

# **PENGARUH RELIGIUSITAS DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI KOTA BALIKPAPAN**

**Oleh:**

**Tamzil Yusuf**

**Email : tamzilyusuf56@gmail.com**

Pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

## **ABSTRAK**

Perusahaan perbankan syariah berorientasi pada human capital yang menekankan pentingnya religiusitas dan kemampuan penyesuaian diri karyawan sebagai bentuk perilaku kerja yang mendukung kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan perbankan syariah. Dari 8 perusahaan perbankan syariah di kota Balikpapan, diambil 80 subjek melalui angket penelitian. Hasil analisis regresi linier diperoleh nilai  $F= 6743,177$  dan  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ), yang berarti bahwa religiusitas dan penyesuaian diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $R^2= 0,994$  menunjukkan secara bersama-sama religiusitas dan kemampuan penyesuaian diri pada karyawan mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 99,4%. Nilai  $t= 18,272$  dan  $p= 0,000$  ( $p<0,01$ ) menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula variabel penyesuaian diri diperoleh nilai  $t=8,468$  dan  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ) yang menunjukkan penyesuaian diri pada karyawan memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah Kota Balikpapan.

Kata kunci: religiusitas, penyesian diri, kinerja karyawan

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Ali (2004), perbankan syariah di Indonesia muncul pertama kali ditandai dengan lahirnya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1992. Selama ini, kinerja perbankan syariah menunjukkan prospek yang sangat menjanjikan. Hal ini dapat dilihat

dari jumlah aset bank syariah yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah aset ini dipengaruhi oleh pengambilan keputusan berdasarkan proses asset dan liabilities management (ALMA) yang diterapkan oleh perbankan syariah tersebut. Artinya manajemen Bank Syariah dalam menentukan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja pegawai yang meliputi sasaran kerja individu, ketrampilan kunci dan kompetensi dengan pembobotan tertentu sehingga akan menghasilkan hasil kinerja karyawan dengan klasifikasi dari A (istimewa), sampai klasifikasi D (kurang).

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber Daya Manusia terutama dalam kinerjanya. Maka di sinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan suatu organisasi yaitu dengan adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) karyawan antara lain adalah dengan memberikan motivasi agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996) Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Pengukuran performansi menurut Gomes (1995) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan.

Beberapa penelitian tentang manajemen dan masalah pengembangan SDM seperti yang dikemukakan Hidayat (2010) bahwa kinerja karyawan terkait dengan latar belakang sikap hidup karyawan yang dibentuk oleh suasana religiusitasnya; demikian pula penelitian Semanding (2013) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan (anggota Polisi) memiliki keterkaitan dengan kematangan emosional yang dibangun dari dasar-dasar pendidikan keagamaan serta kemampuan penyesuaian dirinya. Penelitian Trihandini dan Meirnayati (2005) juga menyimpulkan bahwa religiusitas dan kemampuan menyesuaikan diri seorang karyawan memberikan kontribusi yang efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Masalah penyesuaian diri bukan sekedar kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya, tetapi terkait dengan kemampuan mengenali seluruh dorongan dalam dirinya terkait dengan proses hubungan dengan lingkungan sosialnya. Dalam dunia kerja, manusia dihadapkan pada kenyataan yang kadang tidak memiliki pilihan

antara pemenuhan kebutuhan hidup secara mendasar dengan masalah penyesuaian diri, rasa aman, dan kepuasan hidup. Meskipun kondisi lapangan kerja secara umum pada masa sekarang sudah mengalami pembaharuan dan perubahan disegala bidang, mulai dari sistem kerja sampai peralatan dan lingkungan kerja, namun masalah stres dan kepuasan dalam pekerjaan tetap menjadi permasalahan yang masih sulit dihindari.

