

Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Bank Muamalat KCU Medan Balaikota

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Hadi Mubarak¹ Muhammad yafiz² Muhammad Syahbudi³

mubarokhadi12@gmail.com - muhammadyafiz@uinsu.ac.id - 3bode.aries@uinsu.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada Bank Muamalat KCU Medan Balaikota. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner. Populasi dan sampel sebanyak 50 responden dengan teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan uji statistik (uji t, dan uji R), uji regresi sederhana, uji regresi MRA. Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa religiusitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua bahwa kepemimpinan tidak sebagai variabel moderasi dari pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCU Medan Balaikota.

Kata Kunci : Religiusitas, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan

Pendahuluan

Bank Syariah adalah lembaga yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah islam dan menurut jenisnya, bank syariah terdiri dari Bank Umum syariah dan Bank Pembiayaan Syariah. (Undang undang perbankan syariah, 2008). Bank syariah menggunakan sistem bagi hasil dan tidak menggunakan bunga dalam sistem operasionalnya karena hal demikian adalah riba yang sifatnya haram dalam islam. Riba

artinya adalah pengambilan tambahan dari harta pokok ataupun modal secara batil. Suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam (syariah). Pembentukan sistem ini berdasarkan adanya larangan dalam agama Islam untuk meminjamkan atau memungut pinjaman dengan mengenakan bunga pinjaman (riba), serta larangan untuk berinvestasi pada usaha-usaha berkategori terlarang (haram). (Yafiz, 2015)

Hukum Islam (syariah) berfungsi sebagai landasan sistem perbankan yang dikenal sebagai perbankan islam, atau dikenal sebagai Al-Mashrafiyah al islamiyah. Larangan islam terhadap meminjamkan atau mengumpulkan pinjaman dengan membebankan bunga (riba) dan berinvestasi dalam perdagangan (haram) berfungsi sebagai dasar sistem ini. (Tuti Anggraini, 2015). Sistem perbankan merupakan suatu kontributor utama pertumbuhan suatu negara. Perantara keuangan merupakan peran utama dari bank, yang melibatkan pengumpulan dana publik dalam bentuk pembiayaan untuk meningkatkan standar hidup masyarakat. (Mustafa Kamal Rokan, 2022).

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya, Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang fungsinya menghimpun dana baik berbentuk kredit, dana dan lain sebagainya dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dengan tujuan meningkatkan taraf hidup rakyat dan membantu pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Oleh sebab itu, lembaga perbankan memiliki peran penting dalam pertumbuhan perekonomian dari suatu negara maupun daerah. Perbankan pada dasarnya memiliki kegiatan untuk mempertemukan antara pihak yang memiliki dana dengan pihak yang membutuhkan dana dengan kata lain perbankan berfungsi sebagai lembaga intermediasi (penengah).

Masyarakat pada umumnya berkepentingan dengan sistem keuangan dan pembayaran, termasuk bank. Sebaliknya, menjaga kepercayaan masyarakat terhadap bank juga bermanfaat bagi banyak individu karena merupakan komponen paling mendasar dari keberadaan bank. Oleh sebab itu, Bank harus bisa menjaga sikap ataupun pelayanan yang membuat masyarakat merasa nyaman terhadap sistem bank. Pelayanan yang terbaik yaitu melayani dengan baik, melayani setiap saat, secara tepat dan memuaskan, berlaku sopan dan ramah, bahwa kualitas merupakan standar yang harus di capai seseorang, kelompok,

lembaga atau organisasi mengenai kualitas sumber daya manusia, kualitas cara kerja, atau produk yang berupa barang dan jasa. Memiliki kualitas yang memuaskan kepada yang dilayani, baik internal dan eksternal dalam arti optimal atas pemenuhan, persyaratan pelanggan. (Hardiansyah, 2011).

