

**PENGARUH PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM DI SURABAYA**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

RHEINATA CITRA KENCANA

NIM: 2015710503

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2019**

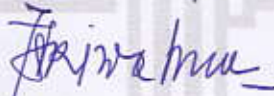
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Rheinata Citra Kencana
Tempat tanggal lahir : Malang, 01 Mei 1997
NIM : 2015710503
Program Studi : Ekonomi Syariah
Program pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Surabaya

Disetujui dan diterima baik oleh:

Dosen Pembimbing,

Tanggal, 25-4-2019



(Dra. Ec. Sri Lestari Kurniawati, M.S.)

Ketua program Studi Sarjana Ekonomi Syariah

Tanggal, 25-4-2019



(Dr. Dra. Ec. Wiwik Lestari, M.Si)

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHICS AND RELIGIOUSITY
TOWARDS THE JOB PERFORMANCE OF MUSLIM EMPLOYEE IN
SURABAYA**

Rheinata Citra Kencana
STIE Perbanas Surabaya
Rheinatacitra01@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the the influence of Islamic work ethics and religiosity towards the job performance of Muslim employee in Surabaya. This research was conducted in Surabaya city. The statistical method used in this study is multiple regression analysis. The sample technique used purposive sampling. The number of sample are 112 respondents which taken from employees who are Muslims and work for over minimum two years. This study used questionnaires measured using likert scale from one to five and analyzed using SPSS v.20 statistical tool. The result of this study shows that Islamic work ethics and religiosity has a positive significant effect towards the job performance of Muslim employee in Surabaya.

Keyword: Islamic work ethics, Religiosity, Job performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti 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 kini.

Kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggung-jawabnya 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 & Ghufron (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 & Ghufron (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.

Karina & Moch (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT.Perkebunan XI mengungkapkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian milik Zahrah Novia, Norasyikin, Huda, & Akmal, (2016: 715) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun karena semua penelitian tersebut dilakukan di luar Kota Surabaya bahkan ada penelitian yang dilakukan di luar negeri, menjadi alasan penulis untuk meneliti variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim di Surabaya bersamaan dengan variabel etika kerja Islam yang memiliki *gap research* pada penelitian sebelumnya.

Menurut beberapa uraian latar belakang diatas menjadi alasan penulis mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Surabaya”**

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam adalah etika yang diatur dalam Al-Quran yang prakteknya dicontohkan oleh Rasulullah SAW (Haerudin, 2015). Etika sendiri memiliki definisi yaitu sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam

berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (hak) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua. (Alwiyah, 2016)

Etika kerja Islam tidak hanya menilai dari perbuatan saja namun penilaiannya juga didasarkan dari Al-Quran dan Hadits. Dalam Al-Quran telah dijelaskan jika manusia harus berusaha dan bekerja untuk kepentingan duniawi dan untuk kepentingan di akhirat secara seimbang, dan untuk selalu berbuat baik kepada orang lain supaya tidak terjadi kerusakan di muka bumi seperti yang sudah tertulis di dalam surat Al-Qashas ayat 77

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Etika kerja Islam tentunya akan mempengaruhi sikap dalam diri karyawan untuk bekerja lebih efektif lagi. Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam aktivitas pekerjaan akan menjadikan individu lebih aktif dan giat bekerja dan menjauhi sikap bermalas-malasan yang tentunya akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik karena dalam pandangan Islam, mengingatkan kepada

manusia agar menjauhi sifat bermalasan, hal tersebut seperti yang sudah tertulis pada QS:At-Taubah ayat 54

“Dan tidak ada yang menghalangi mereka untuk diterima dari mereka nafkah-nafkahnya melainkan karena mereka kafir kepada Allah SWT dan Rasul-Nya dan mereka tidak mengerjakan sembahyang melainkan dengan malas dan tidak (pula) menafkahkan (harta) mereka melainkan dengan rasa enggan.”