Hal yang menjadi tujuan pokok dari proses pengembangan SDM tersebut secara prinsip merupakan upaya-upaya mengoptimalkan kemampuan leadership dalam diri setiap karyawan yang arahnya membentuk budaya religiusitas atau yang disebut sebagai *spiritual company*. Orientasi tujuan peningkatan atau optimalisasi religiusitas tersebut adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dan mampu mendukung pencapaian visi perusahaan. Maka sasaran hasil capaian awal yang diharapkan adalah terjadinya keteraturan kerja sesuai dengan prosedur standar operasional kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan mengembangkan dinamika lingkungan kerja yang nyaman.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan batasan permasalahan yang dikemukakan maka dalam penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri secara simultan terhadap kinerja karyawan perbankan Syariah di Kota Balikpapan.
- b. Mengetahui pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan perbankan Syariah di Kota Balikpapan.
- c. Mengetahui aspek yang dominan di antara variabel religiusitas dan penyesuaian diri karyawan terhadap kinerja karyawan karyawan perbankan Syariah di Kota Balikpapan.

## **C. Kajian Pustaka**

### **1. Kinerja Karyawan**

Stoner (Tika, 2005), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernardin & Russel (Tika, 2005), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Bacal (2001), menyatakan bahwa kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan, sedangkan Suntoro (Tika, 2005), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja

yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Helfert (1996) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut As'ad (2005) kinerja adalah *succes full role achievement* yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dengan demikian maka kinerja itu merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan.

Siagian (1999) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri kususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan seluruh aktivitas baik individu maupun kelompok dalam melakukan tindakan atau pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai atau lebih baik dari apa yang ditugaskan atau diharapkan oleh orang lain sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Kaplan & Norton (dalam Tika, 2003) menjelaskan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan dapat dipergunakan suatu daftar pertanyaan yang berisi beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja menggunakan metode *Balanced - Scorecard*, yang kartu untuk mencatat skor atau mengukur kinerja individu atau kelompok hasil kerja. *Balanced - Scorecard* merupakan pengukuran kinerja berdasarkan keseimbangan aspek keuangan dan non keuangan serta aspek internal dan eksternal perusahaan, melalui pendekatan aspek; perspektif keuangan, konsumen, proses bisnis internal dan proses belajar serta berkembang.

Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut.

- 1) *Quality*, merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini

merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.

- 2) *Quantity*, merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.
- 3) *Timeliness*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.
- 4) *Cost effectiveness*, merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum.
- 5) *Need for Supervision*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.
- 6) *Interpersonal impact*, yakni karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

## 2. Religiusitas

Definisi religiusitas dapat dilihat dari beberapa segi, baik aspek etiologi maupun terminology. Istilah religiusitas merupakan terjemahan dari kata *religiosity* dalam bahasa Inggris. Salim dan Salim (dalam Relawu, 2007) memberikan definisi religiusitas sebagai keshalihan atau besarnya kepatuhan dan pengabdian terhadap agama. Berdasarkan pada istilah agama dan religi muncul istilah religiusitas. Dalam psikologi konsep ini sering disebut sebagai religiusitas.

Woodward (2000), menyebutkan bahwa religi adalah sistem keagamaan dan kepercayaan seseorang. Religi diikuti dengan ritualitas secara kontinyu mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan melalui kitab atau ajaran yang diyakini. Lebih lanjut dijelaskan bahwa religiusitas merupakan meta kebutuhan yang menjadi dorongan (*drive*) yang diperlukan manusia demi timbulnya suatu keseimbangan perilaku yang bersifat imaterial, yaitu keagamaan.

Menurut Djarir (2004) religiusitas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan individu disebut sebagai individu beragama (*being*

*religious*), dan bukan sekedar mengaku memiliki agama (*having religion*). Mangunwijaya (1991) yang berlatar belakang seorang sastrawan mengistilahkan bahwa religi (agama) berbeda dengan religiusitas, agama menunjuk pada aspek formal, yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban sedangkan religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati dan diamalkan dalam perbuatannya. Sejalan dengan hal itu, Dister (1998) mengartikan religiusitas sebagai keberagamaan berarti adanya unsur internalisasi agama di dalam diri individu.

