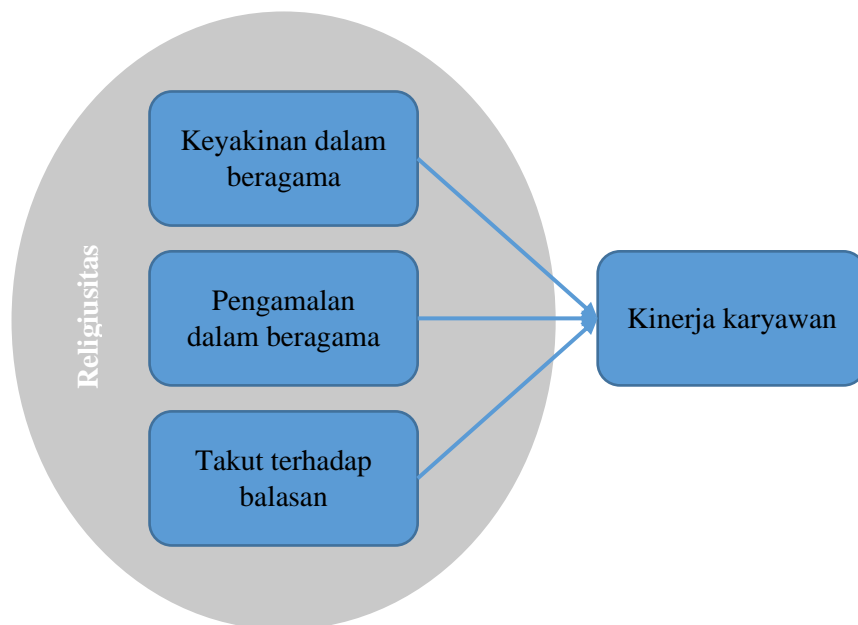
Istilah religiusitas sering disandingkan dengan istilah agama, dan keduanya digunakan secara bergantian untuk mendefinisikan konsep yang sama; itu adalah penghormatan, pengabdian, dan keyakinan individu terhadap ketuhanan (Souiden & Marzouki, 2015). Religiusitas memperlihatkan tingkatan kepatuhan individu pada praktik ataupun keyakinan keagamaan pada kehidupan sehari-hari (Mansour & Diab, 2016). Definisi ini menyiratkan bahwa religiusitas merupakan indikasi turunan seseorang terhadap agamanya. Komitmen pribadi untuk mematuhi aturan ilahi tidak hanya memengaruhi komunikasi sosial pribadinya tetapi juga dalam menjalankan segala kewajibannya.

Basis literatur yang berkembang memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara religiusitas seseorang dengan kehidupan keseharian yang bersangkutan (Osman-Gani dkk., 2013). Termasuk di dalamnya memperlihatkan bagaimana orang bekerja, berperilaku, ataupun hidup pada umumnya. Religiusitas dapat memberikan warna berbeda bagi seseorang untuk berperilaku termasuk bagi karyawan ketika bekerja. Karena keyakinan beragama dapat memberikan panduan bagi karyawan dalam mengambil keputusan, terlebih pada lingkungan yang multireligius dan multikultural. Meskipun demikian, terdapat kesenjangan

penelitian yang signifikan yang menghubungkan religiusitas dengan kinerja karyawan dalam organisasi. Literatur terdahulu hanya memandang hubungan religiusitas dalam konteks utuh variabel (lihat: Moon dkk., 2020; Osman-Gani dkk., 2013). Penelitian ini ingin melihat pengaruh religiusitas dalam dimensi lain, seperti yang diungkap Souiden & Marzouki (2015), bahwa religiusitas terdiri dari keyakinan dalam beragama, pengamalan dalam beragama, dan takut terhadap balasan atau siksaan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi kinerja karyawan muslim yang digerakkan oleh religiusitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kausalitas dengan melihat hubungan variabel religiusitas dan kinerja karyawan. Data diperoleh secara langsung dari 300 karyawan Muslim di Kota Bandung dari berbagai latar belakang pekerjaan dengan menggunakan kuesioner. Setiap item jawaban pertanyaan diukur melalui Skala Likert (1-5). Variabel pada penelitian ini yaitu religiusitas yang diwakili oleh keyakinan dalam beragama, pengamalan dalam beragama, dan takut terhadap balasan atau siksaan dan kinerja karyawan. Berikut model dalam penelitian ini:



