



Contents list available at: <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index/>
Journal of Institution and Sharia Finance
Journal homepage: https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia_finance



Analysis of the Factors that Influence the Work Ethic of Bank Muamalat Employees in Palopo City

Muhammad Ikram

Institusi Agama Islam Negeri Palopo, Palopo, Indonesia

Article Info	Abstract
<p>Keywords: Religiosity, Siri's Culture work ethic</p> <p>Paper type: Research Paper</p> <p>*Corresponding author: muhammadikram@gmail.com</p>	<p><i>This research discusses the Influence of Siri' Religiosity and Culture on the Work Ethic of Employees of Bank Muamalat Kota Palopo. The problem in this study is the work ethic of employees who are less than optimal such as not working in a timely manner, the level of speed and accuracy of work is not good so as to cause problems of low work ethic. This research aims to find out whether siri' religiosity and culture affect the work ethic of employees of Bank Muamalat Kota Palopo. The type of research used is quantitative methods. The data source used is primary data obtained from the dissemination of questionnaires to respondents, namely employees of Bank Muamalat Kota Palopo. Data is processed and analyzed using multiple linear regression or inferential statistics. The results of this study showed that (1) Thitung religiosity variables amounted to 8,256 and Ttabel by 1,671 or 8,256 > 1,671 and significant value of religiosity of 0.000 < 0.05 (H0 was rejected and H1 accepted) Thus it can be interpreted that religiosity has a positive and significant effect on employee work ethic. (2) Thitung culture variables amounted to 6,621 and Ttabel by 1,671 or 6,621 > 1,671 and significant value of Siri' Culture' (X2) of 0.001 < 0.05 (H0 rejected and H2 accepted). So it can be interpreted that Siri' Culture (X2) has a positive and significant influence on employee work ethic (Y). (3) Siri's religiosity and culture simultaneously affect the work ethic of employees of Bank Muamalat Kota Palopo.</i></p>

Cite this document:

Ikram, M. (2021). Analysis of the Factors that Influence the Work Ethic of Bank Muamalat Employees in Palopo City. *Journal of Institution and Sharia Finance*, 4 (2). 53-60. <https://doi.org/10.24256/joins.v4i2.3382>

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Religiositas dan Budaya Siri' terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu etos kerja karyawan yang kurang maksimal seperti tidak bekerja secara tepat waktu, tingkat kecepatan dan ketepatan bekerja yang kurang baik sehingga menyebabkan timbulnya masalah etos kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah religiositas dan budaya siri' berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden yaitu para karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Data diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda atau statistik inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Thitung variabel religiositas sebesar 8,256 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $8,256 > 1,671$ dan nilai signifikan religiositas $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) Sehingga dapat diartikan bahwa religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. (2) Thitung variable budaya siri' sebesar 6,621 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $6,621 > 1,671$ dan nilai signifikan budaya siri' (X_2) $0,001 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_2 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa budaya siri' (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y). (3) Religiositas dan budaya siri' secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

Kata Kunci : Religiositas, Budaya Siri' Etos Kerja

Kata Kunci: Ujrah, Pelayanan, Kepuasan nasabah

PENDAHULUAN

Etos kerja merupakan salah satu indikator penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam dunia bisnis. Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan dalam bekerja khususnya dalam proses menghadapi segala tantangan dan rintangan dalam dunia kerja. Menurut Siregar bahwa etos kerja dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan seseorang (Siregar, 2020).

Faktor yang memengaruhi etos kerja yaitu nilai-nilai religiositas yang dianut oleh karyawan atau pegawai serta penerapan nilai-nilai kearifan lokal dalam lingkungan pekerjaan. Tingkat religiositas pegawai akan memengaruhi etos kerja yang dimiliki. Semakin baik tingkat religiositasnya maka seorang pegawai atau karyawan akan memperhatikan segala tanggung jawab dan amanah yang diberikan. Hal ini sejalan dengan asumsi yang dikemukakan oleh Iman Setia Budi mengatakan bahwa terdapat pengaruh religiositas terhadap etos kerja pedagang Banjar di pasar Sudimampir (Budi, 2020). Berdasarkan asumsi tersebut dapat diketahui bahwa tingkat religiositas seseorang memengaruhi etos kerja yang dimiliki seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi religiositas seseorang maka tingkat kesadaran akan tanggung jawab yang diberikan semakin tinggi.

