

Pengaruh Religiusitas dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kaltimtara Syariah Kota Samarinda

Siska Sari Maulinda^{1*}, Purwanti², Sri Wahyuni³

Universitas Mulawarman^{1,2,3}

Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur*

Siskasarimaulinda68@gmail.com*

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in supporting the operational success of organizations, particularly in the Islamic banking sector that emphasizes the application of Islamic values. This study aims to analyze the influence of religiosity and Islamic-based work ethic on employee performance at Bank Kaltimtara Syariah, Samarinda City. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to 36 respondents. The findings reveal that religiosity (X1) has a significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 4.060 and a significance level of 0.000. Similarly, the Islamic work ethic (X2) also significantly affects employee performance with a t-value of 2.489 and a significance level of 0.018. These results highlight the importance of integrating Islamic values into human resource management practices to enhance performance. Future studies are recommended to involve a larger sample size and explore additional variables to obtain a more comprehensive understanding of the determinants of employee performance.

Keywords : Religiosity, Work Ethic, Islamic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perbankan syariah memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Bank syariah berfungsi untuk memberikan layanan keuangan yang bebas dari riba, gharar, dan maysir serta berlandaskan prinsip bagi hasil. Bank Kaltimtara Syariah merupakan salah satu institusi keuangan berbasis syariah yang beroperasi di Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara, yang hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat terhadap layanan perbankan syariah.

Sebagai lembaga keuangan yang berbasis pada nilai-nilai Islam, Bank Kaltimtara Syariah menuntut penerapan prinsip-prinsip religiusitas dan etos kerja Islami dalam operasional sehari-hari (Abdurrahman & Mondika, 2023). Hal ini diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena religiusitas dapat menjadi motivasi spiritual, sedangkan etos kerja Islami mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, jujur, dan bertanggung jawab. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, khususnya dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada nasabah.

Berdasarkan observasi awal, karyawan Bank Kaltimtara Syariah Kota Samarinda menerapkan nilai-nilai religiusitas dalam aktivitas kerja, seperti membaca Al-Qur'an,

doa bersama sebelum bekerja, serta komunikasi dengan salam Islami. Selain itu, etos kerja Islami juga tercermin dalam kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Namun, tantangan tetap ada, seperti tingginya ekspektasi nasabah dan persaingan yang semakin ketat di industri perbankan syariah. Oleh karena itu, penting untuk meneliti pengaruh religiusitas dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan, guna memberikan rekomendasi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh religiusitas dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Bank Kaltim Tara Syariah Kota Samarinda.

Religiusitas merupakan tingkat kepercayaan dan komitmen seseorang terhadap ajaran agama yang dianutnya. Religiusitas meliputi aspek akidah, keilmuan, dan praktik keagamaan yang memengaruhi perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian yang mengkaji religiusitas, terdapat lima dimensi yang umum digunakan, yaitu religiusitas dasar, tugas utama keagamaan, pengalaman keagamaan, pengetahuan agama, dan praktik agama (Sayyidah *et al.*, 2022).

Etos kerja Islami merupakan sikap kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Menurut Badriati (2021), etos kerja Islami adalah semangat kerja yang dipengaruhi oleh keimanan dan nilai-nilai syariat Islam yang tertanam dalam diri individu. Dalam Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas duniawi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah. Nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan keikhlasan menjadi bagian penting dalam etos kerja Islami.

Etos kerja Islami mencakup beberapa nilai utama, antara lain nilai tauhid sebagai landasan keyakinan kepada Allah SWT, jihad yang berarti kesungguhan dalam bekerja, serta prinsip kerja yang meliputi niat yang lurus, bekerja sesuai kemampuan, menjaga kualitas kerja, dan mengedepankan kejujuran serta tanggung jawab. Dalam praktiknya, etos kerja Islami menekankan pentingnya bekerja dengan niat ibadah, berusaha mencapai hasil terbaik, serta menghindari perbuatan yang merugikan orang lain.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hadiansyah dan Yanwar (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diukur berdasarkan tanggung jawab dan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh perilaku, sikap, dan motivasi individu dalam menyelesaikan tugas.

Lestary dan Harmon (2017), mengemukakan bahwa terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Kualitas kerja mencerminkan tingkat kesempurnaan hasil kerja, sedangkan kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Efektivitas biaya menunjukkan sejauh mana penggunaan sumber daya dapat dioptimalkan, sementara kebutuhan pengawasan mengukur tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja. Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, dan komitmen kerja mencerminkan tingkat loyalitas serta tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh religiusitas dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Haryadi dan Mahmudi (2020) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Qurrotul 'Ain (2020) menemukan hasil berbeda, yaitu tidak adanya pengaruh signifikan antara religiusitas dan kinerja. Sementara itu, penelitian Lawu et al (2019) dan Sari & Nugraheni (2019) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja, namun penelitian Febriantoro (2016) menyatakan sebaliknya.

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendorong penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh kedua variabel tersebut, khususnya di lingkungan Bank Kaltimara Syariah Kota Samarinda yang belum banyak diteliti. Keunggulan penelitian ini dibandingkan studi sebelumnya adalah terletak pada pengujian simultan religiusitas dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif regresi linear berganda.

METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian dengan penggunaan angka yang banyak dan dimulai dari melakukan pengumpulan data, penafsiran terhadap data dan menampilkan hasil dari pengelolaan data tersebut. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2022).

Menurut Sugiyono, (2022) Populasi adalah seluruh subjek yang menjadi fokus pengumpulan data atau pengamatan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini,

penting untuk menjelaskan populasi dan sampel yang digunakan sebagai sumber data. Populasi di penelitian ini berjumlah 36 responden di Bank Kaltimara Syariah Kota Samarinda.

Sampel adalah bagian dari total populasi yang mencerminkan karakteristiknya (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik sampling jenuh karena populasi relatif kecil. Sampling jenuh berarti semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sehingga sampel Penelitian ini menggunakan 36 responden di Bank Kaltimara Syariah Kota Samarinda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pengaruh religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman terhadap kinerja karyawan di institusi tersebut. Bank Kaltimara Syariah dipilih sebagai objek penelitian karena operasionalnya yang berlandaskan prinsip syariah, sehingga aspek religiusitas dan etos kerja Islam dianggap memiliki peran penting dalam menunjang kinerja. Karyawan di Bank Kaltimara Syariah diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi serta sikap religiusitas yang baik, yang dapat mempengaruhi kualitas layanan mereka terhadap nasabah.

1. Uji Validitas

Instrumen dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan melalui data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Item kuesioner dianggap valid apabila nilai signifikansi (two-tailed) kurang dari 0,05 dan memiliki korelasi Pearson yang positif.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item	Sig.(2-tailed)	Pearson Correlation	Kesimpulan
1	X1.1	0,001	0.582	Valid
2	X1.2	0,000	0.747	Valid
3	X1.3	0,011	0.394	Valid
4	X1.4	0,000	0.619	Valid
5	X1.5	0,000	0.653	Valid
8	X2.1	0,000	0.573	Valid
9	X2.2	0,031	0.360	Valid
10	X2.3	0,000	0.709	Valid

11	X2.4	0,000	0.785	Valid
12	X2.5	0,001	0.549	Valid
13	X2.6	0,000	0.738	Valid
14	X2.7	0,000	0.604	Valid
15	Y.1	0,000	0.635	Valid
16	Y.2	0,000	0.621	Valid
17	Y.3	0,005	0.460	Valid
18	Y.4	0,000	0.658	Valid
19	Y.5	0,000	0.717	Valid
20	Y.6	0,035	0.352	Valid

Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 1, menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk semua item soal dinyatakan valid dan ditetapkan lulus uji validitas dengan nilai signifikansi statistik yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai dari Pearson Correlation bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara item soal.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi atau keandalan instrument penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen uji reliabilitas dinyatakan dengan nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,6 menunjukkan reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

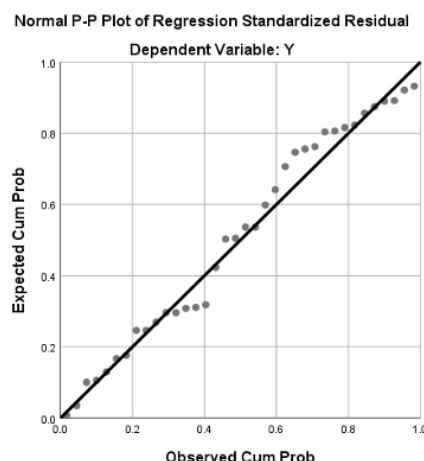
No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
1	Religiusitas (X1)	0.661	> 0.6	Reliabel
2	Etos Kerja Berdasarkan Nilai Keislaman (X2)	0.726	> 0.6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.612	> 0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi standar reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach Alpha di atas 0,6. Secara keseluruhan, hasil ini mengonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan pada setiap variabel adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat plot persebaran titik-titik data pada distribusi model regresi. Jika titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal yang menggambarkan distribusi normal, maka kita dapat menyimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini cenderung mengikuti distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari pola sebaran data yang merata dan mengikuti arah garis diagonal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikonearitas dilakukan mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan langkah pengujian jika nilai tolerance $< 0,1$ dan vif > 10 maka terdapat multikolinearitas, dan sebaliknya jika tolerance $> 0,1$ dan vif < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Religiusitas (X1)	0.590	1.694	Tidak ada Multikolinearitas
Etos Kerja berdasarkan nilai Keislaman (X2)	0.590	1.694	Tidak ada Multikolinearitas

