

MENGELOLA KINERJA KRYW BANK SYARIAH PANDEMI COVID-19_ISLAMIC WORK ETHICS

by Nurul Imani Kurniawati

Submission date: 30-Jun-2022 08:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 1864796012

File name: NERJA_KRYW_BANK_SYARIAH_PANDEMI_COVID-19_ISLAMIC_WORK_ETHICS.pdf (210.06K)

Word count: 5514

Character count: 36683

Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics

Eldes Willy Filatrovi^{1*}, Nurul Imani Kurniawati², Taufiq Andre Setiyono³

^{1,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng, Semarang

² Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro, Semarang

Email : ldeswillyfilatrovi@Stiebankbpdjateng.ac.id

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has spread to various countries, including Indonesia. As a result, almost all sectors experienced contraction, including Islamic banking. However, Islamic banking is considered quite capable of surviving this impact based on the empirical facts of previous crises. The purpose of this study is to analyze how the performance of employees in Islamic banking during the covid-19 pandemic. In this case, Islamic banking is required to be able to develop even during this COVID-19 pandemic. This research was conducted in Islamic banking companies, especially in West Java. The sample used is employees who have worked for a minimum of two years using non-probability sampling technique. The analytical tool used is structural equation modeling (sem). By doing this research, it is expected to be able to contribute to the company with policies as an effort to manage Islamic banking employees during the covid-19 pandemic in order to stick to the guidelines of the Koran and Hadith and contribute to existing knowledge.

Keyword : Religiosity; Islamic Work Ethics; Work Motivation Organizational Commitment; Sharia Banking Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kasus pandemi Covid-19 di Indonesia kian hari terus meningkat. Sampai 30 Maret 2020 sudah tercatat yang positif ada 1.414 kasus, sembuh 75 kasus, dan meninggal 122 kasus. Pandemi Covid-19 di Indonesia memiliki dampak multi sektor, dari kesehatan, pendidikan, sosial, ekonomi, hingga aktivitas beribadah di masyarakat. Dampak pada sektor-sektor tersebut semakin hari mulai dirasakan masyarakat, terutama menyangkut persoalan kesejahteraan sosial masyarakat. Kesejahteraan sosial masyarakat di sini berkaitan dengan kesehatan, kondisi ekonomi domestik rumah tangga, rasa aman nyaman, serta kualitas hidup yang baik. Sehingga masyarakat yang sedang dihadapkan pada pandemi Covid-19 dapat tetap memenuhi kebutuhan dasarnya dan

menjalankan fungsi sosialnya. Oleh karena itulah pemerintah selain berfokus utama penanganan pandemi Covid-19, juga jangan mengesampingkan kondisi kesejahteraan masyarakat di masa pandemi Covid-19 ini. Jika kesejahteraan masyarakat diabaikan, dikuatirkan akan memicu kerentanan sosial yang masif di masyarakat. Ini tentu semakin membuat situasi dan kondisi di Indonesia bisa seperti benang kusut. Menyelesaikan satu masalah, muncul masalah lain.

Pandemi Covid-19 merupakan bentuk bahaya (hazard) yang memiliki potensi mengancam segala aspek kehidupan masyarakat, seperti sosial, ekonomi, kesehatan, dan psikologis. Dampak pada masyarakat di Indonesia tentu tidak berbeda jauh dengan masyarakat di negara lain yang juga sama sedang

menghadapi pandemi Covid-19. Kondisi kerentanan sosial (social vulnerability) menjadi realitas nyata yang terjadi pada masyarakat dalam menghadapi pandemi Covid-19. Kerentanan sosial menjadikan posisi ketahanan masyarakat (community resilience) mengalami guncangan (shock) akibat pandemi Covid-19.

