

RELIGIUSITAS DAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH X ACEH

Winda Putri Diah Restya, Syarifah Zainab, Teuku Ilham Rabbani

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah, No. 91 Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
winda.putri@unmuha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan kinerja karyawan Kantor Bank Syariah X Aceh. Subjek penelitian ini adalah 60 orang karyawan, yang diambil dengan teknik *nonprobability sampling* yaitu metode *sampling* jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala religiusitas diadaptasi dari skala *Comprehensive Measure of Islamic Religiosity (CMIR)* dari Tiliouine & Belgoumidi, sedangkan skala kinerja karyawan disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell. Analisa data menggunakan teknik uji hipotesis, yaitu uji korelasi dengan menggunakan analisis *Pearson Product Moment*, dibantu program SPSS versi 23 *for windows*. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ dan *Pearson Correlation* positif sebesar 0,597. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat religiusitas dengan kinerja karyawan Kantor Bank X Area Aceh.

Kata kunci: *religiusitas; kinerja karyawan; bank syariah*

Pendahuluan

Efektivitas dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas (segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan) sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Illyas (2001) menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya karyawan baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok karyawan. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada karyawan yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran karyawan di dalam organisasi, salah satunya dalam sektor organisasi perbankan.

Menurut UU No.10 Tahun 1998, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Menurut Syamsudin (1985) sektor perbankan merupakan jantung dalam sistem perekonomian sebuah negara dan sebagai alat pelaksanaan kebijakan moneter pemerintah.

Jenis bank di Indonesia dibagi menjadi dua, berdasarkan pembayaran bunga ataupun bagi hasil (Chotimah, 2008) yaitu bank yang melakukan usaha secara konvensional dan bank yang melakukan usaha secara syariah. Dengan semakin ketatnya persaingan antar bank syariah maupun dengan bank konvensional, membuat bank syariah dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus agar dapat bersaing dalam merebutkan pasar perbankan nasional di Indonesia.

Kelahiran bank syariah di Indonesia didorong oleh keinginan masyarakat Indonesia (terutama masyarakat Islam) yang berpandangan bahwa bunga merupakan riba, sehingga dilarang oleh agama (Maulizar, 2010). Sistem perbankan konvensional tidak dapat menjamin absennya hal-hal tersebut dalam investasinya, misalnya dalam usaha yang berkaitan dengan produksi makanan atau minuman haram, usaha media atau hiburan yang tidak Islami, dan lain-lain.

Di Aceh sendiri yang terkenal sebagai daerah Serambi Mekah, konsep perbankan syariah juga mulai banyak diterapkan. Beberapa bank konvensional sudah mulai beralih ke bank dengan konsep syariah, salah satunya Bank Syariah X Aceh.

Bank Syariah X memiliki visi menjadi bank syariah terdepan dan paling modern, dengan misi mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan, meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah, mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal, mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat, serta meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

Namun beberapa masalah kinerja karyawan masih ditemukan di Kantor Bank Syariah X Aceh yang berlokasi di Kota Banda Aceh, seperti tindakan indisipliner serta pencapaian beberapa divisi masih tidak sesuai target. Hal tersebut mengindikasikan masih ada masalah kinerja yang dialami oleh karyawan Bank Syariah X.

Setiap perusahaan mempunyai strategi tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Seperti yang dilakukan di Kantor Bank Syariah X Aceh tersebut, salah satu cara yang diterapkan ialah dengan meningkatkan religiusitas karyawan. Religiusitas atau

sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatan terhadap agama, niat individu untuk mempraktekkan agama, serta keyakinan perilaku yang baik dan perilaku keagamaan yang merupakan fungsi agama dalam kehidupan individu (Jalaludin, 1997; King, 2005; Asraf, 2014; & Rahim, 2001).

Menurut Ntalianis & Raja (2002) melalui peningkatan religiusitas, seseorang tidak akan ragu-ragu untuk melakukan apapun demi membela dan melindungi organisasinya. Simbol dan praktik keagamaan dan spiritual menjadi lazim dan dapat diterima di tempat kerja seperti yang terlihat oleh peningkatan dalam program pengayaan dan pemberdayaan, pertemuan doa, membaca kitab suci, bahasa agama atau spiritual, dan permintaan cuti untuk kewajiban agama atau hari libur (Mitroff & Denton 1999; Laabs 1995; Gallup et.al. 2000; Digh, 1998; Conlin, 1999; Garcia-Zamor ;2003).