Gambar 1. Hubungan Religiusitas dan Kinerja Karyawan

Analisis penelitian ini menggunakan model persamaan struktural berbasis varians (PLS) untuk menguji model yang dihipotesiskan karena beberapa alasan. Pertama, menilai data multivariat menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi penerapan model persamaan struktural (SEM) untuk menguji model yang diusulkan tidak memuaskan. Kedua, SEM berbasis varian (PLS) cocok untuk studi yang dimaksudkan untuk mengeksplorasi hubungan antara konstruk dan untuk mengukur validitas prediksi variabel eksogen (Hair, Jr. dkk., 2016). Dengan demikian, karena tujuan penelitian ini untuk menguatkan teori dan data yang tidak memiliki distribusi normal, maka pengujian model yang diusulkan dengan menggunakan *variance-based SEM* (PLS) dianggap tepat. Adapun analisis akan dibantu aplikasi WarpPLS versi 7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data berhasil dikumpulkan maka terlebih dahulu disajikan deskripsi dari responden yang disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Komponen	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Gender	Laki-laki	187	62,33%
	Perempuan	113	37,67%
Umur	< 25 tahun	125	41,67%
	25 – 34 tahun	112	37,33%
	35 – 44 tahun	35	11,67%
	> 45 tahun	28	9,33%
Pendidikan	< SMA/ sederajat	26	8,67%
	SMA/ sederajat	116	38,67%
	Diploma/ sarjana	137	45,67%
	Pascasarjana	21	7,00%

Pada tabel 1 mengenai deskripsi responden dapat dilihat bahwa responden laki-laki mendominasi dengan jumlah 187 orang atau 62,33%, sementara perempuan 113 orang atau 37,67%. Berdasarkan umurnya, responden dengan umur di bawah 25 tahun sebanyak 125 orang atau 41,67%, rentang umur 25 sampai 44 tahun sebanyak 112 orang atau 37,33%, rentang umur 35 sampai 44 tahun sebanyak 35 orang atau 11,67%, dan sisanya berumur di atas 45 tahun sebanyak 28 orang

atau 9,33%. Berdasarkan pendidikannya, responden dengan pendidikan di bawah SMA sebanyak 26 orang atau 8,67%, berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 116 orang atau 38,67%, berpendidikan diploma atau sarjana sebanyak 137 orang atau 45,67%, dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 21 orang atau 7%.

Setelah diidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Berikut disajikan pada tabel 2 hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Konstruk/Item	Loading	Cron-bach α	CR	AVE
Keyakinan dalam beragama		0,931	0,948	0,887
Key1	0,879			
Key2	0,896			
Key3	0,942			
Key4	0,927			
Key5	0,782			
Pengalaman dalam beragama		0,891	0,911	0,712
Pen1	0,704			
Pen2	0,742			
Pen3	0,742			
Pen4	0,627			
Pen5	0,755			
Pen6	0,757			
Pen7	0,690			
Pen8	0,729			
Pen9	0,667			
Pen10	0,692			
Takut terhadap balasan atau siksaan		0,854	0,897	0,798
Tak1	0,841			
Tak2	0,869			
Tak3	0,880			
Tak4	0,683			
Tak5	0,696			
Kinerja karyawan		0,836	0,875	0,685
Kkar1	0,603			
Kkar2	0,723			
Kkar3	0,718			
Kkar4	0,791			
Kkar5	0,698			
Kkar6	0,620			
Kkar7	0,600			
Kkar8	0,702			

Pada hasil pengujian pada tabel 2, diketahui bahwa seluruh item indikator dari setiap variabel bernilai di atas 0,5, yang artinya terpenuhi kriteria validitas konvergen. Begitupun pada tinjauan validitas konvergen melalui nilai AVE yang menunjukkan seluruh variabel di atas 0,50. Untuk nilai *Cronbach's alpha* sebagai penilaian *composite reliability* menunjukkan nilai di atas 0,70, begitupun dengan nilai *cronbach's alpha* yang di atas 0,50. Dengan demikian seluruh variabel dikatakan valid dan realibel.

Tabel 3. Analisis Fit Model

Keterangan	Cut Value	Hasil	Evaluasi
<i>Average path coefficient</i>	P=0.002	0,183	Model Fit
<i>Average R-squared</i>	P<0.001	0,259	Model Fit
<i>Average adjusted R-squared</i>	P<0.001	0,251	Model Fit
<i>Average block VIF</i>	<i>acceptable if</i> ≤ 5, <i>ideally</i> ≤ 3.3	2,324	Ideal
<i>Average full collinearity VIF</i>	<i>acceptable if</i> ≤ 5, <i>ideally</i> ≤ 3.3	2,312	Ideal
<i>Tenenhaus GoF</i>	<i>small</i> ≥ 0.1, <i>medium</i> ≥ 0.25, <i>large</i> ≥ 0.36	0,394	Besar
<i>Sympson's paradox ratio</i>	<i>acceptable if</i> ≥ 0.7, <i>ideally</i> = 1	1.000	Ideal
<i>R-squared contribution ratio</i>	<i>acceptable if</i> ≥ 0.9, <i>ideally</i> = 1	1.000	Ideal
<i>Statistical suppression ratio</i>	<i>acceptable if</i> ≥ 0.7	1.000	Diterima
<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio</i>	<i>acceptable if</i> ≥ 0.7	1.000	Diterima

Selanjutnya pada tabel 3 merupakan hasil dari pengujian kecocokan model yang terdiri dari 10 kriteria. Berdasarkan ambang batas dapat dikatakan semua kriteria model terpenuhi dengan baik.