Ketahanan masyarakat berkaitan dengan kemampuan dari masyarakat untuk dapat menggunakan sumber daya yang tersedia (seperti, teknologi, makanan, pekerjaan, dan rasa aman-nyaman) dalam memenuhi kebutuhan dasar dan menjalankan fungsi sosialnya. Namun kondisi saat ini justru menjadikan ketahanan masyarakat mengalami kerentanan sosial. Kerentanan sosial membuat produktivitas menurun, mata pencarian terganggu, dan munculnya gangguan kecemasan sosial di masyarakat.

Masalah penurunan produktivitas ini yang sangat mengkhawatirkan bagi perusahaan karena dapat mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Terlebih bagi perbankan Syariah yang memerlukan sumber daya untuk berbagai kegiatannya demi mencapai tujuan. Faktor keberhasilan perusahaan tak luput dari sumber daya manusianya karena sumber daya manusia lah yang menjalankan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia atau karyawan perlu dikelola dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya di era global ini. Kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya selama jam kerja berlangsung (Karina & Moch, 2018). Selain itu kinerja karyawan dapat diartikan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu keahlian yang mereka miliki. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya dan hasil yang diperolehnya. Dalam pandangan Islam, juga sudah memberikan pedoman kepada umatnya bahwa kinerja yang dilakukan pasti akan memperoleh hasil sesuai dengan apa yang dikerjakan bahkan bisa mendapatkan lebih jika melakukannya dengan baik. Hal tersebut dijelaskan di ayat Al Qur'an Surat An-Nahl ayat

97 "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakter masing-masing individu. Individu yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung akan lebih produktif, karena jika karyawan tidak memiliki etika kerja yang tinggi karyawan tersebut kemungkinan adalah orang yang malas dan tidak memiliki etika dan menjadikannya berkarakter lemah yang sangat menghambat kemajuan dalam pekerjaan mereka. Menurut penelitian Zahrah Novia, Norasyikin, Huda, & Akmal, (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja Islam dan Religiusitas beserta faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian. Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram Hana & Ghufon (2015). Dalam persaingan bisnis yang ketat seperti sekarang etika yang baik sangat dibutuhkan untuk mendorong individu melakukan usaha terbaiknya dan bekerja keras serta akan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab terhadap apa yang sedang dilakukan oleh seorang individu di tempat kerja yang pada akhirnya akan membuahkan persistensi karena terdapat penyertaan niat yang kuat dalam menggapai keberhasilan dan tujuan dari perusahaan yaitu kesuksesan. Penelitian Harmoko & Sunaryo (2015) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana & Ghufon (2015) yang membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi berbeda dengan penelitian milik Shafissalam & Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Religiusitas merupakan kebutuhan yang menjadi dorongan (drive) yang diperlukan manusia demi timbulnya suatu keseimbangan

perilaku yang bersifat imaterial yaitu kegamaan (Yusuf, 2015). Aturan tersebutlah yang dijadikan acuan dalam menjalani kehidupan dalam berbagai aspek aktivitas termasuk dengan aktivitas dalam bekerja. Tingkat religiusitas yang tinggi akan memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas dalam hidupnya dengan lebih baik lagi karena tujuan bekerjanya bukan hanya untuk kebutuhan di dunia, namun juga untuk di akhirat dan mencari ridho Allah SWT.

