

# PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASURANSI SYARIAH AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG KUDUS

**Mariyatin, Amirul Fatikhin**

Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Kudus  
mariyatin@umkudus.ac.id

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus. Metode pengumpulan data menggunakan angket sedangkan analisis data menggunakan regresi linier ganda. Hasil penelitian ini adalah etos kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus. Hal ini terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,308 > t_{tabel}$  sebesar  $1,982$  dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Begitu halnya dengan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus, hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $31,058 > t_{tabel}$  sebesar  $1,982$  dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Persamaan penelitian ini adalah  $Y = 1,157 + 0,070 X_1 + 0,937 X_2 + e$ .

**Kata Kunci:** Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## Abstract

*The purpose of this study was to examine the effect of Islamic work ethic and organizational culture on the performance of Sharia Insurance employees of AJB Bumiputera 1912 Kudus. The data collection method used a questionnaire while the data analysis used multiple linear regression. The results of this study are Islamic work ethic has a significant influence on employee performance at AJB Bumiputera 1912 Syariah Insurance Kudus. It can be seen that the value of  $t_{count} > t_{table}$ . This can be seen from the  $t_{count}$  value of  $2,308 > t_{table}$  of  $1,982$  with a significance level below 5% meaning  $H_a$  is accepted,  $H_o$  is rejected. Likewise, organizational culture has a significant influence on employee performance at Sharia Insurance AJB Bumiputera 1912 Kudus, this can be seen from the  $t_{count}$  value of  $31,058 > t_{table}$  of  $1,982$  with a significance level below 5% meaning  $H_a$  is accepted,  $H_o$  is rejected. The equation of this research is  $Y = 1.157 + 0.070 X_1 + 0.937 X_2 + e$ .*

**Keywords:** Islamic Work Ethic, Organizational Culture, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu

relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2012). Namun, menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam

organisasi, salah satu diantaranya adalah etos kerja Islami.

Etos kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004). Menurut Tasmara (2002), etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya.

Karyawan yang memiliki etos kerja Islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Ini disebabkan adanya peran dari organisasi, pimpinan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang dapat memberikan motivasi untuk berfikir dan bertindak agar dapat tercapai kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Desky, 2016).

Sementara budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan pada jenjang terpadu sebagaimana hasil penelitian Jenny Eoh (2001) yang mengambil lokasi pada PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang. Budaya organisasi yang kuat dalam sebuah organisasi menciptakan tujuan, motivasi, dan kontrol organisasi yang efektif karena merebut perhatian banyak orang untuk berfokus pada kesatuan gerak dan langkah. Perspektif para ahli organisasional juga mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menyebabkan kinerja yang kuat, tetapi sebaliknya, ternyata terjadi juga, kinerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya yang kuat (Schein, 1992).

Organisasi yang baik akan mengeluarkan kebijakan yang akan menjadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi merupakan salah satu aspek perilaku penting yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan seorang manajer dan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Menurut Meyer dan Allen

sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam (2012), komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan, definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen organisasi terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Melihat dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa permasalahan yang ada pada Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus, yaitu etos kerja Islami yang kurang stabil karena masih adanya emosi pada karyawan dalam melaksanakan kinerja, artinya karyawan jika tidak mencapai target dalam pemberian jasa pada anggota kondisi kinerjanya kurang stabil. Maka untuk itu, perlu adanya suatu komitmen organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Sehingga penelitian ini terdapat kebaruan dengan penelitian sebelumnya, artinya bahwa peneliti menambahkan variabel dependen menjadi dua yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang peneliti lakukan ingin mengetahui sejauhmana pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin (2004) etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Menurut Tasmara (2001), etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan

bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memenuisakan dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.

## B. Budaya Organisasi

Schein (dalam Kreitner, 2001) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut. Berbagai definisi tentang budaya perusahaan tersebut menyimpulkan betapa budaya organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan bisnis.

Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/percaya, seni, moral, hukum, adapt istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memmanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka.

Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi.

## C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga merupakan suatu prestasi dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000). Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Ratundo dan Sackett sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam (2012), mendefinisikan kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

## III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research*, yaitu penelitian yang data dan informasinya diperoleh dalam kegiatan kanvas (lapangan) kerja penelitian (Ruslan, 2004). Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif yang pada hakikatnya menekankan analisis pada data *numerical* yang diolah dengan metode statistik (Azwar, 2001).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus sebanyak 30 responden. Maka, sampel penelitian ini adalah sampling jenuh yang mana responden diambil semuanya.

Metode pengumpulan data menggunakan angket sedangkan analisis data menggunakan regresi linier ganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel independen bebas terhadap variabel dependen.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data.  $R^2$  mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas.  $R^2$  mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan  $R^2$  yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

$R^2$  yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi pada persamaan 1 dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y_1$

R	R Square	Adjusted R Square
0.955	0.912	0.910
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami (X2), Keadilan Organisasi (X1)		
b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi (Y1)		

Sumber: Olah Data SPSS, 2019.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,910 atau 91,0%, artinya pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja Islami memberikan sumbangan sebesar 91,0% terhadap variabel komitmen organisasi, artinya masih ada sisa sebesar 9% disebabkan

oleh faktor variabel lain, seperti kepuasan kerja, prestasi kerja dan sebagainya

##### B. Uji Parsial

###### 1) Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 26 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,308  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus terbukti signifikan dan diterima.

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya

###### 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 26 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 31,058  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus terbukti signifikan dan diterima.

Budaya organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemilikan kepada organisasi yang tinggi pula. Budaya organisasi sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata.

### C. Uji Regresi Ganda

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Regresi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y_1$

Model	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,157		1,181	0,240
Etos kerja Islami ( $X_1$ )	0,053	0,070	2,308	0,023
Budaya organisasi ( $X_2$ )	0,480	0,937	31,058	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan ( $Y_1$ )

Sumber: Olah Data SPSS, 2019.

Melihat hasil di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,157 + 0,070 X_1 + 0,937 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat terlihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar budaya organisasi sebesar 0,937 berarti semakin besar budaya organisasi karyawan Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan semakin meningkat. Kemudian variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh positif yaitu sebesar 0,070, berarti semakin baik etos kerja Islami semakin meningkat kinerja karyawan.

### V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus. Hal ini terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,308  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Begitu halnya dengan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Syariah AJB Bumiputera 1912 Cabang Kudus, hal ini

terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 31,058  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Persamaan penelitian ini adalah  $Y = 1,157 + 0,070 X_1 + 0,937 X_2 + e$ .

### DAFTAR PUSTAKA

- Adityo Susilo D. Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. Penyakit Dalam Indones. 2020;7.
- Badruzaman D. Pengembangan Ekonomi Islam Berbasis Kependudukan Di Perdesaan. Maro, J Ekon Syariah dan Bisnis. 2019;3.
- Veithzal Rivai D. Ekonomi Syariah: Konsep, Praktek dan Penguatan Kelembagaannya. Semarang: Pustaka Rizki Putra; 2009.
- Chapra MU. Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam. Jakarta: Gema Insani Pres; 2001.
- Hikmat H. Strategi Pemberdayaan Masyarakat. Bandung: Humaniora Utama Press; 2004.
- Hikmat KA dan H. Participatory Research Appraisal: Pengabdian Pemberdayaan Masyarakat. Bandung: Humaniora; 2003.
- Rahardjo MD. Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi. Yogyakarta: LSAF; 1999.
- Arikunto S. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In Jakarta: Rineka Cipta; 2013.
- Karim A. Ekonomi Mikro Islam. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2015.