Sejak diterbitkannya Undang-undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah ternyata memberikan dampak baik bagi perkembangan perjalanan ekonomi syariah terhadap lembaga keuangan syariah buktinya industri perbankan syariah tumbuh 30-40% jauh lebih baik dibandingkan konvensional yang hanya tumbuh 12%. Hal ini tentu memberikan penilaian dan dukungan terhadap perjalanan bank syariah yang ada di Indonesia. Perbankan syariah sangat ditekankan agar dapat menjadi media dakwah ekonomi islam selain melakukan operasionalnya sebagai wadah penyangga dari ekonomi islam, yaitu prinsip-prinsip syariah yang sesuai dengan ketentuan Al-Quran dan Al-Hadits harus dijunjung tinggi (Syahbudi, 2018). Selain itu fatwa MUI juga memberikan dukungan tentang hukum, syariah operasional perbankan syariah, setiap karyawan bank syariah juga diberikan penyuluhan ilmu syariah dalam konteks kinerja. Kinerja karyawan yang baik ditentukan oleh setiap individu karyawan, dimana karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi berdasarkan nilai-nilai keagamaan (religiusitas) yang dimiliki akan lebih loyal dalam menjalankan tugas sebagai karyawan perusahaan sendiri. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kriteria dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang sudah ditentukan perusahaan. Dan seorang pimpinan harus memberi dorongan ataupun motivasi positif demi tercapainya tujuan perusahaan. (Rivai, 2004)

Laba Bank Muamalat per 31 Desember 2022 tercatat Rp 52 Milyar, meningkat lebih dari tiga kali lipat dari Rp 12,5 Milyar pada 31 Desember 2021. Dari Laba yang meningkat tersebut tentu tidak lepas dari kinerja karyawan dan pimpinan yang baik. Karyawan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai arahan pimpinan. Dan pimpinan juga memberikan dorongan yang positif pada karyawannya sehingga tercapai hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan tentu sudah diatur oleh pimpinan sehingga karyawan tidak bekerja asal-asalan. Jika terjadi demikian tentu pimpinan akan memberikan SP (Surat peringatan) dengan maksimal 3 kali.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Handoko menyatakan kinerja (performance) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Handoko, 2011). Menurut Sari, kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Sari, 2014). Menurut Sedarmayanti indikator-indikator kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan kemandirian. (Sedarmayanti, 2017)

Religiusitas

Religiusitas adalah satu sistem yang kompleks dari kepercayaan keyakinan dan sikap-sikap dan upacara-upacara yang menghubungkan individu dengan satu keberadaan atau kepada sesuatu yang bersifat ketuhanan. Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (being religious). Dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (having religion). Religiusitas meliputi pengetahuan agama, keyakinan agama, pengamalan ritual agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan. Dalam Islam, religiusitas pada garis besarnya tercermin dalam pengamalan akidah, syariah, dan akhlak. Bila semua unsur itu telah dimiliki oleh seseorang, maka dia itulah insan beragama yang sesungguhnya. Di dalam buku ilmu jiwa agama, Dradjat mengemukakan istilah kesadaran agama (religious consciousness) dan pengalaman agama (religious experience). Kesadaran agama merupakan segi agama yang terasa dalam pikiran dan dapat diuji melalui introspeksi, atau dapat dikatakan sebagai aspek mental dari aktivitas agama. Pengalaman agama adalah unsur perasaan dalam kesadaran agama, yaitu perasaan yang membawa kepada keyakinan yang dihasilkan oleh tindakan. (Fitriani, 2016)

Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena itu

pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi pada karyawan dan mampu melakukan pendekatan personal dengan bawahannya. Menurut Robbins (2011:410) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif sehingga memudahkan peneliti dalam membuktikan hipotesis dan memperoleh jawaban tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada Bank Muamalat KCU Medan Balakota.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sarat dengan nuansa angka dalam teknik pengumpulan data di lapangan.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Religiusitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $(0,109) < t$ tabel $(1,67)$ dan nilai signifikan sebesar $0,914 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCU Medan Balakota. Nilai-nilai Religiusitas menyangkut nilai-nilai keimanan dari masing-masing pihak/karyawan, dimana Religiusitas adalah hal kepribadian manusia, kepercayaan, dan perilaku yang baik dalam menjalankan kegiatan/perbuatan. Kinerja karyawan adalah jalan menuju keberhasilan diperoleh karyawan saat menjalankan tugas yang mengikuti SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Nilai-nilai Religiusitas pada pribadi manusia dapat dipergunakan untuk menjalani kegiatan/perbuatan setiap hari karyawan. Sedangkan nilai-nilai Religiusitas ini