Alwi (2014), menyatakan religiusitas merupakan ketertarikan dan ketaatan seseorang terhadap ajaran- ajaran agamanya dan diaktualisasikan lewat perilaku dalam kehidupannya sesuai dengan yang diperintahkan agamanya tersebut. Glock & Stark, (1970) mendefinisikan tingkat pengetahuan seseorang terhadap agama yang dianutnya serta suatu tingkat pemahaman yang menyeluruh terhadap agama yang dianutnya. Sedangkan pengertian religiusitas menurut Ancok dan Suroso (1994) Religiusitas adalah sebuah sistem yang memiliki dimensi yang banyak dan diwujudkan dalam berbagai lingkup kehidupan baik itu yang tampak oleh mata manusia maupun yang tidak tampak oleh mata manusia. Etika merupakan landasan utama untuk membangun kinerja yang baik. Tasmara (2002) menyatakan etika yaitu memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etika kerja Islami merupakan karya kerja kreatif karyawan. Ali (1998) menyatakan nilai pekerjaan dalam etika kerja Islam berasal dari pendamping niat bukan dari hasil kerja. Etika kerja Islam dipandang sebagai kebajikan. Yousef (2001) Etika kerja Islami menekankan kerja sama dalam bekerja, dan bermusyawarah dipandang sebagai cara untuk menghindari kesalahan dan rintangan. Bekerja dipandang sebagai sumber kemandirian dan sebagai cara membina pertumbuhan pribadi, kehormatan diri, kepuasan dan pemenuhan diri. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi seperti hasil penelitian yang ditulis oleh Nizam, et.al (2015) dapat membuktikan adanya pengaruh positif etika kerja islami terhadap komitmen organisasional dengan sampel responden 156 orang yang dipilih secara acak dari UKM yang terlibat dalam pelayanan tekstil perdagangan ritel yang terletak di Selangor, Kuala

Lumpur dan Johor. Nizam, et.al (2015) menyatakan etika kerja islami adalah sebuah konsep etika yang didasarkan pada ajaran islam dan prinsip yang mengandalkan iman. Sedangkan komitmen organisasional berhubungan dengan keadaan karyawan dan perilaku mereka terhadap organisasi. Penelitian lain menjelaskan tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh Amdan (2015) Penelitian ini membahas tentang peran motivasi ekstrinsik di dalam hubungan antara lingkungan kantor dan komitmen organisasional.

Penelitian ini akan meneliti lebih lanjut mengenai pengelolaan kinerja karyawan pada perbankan Syariah khususnya di masa pandemic Covid-19 ini karena perbankan Syariah merupakan perusahaan yang selalu tahan terhadap krisis yang terjadi seperti halnya pada masa krisis moneter beberapa tahun silam.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HUBUNGAN HIPOTESIS

Religiusitas

Individu yang religius selalu taat pada ajaran agamanya dan perilakunya sesuai dengan ajaran agamanya yang dianutnya. Seperti yang dikatakan (Dister dalam Alwi 2014), religiusitas menekankan pada keadaan atau kemampuan individu menginternalisasikan dan menghayati agamanya dan selanjutnya internalisasi dan penghayatan tersebut akan diwujudkan dalam bentuk perilaku. Sedangkan menurut (Glock dan Stark 1968 dalam Ancok dan Suroso 2011) Religiusitas merupakan keberagamaan seseorang menunjuk pada ketaatan dan komitmen seseorang terhadap agamanya, artinya keberagamaan seseorang menunjukkan pada proses proses internalisasi nilai-nilai agama yang kemudian menyatu dalam diri individu membentuk perilaku sehari hari. Keberagaman atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Religiusitas merupakan konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur afektif dan perilaku agama sebagai unsur motoric. Jadi aspek keberagamannya merupakan integrasi dari pengetahuan, perasaan, dan perilaku keagamaan dalam diri manusia. Glock dan Stark (1968 dalam Ancok dan Suroso, 2011) membagi aspek

keberagaman ke dalam lima dimensi, yaitu : Dimensi keyakinan (the ideological dimension), tingkatan sejauh mana seseorang menerima dan mengakui hal hal yang dogmatic dalam agamanya. Misalnya keyakinan adanya sifat – sifat Tuhan, adanya malaikat, surga para nabi dan lain sebagainya. Peribadatan dan praktek agama (the ritualistic dimension) yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menunaikan kewajiban ritual dal agamanya. Misalnya menunaikan shalat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya Dimensi feeling atau penghayatan (The Experiential Dimension) yaitu perasaan kegamaan yang pernah dialami dan dirasakan seperti merasa dekat dengan tuhan, tentram saat berdoa tersentuh mendengar ayat – ayat kitab suci, merasa takut berbuat dosa, merasa senang doanya dikabulkan dan sebagainya Dimensi pengetahuan agama (The intellectual dimension) yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui dan memahami ajaran – ajaran agamanya terutama yang ada di dalam kitab suci, hadist, pengetahuan tentang fiqh dan sebagainya. Dimensi pengamalan (the consequential dimension) yaitu sejauh mana implikasi ajaran agama mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan social. Dimensi ini memiliki arti sejauh mana implikasi ajaran agama mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan sosial. Dimensi ini memiliki arti sejauh mana perilaku seseorang dalam kehidupan sehari – hari di dorong oleh ajaran agama.