Hal tersebut sudah dijalankan di Kantor Bank Syariah X Aceh, contohnya para karyawan diminta untuk ikhlas dan bersedia melaksanakan konsep ibadah dalam melaksanakan tugas. Aktifitas seperti shalat dzuhur dan ashar berjamaah wajib dilaksanakan di kantor, diikuti dengan pembacaan hadits setelah shalat ashar setiap harinya, kegiatan pengajian pada hari Jumat, serta Subuh Keliling yang dilaksanakan pada hari Sabtu pukul 04.00 WIB juga jadi kegiatan wajib rutin yang dilakukan. Bahkan kemampuan membaca Al-Qur'an adalah salah satu bagian tes dalam proses rekrutmen di Bank Syariah X Aceh.

Segala aturan tersebut telah dijalankan dengan tujuan agar karyawan selalu menjalankan ibadah dan mengingat Allah dalam aktivitas pekerjaan yang dilakukan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik dan mendapatkan berkah dalam bekerja. Namun demikian, masalah tentang kinerja masih ditemukan di Bank Syariah X, walaupun aturan atau kebijakan yang bersifat religius telah diterapkan dalam sistem kerja di Bank Syariah X. Atas dasar tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bank Syariah X Aceh.

Metode Penelitian

Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan kantor pusat Bank Syariah X Aceh yang berjumlah 60 orang karyawan yang disiapkan untuk ikut dalam penelitian.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Alat Ukur Penelitian

Jenis skala yang akan peneliti pakai adalah skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat jenjang tanpa ada jawaban yang bersifat netral atau ragu-ragu dan memakai alternatif jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Item dalam skala ini memiliki dua tipe, yaitu item *favorable* dan item *unfavorable*:

Tabel. 1
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Sesuai (SS)	4	1
2	Sesuai (S)	3	2
3	Tidak Sesuai (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Variabel religiusitas diukur dengan skala yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Tiliouine & Belgoumidi (2009) dengan indikator: *Religious belief*, yaitu berhubungan dengan iman atau kepercayaan seseorang terhadap agamanya, seperti: percaya kepada Tuhan, hari akhir, surga, neraka, dan kitab sucinya. *Religious practice*, yaitu yang berhubungan dengan praktik agama seperti: ibadah, menghindari minuman beralkohol, menghormati pembatasan pakaian, dan gaya rambut, dan sebagainya. *Religious altruism*, yaitu berurusan dengan aspek relasional, seperti menjadi baik kepada orang tua, kerabat, tetangga, dan menasihati orang lain. *Religious enrichment*, yaitu berkaitan dengan dengan kegiatan yang memperluas pengetahuan agama dan pengalaman spiritual, seperti membaca buku-buku agama, menghadiri pertemuan agama, mengikuti program TV atau radio keagamaan dan membaca *Alquran*. Aitem yang digunakan sebanyak 33 aitem dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,942.

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan diukur dengan skala yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (1993) dengan indikator *Quality & Quantity*, merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan dan skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. *Timeliness*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standard waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. *Cost effectiveness*, merupakan

penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan afektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum. *Need for Supervision*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. *Interpersonal impact*, yakni karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Aitem yang digunakan sebanyak 33 aitem dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,919.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		RELIGIUSITAS	KINERJA
RELIGIUSITAS	Pearson Correlation	1	,597**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji analisa korelasi didapatkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, nilai *Pearson Correlation* positif sebesar 0,597, serta terdapat tanda bintang pada nilai *Pearson Correlation*, maka hipotesis peneliti diterima, yaitu adanya korelasi positif antara religiusitas dengan kinerja karyawan. Arah hubungan positif dapat diartikan jika variabel X naik, maka variabel Y juga akan ikut naik. Maka dalam hal ini, peningkatan religiusitas berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga dapat terlihat jika mengacu pada deskripsi data penelitian.

Tabel 3. Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
RELIGIUSITAS	60	75	130	6647	110,78	1,583	12,263
KINERJA	60	76	124	5955	99,25	1,228	9,513
Valid N (listwise)	60						

Kategori skor religiusitas dan kinerja dibagi kedalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dalam menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Jumlah
	Rendah (75 - 97)	Sedang (98 - 122)	Tinggi (123-130)	Total
Religiusitas	8 (13%)	38 (63%)	14 (24%)	60 (100%)
Kinerja Karyawan	Rendah (79 - 89)	Sedang (90 - 108)	Tinggi (109 - 130)	Total
	5 (8%)	48 (80%)	7 (12%)	60 (100%)