Selain itu, faktor yang memengaruhi etos kerja yaitu penerapan lingkungan kerja dengan nilai-nilai kearifan lokal. Penerapan nilai-nilai kearifan lokal yang relevan dalam lingkungan kerja akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Karena nilai kearifan lokal tersebut akan menjadi landasan dan pedoman bagi pegawai dalam bersikap dan menjalankan tugas dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Imam Zulkhfil Mustafid dan Kuncor Bayu Prasetyo yang mengatakan bahwa nilai-nilai etos kearifan lokal di diaspora Minangkabau direproduksi kembali untuk dijadikan sebagai sumber etos kerja pegawai dan karyawan (Mustafid dan Prasetyo, 2019).

Bank Muamalat Kota Palopo merupakan salah satu bank syariah yang ada di Kota Palopo. Bank Muamalat telah lama berdiri di Kota Palopo. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi peneliti, permasalahan yang dialami Bank Muamalat saat ini yaitu rendahnya etos kerja karyawan yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia Bank Muamalat. Kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah kualitas karyawan atau pegawai memengaruhi kualitas etos kerja. Sehingga akan berdampak pada hasil yang kurang maksimal. Oleh karena itu, untuk mencapai etos kerja yang baik maka diperlukan kualitas sumber daya manusia yang memadai dalam aspek keterampilan, etika maupun pengetahuan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Biatna yang mengatakan bahwa etos kerja dapat dicapai tidak hanya mengutamakan keterampilan melainkan juga etika dan kemauan untuk mencapai prestasi kerja tersebut (Biatna,2007).

Penelitian ini sangat penting dilakukan di kantor Bank Muamalat Kota Palopo untuk mengetahui tingkat religiositas dan penerpaan nilai kearifan lokal dalam lingkungan kerja pegawai. Sehingga permasalahan etos kerja pegawai di Bank Muamalat Kota Palopo dapat diatasi berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh.

LITERATUR REVIEW

Secara etimologi etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti watak kesusilaan, karakter, kebiasaan atau tujuan moral individu atau pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak atau pun gagasan komprehensif mengenai tatanan (Yudiani, 2016). Sinamo menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan (Hardiansyah, 2015).

Menurut Mangunwijaya mengatakan bahwa religiositas merupakan sesuatu yang telah dihayati oleh seorang individu dan diaplikasikan dalam bentuk sikap kepribadian yang nyata (Mangunwijaya, 1986). Sedangkan menurut Evi dan Muhammad Farid mengatakan bahwa religiositas merupakan keyakinan seseorang terhadap nilai-nilai agama yang dianut kemudian diaplikasikan dalam bentuk perbuatan di kehidupan sehari-hari (Aviyah dan Farid, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel religiositas (X1) dan variabel budaya siri' (X2) terhadap variabel etos kerja (Y) karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bank Muamalat Jalan Andi Djemma Nomor 53 Ammasangan, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bank Muamalat Kota Palopo karena

ditemukan permasalahan etos kerja yang kurang maksimal. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti (Sekaran, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan karyawan yang ada di Bank Muamalat Kota Palopo sebanyak 11 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden berdasarkan pokok permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Model ekonometrika dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Etos Kerja

β_0 : Intersep

β_1 : Koefisien X1

X1 : Religiositas

β_2 : Koefisien X2

X2 : Siri'

ε : Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel religiositas dan budaya Siri' terhadap etos kerja. Berikut ini hasil uji parsial:

Tabel 1. Uji T
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	532.216	2549.161		.277	.000
	Religiositas	7.215	20.443	.055	8.256	.000
	Siri'	15.305	23.568	-.086	6.621	.001