Etika Kerja Islam

(Yousef, 2011) memandang etika kerja Islam memandang dedikasi bekerja sebagai kebajikan. Berusaha yang cukup merupakan suatu keharusan bagi individu yang mampu. Etika kerja Islami menekankan kerja sama dalam kerja dan bermusyawarah dipandang sebagai cara untuk menghindari kesalahan kesalahan. Menurut Tasmara (2002), Etos berasal dari Bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Menurut Ali dan Owaihan (2008) merumuskan ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja islami yaitu: Berusaha (Effort) , seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam

sangat menjunjung tinggi produktivitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi. Persaingan (competitive), seseorang bekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat fastabiqul khoirot. Keterbukaan (transparency), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi Moralitas (morality), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis urusan keduniaan dan agama.

Motivasi Kerja

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Menurut Bohlander (2010) Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Teori Motivasi Motivasi merupakan sebuah pendorong seseorang untuk mencari kepuasan terhadap apa yang akan dilakukannya. Motivasi seseorang akan mempengaruhi setiap langkah mereka dalam bekerja. Rivai (2009) menjelaskan secara garis besar, teori motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu teori Isi (content theory) dan teori proses (process theory). Teori Isi terdiri dari Teori Motivasi Maslow, Teori McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori X dan Y Douglas Mc Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu, negative dengan label X dan positif dengan tanda label . Teori motivasi dua faktor Herzberg (Ivanchevic, 2005). Herzberg menyatakan bahwa teori dua faktor yaitu pertama adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks kerja yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tidak ada pekerjaan. Kedua serangkaian kondisi intrinsik (job content) ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika

kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins (2012) menyatakan komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi Demikian saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012) menyebutkan terdapat 3 komponen di dalam dimensi komitmen organisasional yaitu :Affective Commitment ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.Continuan Commitment ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain. Normative Commitment ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan. Dari ketiga dimensi tersebut Norris-Watts, C. and Levy, P.E. (2004) menarik kesimpulan bahwa karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance.

Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja dapat disebut sebagai kinerja pekerjaan yang

sebenarnya atau prestasi yang diraih oleh seseorang. Kinerja dicapai pekerjaan seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (persyaratan pekerjaan). Sebuah pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dikerjakan pencapaian tujuan disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) (Bangun, 2012). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunagara, 2013). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan masing-masing guna mencapai tujuan organisasi (Arifin, Haming, Ramlawati, dan Lamo, 2015). Dari definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses pengerjaan karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian memiliki peran umpan balik pada hal-hal seperti kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan potensi yang pada gilirannya berguna untuk menetapkan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir (Arianty et al., 2016), Peningkatan kinerja karyawan akan erat kaitannya dengan peningkatan kinerja perusahaan secara umum. Indikator kinerja karyawan adalah: jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kolaborasi (Bangun, 2012)

Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja

Penelitian Siregar (2015) Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari signifikan dari terhadap motivasi kerja, secara parsial ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari religiusitas terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara simultan. Gani, et.al (2012) Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Semakin baik kondisi rohani maka kinerja yang dilakukan semakin meningkat. Pada penelitian tersebut agama berfungsi sebagai variabel moderasi dalam prestasi kerja karyawan.