Religiusitas

Religiusitas adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku seorang manusia yang didasarkan aturan Tuhan (Allah SWT) yang diarahkan untuk membimbing manusia agar memenuhi kebahagiaan hidup di dunia maupun di akhirat. Religiusitas sangatlah penting karena hanya dengan religiusitas manusia mampu mengerti hikmah dan makna kehidupan yang sebenarnya. Serta sudah sunnatullah pula bahwa manusia (dengan diberi fitrah keberagaman) membutuhkan Allah (Nuroniah & Triyanto, 2015).

Diterapkannya religiusitas ke dalam kegiatan sehari-hari maka akan membuat individu tersebut melakukan perintah dan nilai-nilai agama yang telah diatur agama karena hal tersebut merupakan suatu tanggung jawabnya kepada Allah SWT. Selain itu tentunya orang yang memiliki jiwa religiusitas tidak hanya melakukan pekerjaan untuk mendapatkan rejeki atau keuntungan semata namun juga untuk mendapatkan pahala untuk bekal dan kebahagiaan di akhirat kelak. Hal tersebut seperti yang telah tertulis dalam QS: Asy-Syura ayat 20

“Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia, Kami berikan kepadanya sebagian dari

keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bagian di akhirat.”

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau suatu prestasi yang diperlihatkan. Sedangkan menurut Hana & Ghufron kinerja adalah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dengan atasan secara langsung. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil dan tujuan seperti yang diharapkan (Nuroniah & Triyanto, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moehariono, 2012: 16).

Kitab suci Al-Quran juga telah menjelaskan tentang betapa pentingnya usaha yang dilakukan seorang manusia untuk menghasilkan atau mendapatkan sesuatu yang diinginkan baik itu untuk perkara dunia maupun akhirat seperti yang sudah tertulis dalam surat An-Najm ayat 39-42

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (39). Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41). Dan

sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahannya (segala sesuatu) (42)”

Penelitian terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan harapan dapat menetapkan dan merencanakan sumber daya manusia, mengidentifikasi pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk karyawan dan untuk penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan etika kerja Islam dan peningkatan religiusitas yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan.

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Etika kerja Islam menuntun kita untuk bekerja dengan giat, akan tetapi hasil kerja bukan hanya untuk kita diri sendiri namun juga bermanfaat untuk kepentingan orang lain (Harmoko & Sunaryo, 2015). Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan penelitian terdahulu dari Hana & Ghufron (2015), bahwa diterapkannya etika kerja Islami sesuai dengan prinsip Syari'ah dalam aktivitas bekerja dapat menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja dan selalu mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, etika kerja Islam akan meningkatkan hasil dari baik kuantitas maupun kualitas dari hasil kinerja karyawan karena seseorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tentunya menghindari sikap bermalas-malasan yang akan membuat dirinya tidak produktif ketika jam kerja dan juga sikap bermalas-malasan dibenci dalam agama Islam.

Etika kerja Islam tidak sekedar tentang bagaimana norma dalam bekerja

namun juga moral yang menjadi sebuah cara bagi pribadi muslim untuk mencapai ridha Allah SWT. Oleh karena itu, etika kerja Islam juga berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas yang tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan muslim itu sendiri dan akan memberikan peningkatan hasil kerja dan menguntungkan bagi perusahaan.

Hipotesis 1: Etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.

Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkat seiring dengan peningkatan pengembangan religiusitas para karyawannya yang kemudian dapat menjadi asset yang sangat berharga bagi perusahaan untuk jangka waktu yang panjang (Nuroniah & Triyanto, 2015:97). Religiusitas yang tinggi dapat membuat seseorang yang beragama akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan meyakini bahwa mengimplementasikan nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT (Anwar, Suryaningsih, & Fahrullah, 2018).

Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan cenderung memiliki kontrol diri sebagai acuan dalam bertindak sesuai dengan aturan dalam agama yang dianutnya. Maka dari itu, orang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan cenderung mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki jiwa yang religiusitas maka kemungkinan adanya

tindakan penipuan, kecurangan, ketidakdisiplinan dalam bekerja dan hal-hal negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan sangat kecil untuk terjadi karena hal tersebut merupakan suatu larangan dalam agama. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu milik Karina & Moch (2018) yang menyatakan bahwa, “Tiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu melakukan hal yang terbaik dimana dalam pekerjaan akan dilakukan secara profesional oleh karyawan.” Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi sudah seharusnya karyawan tersebut memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak.

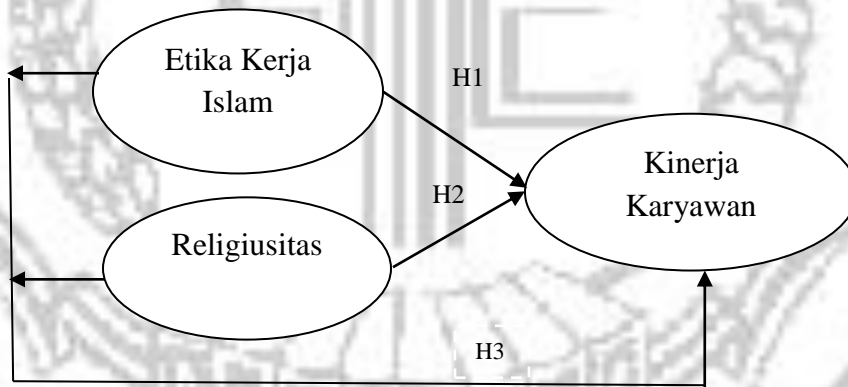
Religiusitas juga dapat dikaitkan dengan kondisi psikologis seseorang yang tentunya akan mempengaruhi bagaimana

cara ia bertindak, bersikap dalam kehidupan sesuai dengan perintah dari agama yang dianut walau terdapat faktor lain juga, namun tak dapat dipungkiri jika religiusitas juga dapat menjadi salah satu faktor bagaimana bertindak bersikap dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari yang jika diimplementasikan dalam pekerjaan akan menjadi kinerja mereka.

Hipotesis 2: religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.

Hipotesis 3: etika kerja Islam dan Religiusitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.

Kerangka pemikiran yang digunakan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1
KERANGKA PEMIKIRAN

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan kedalam penelitian kasual, yaitu penelitian dimana peneliti akan menguji dan menjelaskan pengaruh dari masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat (Syofian, 2013:250).

Berdasarkan sumber datanya, penelitian ini menggunakan data primer karena data yang diperoleh berasal dari narasumber informasi secara langsung menggunakan metode penyebaran kuisioner

langsung ke responden. Kuisisioner ini digunakan untuk mengukur seberapa besar etika kerja Islam dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu sebagai metode untuk menguji teori-teori tertentu, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan setiap variabel (Syofian, 2013: 110). Penelitian ini menggunakan teknik analisis dengan SPSS untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel dalam penelitian.

Batasan Penelitian

Batasan-batasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel bebas saja yaitu etika kerja Islam dan Religiusitas.
2. Lokasi penelitian yang dilakukan di wilayah Surabaya.
3. Obyek yang diteliti adalah karyawan Muslim yang bekerja di Surabaya.

Identifikasi Variabel

Variabel yang akan dianalisa pada penelitian ini meliputi variabel dependen dan variabel independen yang memiliki hubungan sebab akibat. Berdasarkan landasan teori dan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independen (*Independent Variable*)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain. Penulis menggunakan 2 variabel independen untuk penelitian ini antara lain:

X1: Etika Kerja Islam

X2: Religiusitas

- b. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini menggunakan:

Y: Kinerja karyawan Muslim

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan dua variabel independen yaitu etika kerja Islam dan Religiusitas.