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan < 0,05 (H0 ditolak dan H1 diterima) maka variabel Religiositas (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Etos Kerja (Y). Hasil dari output "Coefficients" didapatkan nilai Thitung variabel Religiositas sebesar 8.256 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $8.256 > 1,671$ dan nilai signifikan Religiositas $0,000 < 0,05$ (H0 ditolak dan H1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Sedangkan hasil dari output "Coefficients" didapatkan nilai Thitung variabel Siri' (X2) sebesar 6.621 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $6.621 > 1,671$ dan nilai

signifikan Siri' (X2) $0,001 < 0,05$ (H0 ditolak dan H1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Siri' (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel religiositas dan budaya Siri' secara bersama-sama terhadap etos kerja. Berikut ini hasil uji Simultan :

Tabel 2. Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2341.321	2	570.550	67.973	.000(a)
	Residual	732.452	73	12.536		
	Total	2056.150	75			

Berdasarkan tabel output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig $< 0,05$ atau dengan kata lain $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan standar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Religiositas (X1) dan Budaya Siri (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel etos kerja dalam penelitian. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.086(a)	.739	.026	1271.556

Dari hasil uji koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.739.. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0.739 atau sama dengan 73.9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Siri' berpengaruh terhadap Etos kerja (Y) sebesar 73,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (e).

Pengaruh Religiositas (X1) Terhadap Etos Kerja (Y) di Bank Muamalat Kota Palopo

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Hal ini sesuai dengan realita di lapangan dalam kehidupan sehari-hari seseorang yang memiliki tingkat pengetahuan dan ibadah yang baik, cenderung rajin dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaan. Karena mereka mengamalkan nilai-nilai agama dalam pekerjaan khususnya dalam meningkatkan etos kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijadikan sebagai landasan penelitian yaitu teori yang dikemukakan oleh Syekh Muhammad Saltut yang mengatakan bahwa tingkat religiositas berperan dalam aktivitas bekerja (Saltut, 1984). Tingkat religiositas karyawan di Bank Muamalat tersebut memberikan kontribusi positif dalam peningkatan etos kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat religiositas karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula etos kerja yang dijalankan. Sehingga dengan demikian, religiositas karyawan memiliki pengaruh linear terhadap etos kerja karyawan yang ada di Bank Muamalat Kota Palopo. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozikan dan Muhammad Zakiy mengatakan bahwa tingkat religiositas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja (Rozikan dan Zakiy, 2019).

Pentingnya religiositas dalam bekerja agar hasil dan tujuan yang direncanakan dapat tercapai dengan baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat religiositas karyawan dalam bekerja berbanding lurus dengan hasil yang dicapai dalam bekerja. Sehingga dalam pelaksanaan kerja, religiositas merupakan salah satu variabel yang menentukan keberhasilan etos kerja karyawan di Bank Muamalat Kota Palopo. Bersikap religius sangat membantu dalam proses bekerja di Bank Muamalat Kota Palopo. Sehingga dengan demikian, peningkatan kualitas dan etos kerja karyawan di Bank Muamalat dapat dilakukan melalui peningkatan religiositas karyawan. Sehingga kualitas etos kerja karyawan yang tinggi juga menjadi salah satu patokan karyawan dalam beretos kerja tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan positif pasti juga memiliki etos kerja yang baik dan positif pula.

Pengaruh Siri' Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat di Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Siri' (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan realita di lapangan bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat rasa malu yang baik senantiasa menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Malu ketika datang terlambat atau malu ketika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijadikan sebagai landasan penelitian yaitu teori yang dikemukakan oleh Hamid yang mengatakan bahwa Siri' dapat diukur melalui aktualisasi diri, tingkat kesetiaan dan kejujuran yang dimiliki (Hamid, 2007). Berdasarkan teori tersebut diketahui bahwa kontribusi tingkat nilai-nilai kearifan lokal terhadap peningkatan etos kerja karyawan sangat besar. Karena semakin baik nilai-nilai Siri' yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula etos kerja yang dilakukan.