Studi ini telah memberikan masukan baru untuk pengetahuan dalam bidang spiritualitas dan religiusitas. Penelitian Fauzan dan Trisari (2012) Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa, Religiusitas atau rasa keberagamaan, cukup mewarnai motivasi kerja seorang guru dalam melaksanakan aktivitasnya. Karena diakui atau tidak para guru mayoritas adalah pemeluk agama Islam. Sehingga muatan ajaran Islam cukup mewarnai aktifitas mengajarnya. Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seseorang (guru) untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian Roland, et. al (2015) Hasil dalam penelitian ini adalah membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara spiritualitas tempat kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pada akhirnya akan memberikan rujukan ke perguruan tinggi untuk memenuhi kebutuhan baik psikologis dan spiritual sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian komitmen organisasional dan kepuasan kerja dosen. Penelitian Bourif (2015) tidak ada pengaruh antara religiusitas dengan ethical ideology yang mengandung prediksi tentang komitmen organisasional. Karena hubungan antara komitmen organisasional, religiusitas dan ethical ideology dipengaruhi oleh faktor organisasi. Mahakud dan Gangai (2015) Hasil yang ditemukan karyawan dengan peningkatan usia lebih spiritual dan berkomitmen terhadap organisasi mereka daripada orang-orang kelompok usia yang lebih rendah, yang mungkin disebabkan karena hilangnya pekerjaan atau beberapa peluang untuk omset pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Religiusitas Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasional

Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Motivasi Kerja

Hayati dan Chaniago (2012) membuktikan bahwa etika kerja islami mempengaruhi secara langsung motivasi intrinsik, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memiliki hubungan moderat antara etika kerja islami dan komitmen organisasional dan prestasi kerja. Menurut Fauzan dan Trisari (2012) membuktikan Etika Kerja Islami mampu memotivasi kerja guru. Artinya, selama ini etika masih dipahami secara normative saja, tapi belum menjadi suatu praktek dalam berkehidupan serta belum terinternalisasi dalam setiap aktivitas. Kemudian secara bersama-sama Religiusitas dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMP Islam LP Ma'arif Kota Malang. Sedangkan menurut penelitian Zaman, dkk (2013) terdapat hubungan yang signifikan dari motivasi intrinsik dengan etika kerja islami sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Islamic Work Ethics Berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian Syahrul, et.al (2015) yang membahas tentang hubungan antara etika kerja islami dengan komitmen organisasional. Hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu bahwa etika kerja islam mempengaruhi tiga dimensi yaitu komitmen organisasional, afektif dan normatif. penelitian Rokhman dan Omar (2008) dan Rokhman (2010) menunjukkan adanya pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan menurut Haerudin dan Santoso (2016). Hasil studi dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara etika kerja islami dan keterlibatan kerja, antara Etika kerja islami, budaya organisasi, kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasional, antara keterlibatan dan sikap kerja terhadap perubahan dimensi kognitif, afektif, dan perilaku, dan antara komitmen dan sikap organisasional terhadap perubahan dimensi afektif. Temuan baru di Studi ini adalah etika kerja

Islam secara tidak langsung mempengaruhi sikap terhadap perubahan, komitmen organisasional mempengaruhi sikap terhadap perubahan dimensi afektif saja, keterlibatan kerja mempengaruhi sikap terhadap perubahan dalam semua dimensi (kognitif, afektif, dan perilaku), sehingga perlu dilakukan garis keterlibatan kerja menumbuhkan sikap terhadap perubahan dalam organisasi. Implikasinya adalah, manajemen perlu dikembangkan. Etika kerja Islam untuk meningkatkan keterlibatan kerja sehingga dapat mengangkat sikap terhadap semua perubahan Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4 : Islamic Work Ethics Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasional

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh peran organisasi atau lembaga tersebut dalam memotivasi pegawainya untuk dapat melaksanakan tanggung jawab nya secara optimal agar kinerjanya meningkat, sehingga tujuan organisasi atau lembaga nya dapat tercapai sesuai harapan.

Pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi pegawai, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi/perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan ada yang menjadi kebutuhan para pegawai. Motivasi merupakan keinginan dan kebutuhan seseorang dalam bekerja di suatu organisasi. Semakin baik motivasi kerja yang dilakukan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menimbulkan kepuasan

tersendiri pada diri pegawai tersebut dan berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian dari Ololube dan Nwachukwu Prince (2011), bahwa secara signifikan, kepuasan kerja dan motivasi sangat penting untuk melanjutkan pertumbuhan system pendidikan di seluruh dunia dan bersama professional pengetahuan dan ketrampilan, pusat kompetensi, pendidikan daya seperti juga staregi menentukan kesuksesan pendidikan dan kinerja. Penelitian Edrak (2013) yang berjudul “pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan”, menghasilkan jawaban penelitian bahwa ada pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan yang berujung pada meningkatnya kinerja karyawan. Jawaban ini berarti bahwa dengan meningkatnya motivasi ekstrinsik dan intrinsik maka meningkat pula kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Dr. Hueryen Yeh, Hong (2012) yaitu Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance. Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan Menurut Arizona, Riniwati , Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi yang dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara

maksimal Suswati dan Budianto (2013) Berdasarkan hasil analisis data, affective commitment, dan continuance commitment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Adapun normative commitment menurut hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H6 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Hair,et.al 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perbankan syariah. Desain pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara nonprobabilitas (*nonprobability sampling*). *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Hair,et.al 2010). *Nonprobability sampling* digunakan ketika besarnya elemen dalam populasi tidak diketahui. Dalam penelitian ini

digunakan *purposive sampling*, dimana peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok tertentu yang mampu memberikan informasi yang diinginkan dan mereka telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan (Hair,et.al 2010). Teknik ini dipilih mengingat jumlah populasi yang terlalu besar. Adapun jumlah sampel adalah 200 sampel dengan memperhatikan bahwa sampel adalah karyawan perbankan Syariah yang bekerja selama minimum 3 tahun di Jawa Barat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator suatu variabel formasi yang menunjukkan sejauh mana setiap indikator menunjukkan suatu variabel formasi yang sama. Ada dua cara untuk menguji reliabilitas yaitu dengan komposit / konstruksi reliabilitas dan ekstraksi varians. Nilai cut-off dari reliabilitas konstruksi adalah minimal 0,70 sedangkan nilai cut-off untuk varian yang diekstraksi paling sedikit 0,50. Varians yang diekstraksi menunjukkan besarnya varians dari indikator yang diekstraksi oleh variabel bentukan yang dikembangkan. Nilai ekstraksi varians yang tinggi menunjukkan bahwa indikator terwakili dengan baik oleh variabel-variabel bentukan yang dikembangkan (Hair,et.al, 2010).

Table 1. Reliabilitas dan Variance Extract

Variable	Reliability	AVE
RELIGIUSITAS	0,87	0,68
ETIKA KERJA ISLAM	0,82	0,65
MOTIVASI KERJA	0,90	0,70
KOMITMEN ORGANISASI	0,97	0,76
KINERJA KARYAWAN	0,88	0,79

Reliabilitas untuk setiap konstruk ternyata tinggi, semua nilai berada di atas nilai potong 0,70. Hasil perhitungan varians yang dihitung menunjukkan bahwa semua konstruksi memenuhi syarat cut of value minimum 0,50

Table 1. Pengukuran Hipotesis

HYPOTHESIS			Estimate	SE	CR	P	Info
MOTIVASI KERJA	<-- -	RELIGIUSITAS	,292	,125	2,333	,020	Sig
MOTIVASI KERJA	<-- -	ETIKA KERJA ISLAM	,452	,095	4,764	***	Sig
KOMITMEN ORGANISASIONAL	<-- -	RELIGIUSITAS	,329	,087	2,375	,010	Sig
KOMITMEN ORGANISASIONAL	<-- -	ETIKA KERJA ISLAM	,261	,084	2,211	,012	Sig
KOMITMEN ORGANISASIONAL	<-- -	MOTIVASI KERJA	,038	,071	2,015	,003	Sig
KOMITMEN ORGANISASIONAL	<-- -	KOMITMEN ORGANISASIONAL	,160	,079	2,172	,007	Sig