Etika kerja Islam

Definisi operasional Etika kerja Islam dalam penelitian ini adalah karakter/akhlak dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai dalam Agama Islam.

Religiusitas

Definisi operasional religiusitas dalam penelitian ini adalah tingkat keagamaan dari responden mengenai nilai kognitif yang mempengaruhi kehidupan dan perilaku individu yang berlandaskan atas nilai-nilai agama dan keyakinan yang mengarahkan pada sikap dan perilaku individu dalam beraktivitas sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Definisi operasional kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja responden baik dari kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu.

Pengukuran Variabel

Variabel variabel yang akan diuji diukur menggunakan skala likert dari skala 1-5.

Skala likert yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini dengan 5 (lima) kriteria yaitu: Sangat setuju bernilai 5, Setuju bernilai 4, Netral bernilai 3, Tidak setuju bernilai 2 dan Sangat Tidak setuju bernilai 1. Penggunaan skala likert dalam kuisisioner diharapkan dapat memudahkan penelitian ini.

Populasi, Sampel, Teknik pengambilan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Muslim di Surabaya. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi pastinya dalam bentuk besar sehingga digunakannya sampel karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sampel tersebut diambil untuk mewakili populasi yang penelitian butuhkan sehingga dapat ditarik kesimpulan darinya.

Teknik sampel yang digunakan diambil menggunakan teknik *purposive sampling* karena peneliti memiliki kriteria khusus dalam penagmbilan sampel. Berikut ini adalah kriteria pengambilan sampel yaitu:

1. Lama bekerja lebih dari 2 tahun.

Data dan metode pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dalah data primer, yang berarti data diperoleh secara langsung dari koresponden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui item pertanyaan dari kuisisioner yang nantinya akan dibagikan kepada responden yang sudah disusun berdasarkan variabel penelitian yang terkait dengan penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner di lapangan, dan responden diminta untuk memberikan tanggapan dan menjawab pernyataan yang ada di kuisisioner. Langkah pertama adalah menyebarkan secara langsung kuisisioner kepada responden yang telah ditentukan dan sesuai dengan sampel penelitian. Kedua, responden akan dijelaskan tata cara pengisian kuisisioner. Ketiga, responden mengisi seluruh item pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner dan terakhir responden menyerahkan kuisisioner yang telah diisi kepada peneliti untuk diuji.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan suatu sampel (Syofian, 2013:126). Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diperoleh, maka dapat diketahui bahwa responden dengan pekerjaan PNS sebesar 24% atau sebanyak 27 orang. Sedangkan responden dengan pekerjaan pegawai swasta yang paling mendominasi sebesar 61% atau 68 orang. Responden yang bukan merupakan PNS ataupun pegawai swasta tergolong dalam lainnya adalah yang paling sedikit dengan proporsi sebesar 15% atau 17 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pekerjaan dalam penelitian ini responden terbanyak berasal dari pegawai swasta.

Karakteristik responden berdasarkan proporsi jenis kelamin yakni jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 46% atau 52 orang

dan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan yang paling mendominasi sebesar 54% atau 60 orang. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini mayoritas yang menjadi responden adalah perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini menggunakan kriteria dengan usia minimal 19 tahun dan dibagi menjadi empat bagian klasifikasi umur responden. Diketahui bahwa responden dengan rentang usia 19-29 tahun sebesar 43% atau 48 orang. Responden

dengan rentang usia 30-35 tahun memiliki proporsi 26% atau 29 orang. Kemudian responden dengan rentang usia 36-45 tahun sebesar 18% atau 20 orang. Terakhir, responden dengan usia di atas 45 tahun yang memiliki proporsi sebesar 13% atau 15 responden. Jadi, dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki usia rentang 19-29 tahun dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia lebih dari 45 tahun.