Sehingga dengan demikian, tingkat budaya malu dalam bekerja menjadi salah satu variabel yang menentukan etos kerja karyawan di Bank Muamalat Kota Palopo.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Mujahidin yang mengatakan bahwa kearifan lokal berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan (Hanwar dan Sidiq, 2015). Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa nilai-nilai kearifan lokal yang dimiliki karyawan di Bank Muamalat Kota Palopo menjadi salah satu penentu karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan karena tingkat malu atau *Siri'* yang tinggi akan meningkatkan ketekunan dan kesadaran karyawan Bank Muamalat untuk tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan bekerja perusahaan.

Tingkat budaya malu atau *Siri'* memengaruhi etos kerja karyawan di Bank Muamalat Kota Palopo. Semakin tinggi malu atau *Siri'* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja atau etos kerja yang dilakukan. Rasa malu atau *Siri'* merupakan salah satu variabel penting dalam menentukan tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan atau instansi dalam etos kerja.

Implikasi dari penelitian ini yaitu melalui penelitian ini dapat memberikan masukan atau pandangan kepada perusahaan khususnya Bank Muamalat Kota Palopo bahwa tingkat religiositas dan *Siri'* atau budaya malu karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan. Sehingga perlu adanya aktivitas maupun kegiatan yang dapat meningkatkan religiositas dan kesadaran karyawan terkait pentingnya budaya *Siri'* dalam bekerja.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis di Bank Muamalat Kota Palopo serta pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut. Religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Siri'* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Adapun saran pada penelitian ini yaitu, Sebaiknya Pimpinan Bank Muamalat Kota Palopo meningkatkan religiositas dan budaya *siri'* karyawan melalui kegiatan bernuansa agama dan budaya kearifan lokal. Selain itu, Sebaiknya para karyawan Bank Muamalat rutin mengikuti pelatihan baik online maupun offline dalam rangka meningkatkan kinerja dan etos kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aviyah, Evi dan Muhammad Farid. 2014. Religiositas, Kontrol Diri dan Kenakalan Remaja, *Jurnal Psikologi Indonesia*, NO 2, (2014): 127
- Biatna. 2007. "Analisis Faktor dan Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001". *Jurnal Standarnisasi*, 3 No 9 (2007)
- Budi, Iman Setia. "Pengaruh Religiositas terhadap Etos Kerja Pedagang Banjar di Pasar Sudimampir Banjarmasin". *Jurnal Al Iqtishadiyah Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 5 No 2 (2020)
- Hamid. *Dasar-Dasar Konsep Pendidikan Moral*. (Bandung : Alfabeta, Darwanto, Kmaus

- Bahasa Indonesia Lengkap, PT Apollo : Surabaya, 2007)
- Hanwar Ahmad Sidiq. Pengaruh Pengetahuan Zakat, Tingkat Pendapatan, Religiositas dan Kepercayaan Organisasi Pengelola Zakat terhadap Minat Membayar Zakat Pada Lembaga Amil Zakat. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta* (2015)
- Hadiansyah, Andry dan Rini Purnamasi Yanwar. “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT AE”. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3 No 2, (2015)
- Mangunwijaya. *Menumbuhkan Sikap Religius Anak*, (Jakarta:Gramedia, 1986), 34
- Mustafid, Imam Zulkhifli dan Kuncoro Bayu Prasetyo. Nilai Kearifan Lokal dan Etos Kerja Diaspora Minangkabau di Kota Semarang, *Jurnal Solidarity: Journal of Education, Society and Culture* 8, No 1 (2019) :557-571
- Rozikan dan Muhammad Zakiy. “Pengaruh Religiositas dan Tanggung Jawab Sosial terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi”, *Jurnal Pemikiran Islam*, 20 No 2, (2019)
- Sekaran, Uma. *Research Method For Bussines*. Jakarta:Salemba Empat, 2015. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Siregar, S.. *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)*. (Jakarta: PT. Gramedia, 2000)
- Syekh Muhammad Saltut. *Aqidah dan Syariat Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1984), 7
- Yudiani, Ema. “Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiositas”. *Jurnal Psikologi Islami*. 2 No 2, (2016)