Parameter estimasi untuk pengujian religiusity pengaruh terhadap work motivation menunjukkan nilai CR 2,333 dengan probabilitas 0,020. Diketahui nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR 2,333 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,020 yang lebih kecil dari 0,05, demikian pula dengan pengaruh islamic work ethics terhadap work motivation menunjukkan nilai CR sebesar 4,764 dan dengan probabilitas sebesar 0,001 Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Islamic work ethics terhadap work motivation. Sedangkan untuk pengujian pengaruh religiusity terhadap organizational commitment menunjukkan nilai CR 2,375 dan dengan probabilitas sebesar 0,010. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 2,375 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05 senada dengan hal tersebut pengujian islamic work ethics terhadap organizational commitment (H4) menunjukkan nilai CR sebesar 2,211 dan dengan probabilitas sebesar 0,012. Pengujian pengaruh work motivation terhadap employee performance (H5) menunjukkan nilai CR sebesar 2,015 dan dengan probabilitas sebesar 0,003 keduanya memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis sehingga dapat disimpulkan memiliki pengaruh positif. Pengujian

organizational commitment terhadap employee performance menunjukkan nilai CR sebesar 2,172 dan dengan probabilitas sebesar 0,007 keduanya memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis sehingga dapat disimpulkan memiliki pengaruh positif

Dalam penelitian yang dilakukan di perbankan Syariah yang ada di Jawa Barat menghasilkan semua pengujian diterima itu artinya semua hipotesis dalam penelitian ini berpengaruh. Pada masa pandemic covid-19 ini kinerja pegawai bank Syariah yang ada di Jawa Barat diharuskan berpedoman Kembali pada kaidah keislamaan karena dengan kinerja yang tetap memegang prinsip keislamaan maka karyawan tetap akan berjalan pada koridor nilai akidah keislamaan yang baik. Manajemen perusahaan mengharapkan walaupun dalam masa krisis pada pandemic covid-19 semua karyawan tetap selalu memegang prinsip keislamaan dalam bekerja dan jangan sampai melakukan fraud ataupun hal sejenisnya yang justru merusak nama baik karyawan itu sendiri. Artinya semakin besar religiusity dan etika kerja islami maka semakin besar pula motivasi dan komitmen organisasional karyawan di perbankan syariah. Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening dapat memediasi pengaruh religiusitas dan islamic work ethics dan kinerja, walaupun hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel eksogen

terhadap kinerja lebih besar dibandingkan melalui motivasi kerja dan komitmen organisasi (pengaruh tidak langsung).

Artinya semakin besar religiusity dan etika kerja islami maka semakin besar pula peran karyawan di perbankan syariah. Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening dapat memediasi kinerja pegawai antara religiusitas dan islamic work ethics, walaupun hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan melalui motivasi kerja dan komitmen organisasi (pengaruh tidak langsung).

5. KESIMPULAN

Beberapa saran yang dapat diperoleh pada akhir penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi karyawan di perbankan syariah Jawa Barat yaitu sebaiknya perusahaan memperkuat kinerja karyawan, agar perusahaan lebih berkonsentrasi pada religiusitas karyawan dan penerapan islamic work ethics. Perusahaan perlu meningkatkan ukuran positif dalam menerapkan sikap perilaku yang religious dan sesuai etika kerja islami terlebih dalam masa pandemic covid-19 agar semua karyawan selalu berpedoman pada Alquran dan Hadist dan lebih mendekatkan diri pada Allah SWT sehingga dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang baik dan memiliki sikap optimism dalam masa krisis ini.