Tabel 1
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	N	Item	Signifikan	Pearson Correlation	Keterangan
Etika Kerja Islam	112	EKJI1	0,000	0,651	Valid
	112	EKJI2	0,000	0,661	Valid
	112	EKJI3	0,000	0,722	Valid
	112	EKJI4	0,000	0,628	Valid
	112	EKJI5	0,000	0,584	Valid
	112	EKJI6	0,000	0,559	Valid
	112	EKJI7	0,000	0,596	Valid
Religiusitas	112	RLG1	0,000	0,426	Valid
	112	RLG2	0,000	0,671	Valid
	112	RLG3	0,000	0,666	Valid
	112	RLG4	0,000	0,619	Valid
	112	RLG5	0,000	0,643	Valid
	112	RLG6	0,000	0,565	Valid
	112	RLG7	0,000	0,522	Valid
Kinerja Karyawan	112	KJK1	0,000	0,682	Valid
	112	KJK2	0,000	0,627	Valid
	112	KJK3	0,000	0,672	Valid
	112	KJK4	0,000	0,550	Valid
	112	KJK5	0,000	0,574	Valid
	112	KJK6	0,000	0,647	Valid
	112	KJK7	0,000	0,726	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 2
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	N	Cronbach Alpha	Keterangan
Etika Kerja Islam	112	0,742	Reliabel
Religiusitas	112	0,679	Reliabel
Kinerja Karyawan	112	0,760	Reliabel

Sumber: data diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel yaitu variabel etika kerja Islam, religiusitas dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid karena semua nilai signifikan pada tiap item kurang dari 0,05.

Hasil uji reliabilitas tiap variabel yaitu variabel etika kerja Islam memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,742 dan dapat dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,6 dan begitu pula dengan variabel religiusitas dan kinerja karyawan yang masing-masing memiliki nilai

Cronbach Alpha sebesar 0,679 dan 0,760 yang dapat dikatakan reliabel karena nilainya yang lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan alat analisis SPSS versi 20. Data SPSS yang telah dilakukan, Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini dapat ditunjukkan melalui tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-2,517	3,040
Etika kerja Islam	0,361	0,080
Religiusitas	0,700	0,075

Sumber: data diolah

Hasil uji regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,517 + 0,361X_1 + 0,700X_2$$

Model regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a= konstanta= -2,517

Kedua variabel yaitu variabel etika kerja Islam (X₁) dan Religiusitas (X₂) dianggap konstan dengan konstanta sebesar -2,517.

b₁= koefisien regresi berganda etika kerja Islam (X₁) = 0,361

Apabila nilai etika kerja Islam mengalami kenaikan satu satuan, dan variabel lain

dianggap tetap maka, faktor etika kerja Islam seorang karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,361.

b₂ = koefisien regresi berganda religiusitas (X₂) = 0,700

Apabila nilai religiusitas mengalami kenaikan satu satuan, dan variabel lain dianggap tetap maka, faktor religiusitas

seorang karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,700.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,744	0,554	0,546	2,030

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tertera dalam tabel 4.7 menunjukkan bahwa $R^2 = 0,544$. Artinya, sebesar 54,4% varian yang terjadi pada kinerja karyawan cara simultan dipengaruhi oleh variabel etika kerja Islam dan religiusitas, dan sisanya yaitu sebesar 45,6% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 6 di bawah ini:

**Tabel 6
HASIL PERHITUNGAN UJI F**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	558,42	2	279,2	67,74	0,000
Residual	449,26	109	4,12		
Total	100,67	111			

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, dapat diketahui bahwa hasil uji F hitung adalah sebesar 67,74 yang lebih besar dari Ftabel yaitu 3.08 dengan nilai signifikan 0,000 yang $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam (X₁) dan religiusitas (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(Y) secara bersamaan (simultan). Uji ini menjawab hipotesis (H₃) dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu variabel etika kerja Islam (X₁) dan

religiusitas (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t dari penelitian ini dapat dilihat melalui tabel 7 yaitu:

Tabel 7
HASIL UJI PARSIAL (Uji t)