merupakan hal yang ada diluar dari Kinerja Karyawan itu sendiri, akan tetapi perusahaan dapat meningkatkan tingkat religiusitas dari karyawannya yaitu dengan cara menetapkan shalat dzuhur berjamaah pada saat azan berkumandang, kemudian berdo'a, kemudian membahas masalah-masalah yang terjadi di hari itu agar terciptanya terobosan-terobosan terbaru sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas, sehingga kualitas dari kinerja karyawanpun meningkat. Peningkatan nilai kinerja karyawan perusahaan selalu dapat dinilai atas dasar kepada kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi

Penelitian dilakukan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ragil Panca Komalasari (2018) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jawa Tengah)". Dengan hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi bukan termasuk variabel moderasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi merupakan variabel independen dalam hubungannya dengan variabel kinerja.

Analisis Moderasi Regreting Analysis (MRA)

Penelitian ini menggunakan regresi linier MRA untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel Uji Analisis MRA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 a	.464	.456	3.035 51

a. Predictors: (Constant), religiusitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.912	1	542.912	58.921	.000 a
	Residual	626.573	68	9.214		
	Total	1169.486	69			

a. Predictors: (Constant), religiusitas

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.508	3.663		2.596	.012
	Religiusitas	.739	.096	.681	7.676	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.520	2.85214

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, religiusitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.462	2	312.231	38.383	.000a
	Residual	545.024	67	8.135		
	Total	1169.486	69			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, religiusitas

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.221	3.484		3.221	.002
	Religiusitas	1.083	.141	.998	7.662	.000
	kepemimpinan	-1.166	.368	-.413	-3.166	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 a	.518	.496	2.92362

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, religiusitas, , religiusitas*kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.348	3	201.783	23.607	.000 a
	Residual	564.138	66	8.548		
	Total	1169.486	69			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.348	3	201.783	23.607	.000a
	Residual	564.138	66	8.548		
	Total	1169.486	69			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, religiusitas, religiusitas*kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.900	25.877		2.740	.008
	kepemimpinan	-5.355	2.067	-.2026	-2.591	.012
	Religiusitas	-.742	.703	-.684	-.1057	.295
	religiusitas*kepemimpinan	.129	.054	.3205	2.401	.019

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil ringkasan output regresi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan = 9.508 + 0.739 religiusitas
R2 Adj= 0.456
Nilai t (2.596) (7.676)
2. Kinerja karyawan = 11.221 + 1.083 religiusitas + -1.166 kepemimpinan
R2 Adj= 0.520
Nilai t (3.221) (7.662) (-3.166)
3. Kinerja karyawan = 70.900 + -.742 religiusitas + -5.355 kepemimpinan +
0.129 religiusitas* kepemimpinan
Nilai t (2.740) (-1.057) (-2.591) (2.401)

Kesimpulan

1. Religiusitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCU Medan Balaikota.
2. Kepemimpinan tidak sebagai variabel moderasi dari pengaruh religiusitas Terhadap kinerja karyawan pada Bank Bank Muamalat KCU Medan Balaikota.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chapra, M. U. (2000). *Islam Dan Tantangan Ekonomi*. Gema Insani Press, 207.
- Ismail, W. (2009). *Analisis Komparatif Perbedaan Tingkat Religiusitas Siswa di Lembaga Pendidikan*. Lentera pendidikan, 89.
- Mutaminah. (2001). *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*. 1 8.
- Puput Tri Hardayanti, N. N. (2016). *Pengaruh Religiusitas Lingkungan Sekolah Terhadap Diri Siswa di MAN Pakem Sleman*. *Jurnal Hisbah*, 89.
- Septian, R. (2009). *Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hotel Syariah di Bandar Lampung*. 16-19.
- Silviana. (2019). *Strategi Pimpinan Bank Syariah Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 57.