Batasan dalam laporan ini antara lain pertanyaan terbuka yang kurang dipahami oleh responden, sehingga banyak responden yang menjawab dengan jawaban yang kurang sesuai dan banyak yang tidak diisi sehingga responden yang menjawab kuesioner yang diberikan tidak menampilkan keadaan sebenarnya pada perbankan syariah saat ini.

REFERENSI

- Ali, J.A. and Al- Owaihan, A (2008) "Islamic work ethics : a critical review." *Cross Cultural Management an International*, Vol 15 No.1
- Alwi, S. (2014). *Perkembangan Religiusitas Remaja* . Yogyakarta : Kaukaba Dipantara
- Amdan S, Rahman A, Khir M. (2015) *The Role of Extrinsic Motivation on the Relationship between Office Environment and Organisational Commitment*
- Amstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook Of Human Resource Management* . Jakarta : PT Elex Media Komputindo .
- Ansari, E. S. (1987). *Ilmu, Filsafat dan Agama : Pendahuluan Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi*. Surabaya: Bina Ilmu. Bourif,
- Bougie, R. (2013). *Research Methods for BusineST : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Fauzan dan Trisari (2012), *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Ma „arif Malang*. *Jurnal Psikologi UB*.24
- Gani Osman, M. Ahad, Hashim (2012), "Establishing Linkages Between Religiosity and Spirituality on Employee Performance" Department of Business Administration, Kulliyah of Economics and Management Sciences, International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia. www.emeraldinsight.com/0142-5455.html
- Glock, S. R. (1968). *American Piety : The Nature of Religious Commitment* . American Piety : University of California PreST
- Glock, S. R. (1968). *American Piety : The Nature of Religious Commitment* . American Piety : University of California PreST .
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Ed.) Boston: Pearson
- Handoko, Hani. T (2001), *Manajemen Personalia 7& Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Hayati dan Chaniago (2012), *Islamic Work Ethics : The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment dan Job Performance*. International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012. www.sciencedirect.com
- Hueryren Yeh, Dachuan Hong. 2012. "The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance" *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 8,

Num. 2, Taiwan

- Ivanchevich, (2005), *Organizational Behavior and Management* 7th Ed, Prentice Hall
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. McGraw Hill/Irwin: New York.
- Mahakud Gopal C dan Gangai Nath K (2015), *The Influence of Workplace Spirituality on Organisational Commitment among Sector Public* McClelland, D.C. 1987, *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press
- Moayed N.M (2009), *Islamic Work Ethic and Muslim Religious Beliefs Impact on Organizational Commitment in the Workplace*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership. University of Phoenix. Proquest LLC 789 East Eisenhower Mondy R.
- Nadia (2015), *Predicting Organizational Commitment: the role of Religiosity and Ethical Ideology*
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 216–234
- Nizam, et.al (2015) *The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia*. 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October 2015
- Norris-Watts, C. and Levy, P.E. (2004), “The mediating role of affective commitment in the relation of the feedback environment to work outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65 No. 3, pp. 351-365.
- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (terj.) Buku 1 Edisi 12. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rolland E, Suryana, and Hilmiana (2015). *Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction*. 3 rd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS, Kuala Lumpur, Malaysia
- Santoso dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPST*. Andy: Yogyakarta
- Stephen P Robbins and Timothy A. Judge (2012), *Organizational Behaviour*, Fourteenth Edition, Pearson, 25
- Subejo, Troena Eka Afran, Thoyib Armanu, Aisjah Siti. 2013. “The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance”. *IOSR Journal of Business and Management*
- Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1, ed 10. Jakarta : Erlangga.
- Winardi, (2001), *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta, PT.Grafindo Persada
- Robbins, S. P., T. A.
- Zahra Ghorbanpour, Hasan Dehghan Dehnavi, Forough Heyrani. 2014. “Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants”. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Februari Vol.5 no.1

MENGELOLA KINERJA KRYW BANK SYARIAH PANDEMI COVID-19_ISLAMIC WORK ETHICS

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ library.binus.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On