Variabel independen	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Etika kerja Islam (X1)	4,533	$\pm 1,960$	0,000	H ₀ ditolak
Religiusitas (X2)	9,286	$\pm 1,960$	0,000	H ₀ ditolak

Sumber: data diolah

1. Hasil uji t pada variabel etika kerja Islam adalah sebesar 4,533 yang lebih besar dari 1,960 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,025. jadi, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima atau dengan kata lain variabel etika kerja Islam (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan (Y).
2. Hasil uji t pada variabel religiusitas adalah sebesar 9,286 yang lebih besar dari 1,960 dan dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti $< 0,025$. Jadi, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima atau dengan kata lain variabel religiusitas (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

Muslim di Surabaya. Begitu pula dengan hipotesis 2 yaitu variabel religiusitas, secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya. Kedua variabel juga secara simultan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Terdapat kelemahan pada penyebaran kuesioner karena tidak menutup kemungkinan bahwa jawaban responden dijawab dengan sesuka hati atau hanya sekedar mengisi dan tidak jujur.
2. Kemungkinan pengisian yang kurang teliti dari responden dalam membaca pernyataan yang tentunya akan berdampak secara langsung dengan hasil yang akan diuji dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Muslim di Surabaya Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan bagi karyawan Muslim menerapkan etika kerja Islam dan meningkatkan religiusitas dalam kegiatan

KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 pada penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

sehari-harinya dalam lingkungan bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal yang akan menguntungkan diri sendiri dan perusahaan tempat bekerja serta menambah pahala juga tentunya.

2. Bagi Peneliti lain

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran bagi peneliti selanjutnya adalah untuk menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel etika kerja Islam dan Religiusitas.

3. Bagi Peneliti lain

Pengukuran tingkat religiusitas seseorang tidaklah mudah, oleh karena itu disarankan bagi peneliti lain untuk menggunakan mix method yaitu campuran antara metode kualitatif dan kuantitatif seperti contoh dilakukan melalui observasi atau wawancara juga dibanding hanya menggunakan kuesioner saja agar dapat benar-benar terukur tingkat religiusitas individu tersebut, serta melakukan pengukuran kuesioner dengan skala likert frekuensi (sering atau tidak sering) agar dapat lebih akurat mengukur tingkat etika kerja dan religiusitas yang dimiliki oleh responden.

4. Bagi Masyarakat/pembaca

Saran bagi masyarakat adalah untuk mengambil teladan untuk dipraktekkan karena pada dasarnya etika dan religiusitas yang tinggi tentunya akan berdampak baik bagi kehidupan sosial dan dapat diterapkan dalam kegiatan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

Alwiyah. 2016. Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Economia*, Vol 2, Pp 23-52.

Anwar, M. K., Suryaningsih, S. A., & Fahrullah, A. 2018. Religious Aspect of Sharia Bank Employees. *Journal Economics Finance*, Pp 24-27.

Haerudin. (2016). Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empiris. *Maksimum*, Vol.5, Pp 17-31.

Hana, M., & Ghufron, M. N. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol 3(2).

Harmoko, H., & Sunaryo, H. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal Riset FE Manajemen UNISMA*.

Imam Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Karina, A. D., & Moch, A. K. 2018. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT.Perkebunan Nusantara XI. *Ekonomi Islam*, Vol 1(2), Pp 99-107.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nurmaitas, F. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Tamaddun Ummah*.

Nuroniah, E., & Triyanto, A. 2015. Analisis Pengaruh Tingkat Religiusitas

terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Pp 85-90.

Shafissalam, A., & Azzuhri, M. 2013. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* .

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.

Syofian, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

Yusuf, T. 2015. Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *Jurnal Sosial Humaniora Pendidikan*, Pp27 -35.

Zahrah Novia, Norasyikin, S., Huda, S., & Akmal, B. 2016. The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. *International Soft Science Conference*, Pp 710-716.