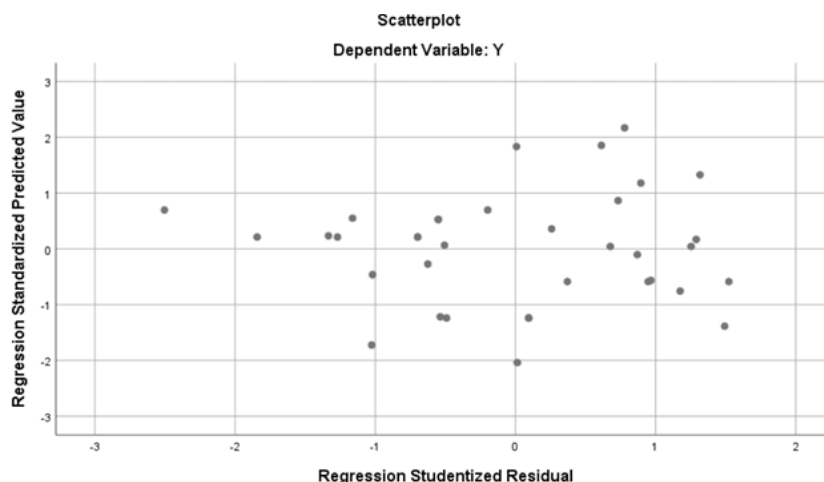
Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Pada Tabel 3 dapat dikonfirmasi dengan melihat nilai tolerance value sebesar 0,590 yang lebih besar dari 0,1 serta nilai vif sebesar 1,694 yang lebih kecil dari 10.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan antara kedua variabel tersebut dalam penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam hasil regresi, dengan melihat pola gambar scatterplots dari output SPSS.



Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada Gambar 2, dapat diamati bahwa scatterplot tidak menunjukkan adanya pola tertentu atau pola acak yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	-3.305	3,630		-0,910	0,369	
X1	0,734	0,181	0,547	4.060	0,000	Signifikan
X2	0,392	0,158	0,335	2,488	0,018	Signifikan

Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Hasil pengujian yang sudah dilakukan di SPSS selanjutnya dimasukkan terhadap rumus:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel independent (x_1)

- x_1 = Religiusitas
 b_2 = Koefisien Regresi Variabel independent (x_2)
 x_2 = Etos kerja berdasarkan nilai keislaman
 e = Tingkat Kesalahan (*error*)

Kemudian dari rumus tersebut, maka diketahui bahwa:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$y = -3,305 + 0,734 + 0,392 + e$$

Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar -3,305. Hal ini berarti jika semua variabel independen (X_1 dan X_2) bernilai nol, maka variabel dependen (Y) diprediksi akan memiliki nilai sebesar -3,305.
2. Variabel X_1 memiliki pengaruh positif terhadap Y dengan koefisien unstandardized B sebesar 0,734, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X_1 cenderung meningkatkan Y sebesar 0,734. Selain itu, standardized coefficient Beta untuk X_1 adalah 0,547. Nilai t untuk X_1 adalah 4,060 dengan signifikansi (Sig.) 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen Y .
3. Variabel X_2 juga memiliki pengaruh positif terhadap Y dengan koefisien unstandardized B sebesar 0,392, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada X_2 cenderung meningkatkan Y sebesar 0,392. Selain itu, standardized coefficient Beta untuk X_2 adalah 0,335. Nilai t untuk X_2 adalah 2,489 dengan signifikansi (Sig.) 0,018, yang juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, variabel X_2 memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen Y .

Uji T

Penelitian ini melakukan pengujian secara parsial (uji T) terhadap koefisien regresi untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik penelitian ini adalah sebagai berikut, sesuai dengan kaidah uji T yang menyatakan bahwa diperlukan hasil signifikan kurang dari 0,05 untuk menolak H_0 .

Tabel 5. Uji T

Variabel	t	Sig.
(Constant)	-0,910	0,369
X1	4,060	0,000
X2	2,489	0,018

Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 5, untuk variabel X1, nilai t sebesar 4,060 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%. Sementara itu, variabel X2 memiliki nilai t sebesar 2,489 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,018, yang juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi R² dilakukan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hal ini dapat memberikan informasi tentang seberapa baik model regresi dalam memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independen yang ada.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,804	0,646	0,625	1,77254

Sumber: Data Primer SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,625. Hal ini berarti variabel religiusitas dan etos kerja Islami mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 62,5% sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan terhadap 36 responden karyawan Bank Kaltimtara Syariah Kota Samarinda dapat ditarik kesimpulan bahwa, Variabel Religiusitas (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Kaltimtara Syariah Kota Samarinda dan Variabel Etos kerja islami (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Kaltimtara Syariah Kota Samarinda.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi. Penelitian

dengan jumlah responden yang lebih besar atau menggunakan metode kualitatif juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika kinerja karyawan di lingkungan kerja berbasis syariah. Dengan mengintegrasikan rekomendasi ini, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara lebih efektif, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi Bank Kaltimtara Syariah secara keseluruhan.

REFERENSI

- Abdurrahman, M. M., & Mondika, A. A. (2023). Sistem Ekonomi Islam Dan Kesejahteraan Sosial. *JEBESH Journal Of Economics Business Ethnich and Science Histories*, 1(1), 140–147.
- Badriati, B. El. (2021). Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya. In *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*.
- Febriantoro, N. M. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), 159. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia 89 Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2 (1), 51-60.
- Qurrotul 'Ain, N. 'Aidah. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iqtisaduna*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v6i1.13793>
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106–118. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Sayyidah, A. F., Mardhotillah, R. N., Sabila, N. A., & Rejeki, S. (2022). Peran Religiusitas Islam dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 13(2), 103–115. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v13i2.4274>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.