Terlihat dari jumlah responden yang memiliki tingkat religiusitas terbanyak yaitu pada tingkat sedang sebanyak 38 responden (63%), berbanding lurus dengan karyawan dengan kinerja sedang sebanyak 48 responden (80%) di mana keduanya mendapatkan jumlah dalam kategori tertinggi. Terlihat pula pada responden dengan deskripsi kriteria religiusitas tinggi sebanyak 14 karyawan (24%), berbanding dengan responden berkinerja tinggi dengan 7 responden (12%), dan rendah pada religiusitas sebanyak 8 responden (13%) berbanding dengan rendah pada kinerja dengan 5 responden (8%), atau masuk dalam kategori paling sedikit. Hal ini erat kaitannya dengan persepsi para karyawan di Bank Syariah X yang beranggapan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2015) yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan religiusitas dengan kualitas kehidupan kerja dan perilaku baik warga organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memang memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Namun ternyata masalah kinerja tetap masih ditemukan pada Bank Syariah X Aceh. Faktor-faktor lain bisa jadi mempengaruhi. Maka untuk melihat besarnya pengaruh, dilakukan uji regresi:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 ^a	,356	,345	7,699

a. Predictors: (Constant), RELIGIUSITAS

Hasil dari uji regresi didapatkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.365 yang mengandung pengertian bahwa religiusitas hanya memberikan pengaruh sebesar 35,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Seperti yang diungkapkan oleh Timpe (1992), terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-

variabel personal lainnya, serta faktor eksternal yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Maka selain faktor internal yang mempengaruhi sifat seseorang, dan sifat juga dibangun berdasarkan religiusitas seseorang, namun faktor eksternal seperti kepemimpinan juga memberikan dampak atau pengaruh bagi kinerja karyawan. Maka faktor kepemimpinan bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi.

Keberhasilan suatu organisasi yang baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Maka pelatihan dan aturan melalui pendekatan religius patut dicoba untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara religiusitas dengan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kebijakan yang dilaksanakan oleh Kantor Bank Syariah X Aceh sudah tepat dilaksanakan.

Saran

Adapun saran bagi karyawan untuk terus meningkatkan religiusitas dengan mengikuti kebijakan yang bersifat religius yang telah dilaksanakan di kantor. Sedangkan saran bagi perusahaan ialah untuk tetap mempertahankan kebijakan bersifat religius sebagaimana yang telah dilaksanakan saat ini. Namun mengingat religiusitas bukan satu-satunya faktor yang menentukan peningkatan kerja karyawan, maka peningkatan kinerja karyawan dari faktor eksternal seperti lingkungan pekerjaan, pelatihan dan pengawasan, kesejahteraan karyawan, serta lingkungan sosial dan evaluasi kepemimpinan juga perlu dipertimbangkan kembali.

Daftar Pustaka

- Asraf. 2014. The Effects of Product Quality Decree Saving Funds in Bank Muamalat Indonesia Branch West Pasaman with Religiosity as Moderator Variables. *Appreciation e-Journal of Economics*, Vol. 2 No. January 1.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. 1993. *Human Resource Management*.
- Chotimah&Donna, D.R.. 2008. Variabel-variabel yang Mempengaruhi Pembiayaan pada Perbankan Syariah di Indonesia Ditinjau dari Sisi Penawaran. *Jurnal Sosiosains Vol. 2 No. 2*. Juni 2008
- Conlin M. 1999. "Religion in the workplace: the growing presence of spirituality incorporate. *Bus Week. Nov 1*
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- Digh P. 1998. Religion in the workplace: make a good-faith effort to accommodate. *HR Magazine Vol. 43 No.13*.
- Gallup, Jr. 2000. *The Next American Spirituality: Finding God in the TwentyFirst Century*. Colorado Springs. CO: Cook Communications.
- Garcia-Zamor JC. 2003, Workplace spirituality and organizational performance. *Public Admin Rev. Vol.63.No.3*.
- Ilyas.2009. *Teori Penilaian dan Penelitian Kinerja. Cetakan Kedua*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI
- Jalaluddin. R. 2007. *Psikologi Agama: Memahami Perilaku Keagamaan Dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- King, J.E. 2004. The Measurement Of Religiosity & Spirituality; Examples And Issues From Psychology. *Journal Of Organizational Change Management*.
- Laabs JJ. 1995. Balancing spirituality and work. *Personnel Journal, Vol.74 No.9*.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maulizar., Musnadi, S., & Yunus, M. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Mitroff,& Denton E. A. 1999. A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review, Vol 40*
- Ntalianis, F., & Raja, U. 2002. *Influence Of Religion On Citizenship Behavior And Whistle Blowing. Current topics in management Vol. 7*.
- Rahim, H. 2001. *Araban Baru Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Logos.
- Siagian, S. P. 1999. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.

- Susanti, R. 2015. Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi, Volume 11 Nomor 2*.
- Tiliouine, H. & Belgoumidi, A. 2009. An Exploratory Study of Religiosity, Meaning in Life and Subjective Wellbeing in Muslim Students from Algeria. *Applied Research Quality Life*.
- Timpe, D. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

FAKULTAS
PSIKOLOGI
UNMUHA