Tabel 4. Model Struktural

Jalur Hubungan	Koefisien	P-value	Keterangan
Keyakinan dalam beragama => Kinerja karyawan	0,057	0.159	Tidak signifikan
Pengamalan dalam beragama => Kinerja karyawan	0,449	< 0.001	Signifikan
Takut terhadap balasan atau siksaan => Kinerja karyawan	0,042	0,234	Tidak signifikan

Terakhir merupakan model struktural yang disajikan pada tabel 4. Hasilnya menunjukkan bahwa ‘keterlibatan dalam beragama’ memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi lainnya dalam religiusitas tidak berpengaruh signifikan. Sementara secara keseluruhan, model menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan pada tabel 3, yaitu nilai *average adjusted R-squared* sebesar 25,1 persen.

Pengamalan dalam beragama merupakan keterlibatan langsung si karyawan pada tindakan-tindakan nyata yang menggambarkan nilai-nilai keagamaan. Dalam hal ini contohnya adalah aktif dalam pengajian, aktif mengikuti kegiatan keorganisasian, turun tangan dalam membantu sesama yang terkena bencana, dan banyak hal lainnya. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang baik dengan pengamalan-pengamalan nyata pada nilai agama lebih cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik, sehingga umumnya mereka akan memiliki kinerja yang baik pula di tempat kerja. Praktik keagamaan yang dilakukan pada keseharian Muslim akan menjadi kebiasaan yang terus dilakukan pada kegiatan lainnya. Pekerjaan di tempat kerja pun dijalani seolah mereka sedang mempraktikkan amalan ibadah.

Temuan penelitian ini melengkapi temuan-temuan sebelumnya yang melihat religiusitas secara utuh. Namun ternyata, nilai religiusitas yang dapat menjadi motivasi para karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin adalah pengamalan dalam beragama. Namun secara keseluruhan, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Osman-Gani dkk., 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi pengamalan dalam beragama menjadi satu-satunya dimensi dari religiusitas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua dimensi lain yaitu keyakinan dalam beragama dan takut terhadap balasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi para manajer di perusahaan diharapkan dapat membuat kebijakan yang mendorong para

karyawannya (terutama yang muslim) untuk melakukan kegiatan-kegiatan fisik yang berkaitan dengan keagamaan dan sosial, seperti kegiatan bantuan sosial perusahaan, kegiatan pengajian, dana kegiatan lainnya. Hal ini untuk mengarahkan para karyawan tergerak dan terbiasa untuk melakukan pengamalan beragama, sehingga diharapkan ke depannya hal tersebut menjadi motivasi untuk menaikkan prestasinya dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat dieksplorasi variabel religiusitas pada penelitian ini dengan cakupan yang lebih luas, seperti objek yang lebih banyak ataupun dengan menyesuaikan pada penganut agama lainnya. Dapat pula diteliti variabel mediasi antara religiusitas dan kinerja karyawan untuk melihat kemungkinan pengaruh tidak langsung yang dapat memperkuat pengaruh dua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfisyah, K. D., & Anwar, Moch. K. (2018). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 99–107.
- de Klerk, J. J. (2005). Spirituality, Meaning in Life, and Work Wellness: A Research Agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64–68. <https://doi.org/10.1108/eb028998>
- Garcia-Zamor, J.-C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355–363. <https://doi.org/10.1111/1540-6210.00295>
- Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Mansour, I. H. F., & Diab, D. M. E. (2016). The relationship between celebrities' credibility and advertising effectiveness: The mediation role of religiosity. *Journal of Islamic Marketing*, 7(2), 148–166. <https://doi.org/10.1108/JIMA-05-2013-0036>
- Moon, T.-W., Youn, N., Hur, W.-M., & Kim, K.-M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>

- Osman-Gani, Aa. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Sharabi, M. (2009). Work values, employment and ethnicity: Jewish and Muslim academic graduates in Israel. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(4), 398–409. <https://doi.org/10.1108/13527600911000366>
- Souiden, N., & Marzouki, R. (2015). Consumer attitudes and purchase intentions toward Islamic banks: The influence of religiosity. *International Journal of Bank Marketing*, 33(2), 143–161. <https://doi.org/10.1108/IJBM-10-2013-0115>
- Tarwaka, B. S. H., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. UNIBA Press.