Indikator religusitas telah disusun oleh Glock & Strark (dalam Woodwoorth, 2000; David, 2003; dan Ancok, 2005), yang mengemukakan bahwa konsep religusitas sebagai komitmen religius individu dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan terhadap agama yang dianutnya. Menurut kedua ahli tersebut, untuk mengetahui kadar religusitas individu, dapat di pakai indikator berikut:

- 1) *Religious Belief (the ideological dimension)*. Dimensi keyakinan atau ideologik (*religious belief or the ideological dimension*), yaitu tingkat sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatis dalam agamanya. Misalnya kepercayaan adanya tuhan, malaikat, surga, neraka, dan sebagainya.
- 2) *Religious Practice (the ritualistic dimension)*, yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. *The ritualistic dimension*, yaitu tingkat sejauh mana seseorang melakukan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, pelaksanaan ritus formal keagamaan, ketaan dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya.
- 3) *Religious Feeling (the experiential dimension)*, yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami, dirasakan pun merupakan keajaiban yang datang dari Tuhan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, atau merasa diselamatkan oleh Tuhan, dan sebagainya.
- 4) *Religious Knowledge (the intellectual dimension)*, yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, yang terdiri dari pengetahuan dan konsep-konsep kognitif yang berhubungan dengan penciptaan, serta upaya menambah pengetahuan tentang agamanya, terutama yang ada didalam kitab suci maupun buku-buku agama lainnya.

5) *Religious Effect (the consequential dimension)*, yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi dan konsekuensi dengan ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial.

### 3. Penyesuaian diri

Penyesuaian diri dalam bahasa aslinya dikenal dengan istilah *adjustment* atau personal *adjustment*. Schneiders (dalam Hurlock, 2005) berpendapat bahwa penyesuaian diri dapat ditinjau dari tiga sudut pandang, yaitu: penyesuaian diri sebagai adaptasi (*adaptation*), penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas (*conformity*), dan penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan (*mastery*).

Pada mulanya penyesuaian diri diartikan sama dengan adaptasi (*adaptation*), padahal adaptasi ini pada umumnya lebih mengarah pada penyesuaian diri dalam arti fisik, fisiologis, atau biologis. Misalnya, seseorang yang pindah tempat dari daerah panas ke daerah dingin harus beradaptasi dengan iklim yang berlaku di daerah dingin tersebut. Ada juga penyesuaian diri diartikan sama dengan penyesuaian yang mencakup konformitas terhadap suatu norma. Pemakaian penyesuaian diri seperti ini pun terlalu banyak membawa akibat lain. Menurut Desmita (2009), melalui pengertian penyesuaian diri sebagai usaha konformitas, menyiratkan bahwa individu seakan-akan mendapat tekanan kuat untuk harus selalu mampu menghindarkan diri dari penyimpangan perilaku, baik secara moral, sosial, maupun emosional. Sudut pandang berikutnya adalah bahwa penyesuaian diri dimaknai sebagai usaha penguasaan (*mastery*), yaitu kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisasikan respons dalam cara-cara tertentu sehingga konflik-konflik, kesulitan, dan frustrasi tidak terjadi.

Schneiders (dalam Papalia dan Old's, 2001; Schmidt dan Welsh, 2010; dan Wrosch dan Miller, 2011) menjelaskan penyesuaian diri sebagai "*a process, involving both mental and behavioral responses, by which an individual strives to cope successfully with inner, needs, tensions, frustration, and conflicts, and to effect a degree of harmony between these inner demands and those imposed on him by objective world in which he lives*". Artinya bahwa penyesuaian diri merupakan proses yang meliputi respon mental dan perilaku yang merupakan usaha individu untuk mengatasi dan menguasai kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, frustrasi, dan konflik-konflik agar terdapat keselarasan antara tuntutan dari dalam dirinya dengan tuntutan atau harapan dari lingkungan di tempat tinggalnya.

Schneiders (1964), Schneiders (dalam Semiun, 2003; dan Wrosch, Amir, dan Miller, 2011) menjelaskan beberapa kriteria yang dapat menjadi acuan untuk penyesuaian diri yang baik. Kriteria penyesuaian diri tersebut meliputi:

- 1) *Self knowledge-self insight*, yaitu usaha mengatasi konflik dan frustrasi, dan berusaha secara efektif mengatasi masalah dalam berbagai situasi dengan memahami kemampuan dan keterbatasan diri sendiri.
- 2) *Self Objectivity-self acceptance*. *Self Objectivity*, yakni kemampuan untuk berperilaku dan berpikir yang didasarkan atas pengetahuan obyektif dan *self acceptance* didasarkan atas pengetahuan yang objektif atau menerima diri secara positif serta dapat menghargai diri sendiri secara lebih positif,
- 3) *Self control-self development* adalah kemampuan untuk mengarahkan dan meregulasi impuls, pemikiran, kebiasaan, emosi, sikap dan tingkah laku untuk mengatasi ketegangan dan masalah yang dihadapinya serta pengembangan kepribadiannya pada tujuan yang matang.
- 4) *Good interpersonal Relationship*, yaitu kemampuan untuk menunjukkan hubungan interpersonal yang baik dengan kasih sayang, altruisme, ramah, menghargai hak, pendapat dan perbedaan dengan orang lain yang pada dasarnya berbeda dengan dirinya sendiri.

#### **4. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

Ada pengaruh secara simultan antara religiusitas dan penyesuaian diri dengan kinerja karyawan perusahaan perbankan syariah di kota Balikpapan.

b. Hipotesis kedua

Ada pengaruh reigiustitas terhdap kinerja secara simultan antara religiusitas dan penyesuaian diri dengan kinerja karyawan perusahaan perbankan syariah di kota Balikpapan.

c. Hipotesis ketiga

Ada pengaruh kemampuan penyesuaian diri terhadap kinerja secara simultan antara religiusitas dan penyesuaian diri dengan kinerja karyawan perusahaan perbankan syariah di kota Balikpapan.

## D. Metode Penelitian

### 1. Subjek Penelitian

Penelitian ini mengambil 80 karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan dengan teknik pemilihan sampel menggunakan *quota incidental sampling*. Pemilihan teknik sampling menggunakan pendekatan *quota* dipandang teknik dan jumlah subjek tersebut representatif dapat mewakili karakter populasi yang sebenarnya sesuai dengan latar belakang profesinya.

### 2. Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data melalui analisis regresi linier ganda dapat diketahui pembuktian hipotesis sebagai berikut.

#### a. Uji hipotesis simultan

Hasil pembuktian hipotesis secara serentak dapat diketahui sebagaimana tabel rangkuman berikut.

Tabel 1  
Rangkuman tabel pembuktian uji simultan

	R	R <sup>2</sup>	F	p
Model 1	0,997	0,994	6743,177	0,000

Hasil pembuktian hipotesis pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Nilai koefisien korelasi atau  $R = 0,997$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel religiusitas dan penyesuaian diri pada karyawan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan hingga mencapai 99,7%.
- 2) Uji koefisien determinasi pada  $R^2$  sebesar 0,994 menunjukkan bahwa secara bersama-sama religiusitas dan kemampuan penyesuaian diri pada karyawan mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 99,4%.
- 3) Pengujian simultan diperoleh nilai  $F = 6743,177$  dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti bahwa religiusitas dan penyesuaian diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan dapat diterima.

#### b. Uji hipotesis parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui t tes dan partial correlation dapat diketahui dalam rangkuman tabel berikut.

Tabel 2  
Rangkuman tabel pembuktian uji simultan

Variabel	t test	r parsial	p
Religiusitas	18,272	0,901	0,000
Penyesuaian diri	8,468	0,694	0,000

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t = 18,272$  dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di Kota Balikpapan. Nilai r parsial sebesar 0,901 menunjukkan religiusitas dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat yang mencapai 90,1%. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di kota Balikpapan dapat diterima.

Pada variabel penyesuaian diri diketahui nilai t sebesar 8,468 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa penyesuaian diri pada karyawan memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah Kota Balikpapan. Nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,649 menunjukkan bahwa kemampuan penyesuaian diri pada karyawan memiliki kerekatan hubungan cukup tinggi dengan kinerja karyawan yang mencapai 64,9%. Hasil uji parsial ini juga membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di kota Balikpapan dapat diterima.

Hasil pengujian parsial juga menunjukkan bahwa religiusitas memiliki peranan yang besar atau paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kemampuan menyesuaikan diri pada karyawan perbankan syariah di Kota Balikpapan.

## E. Pembahasan

Sebagaimana hasil pembuktian simultan yang diperoleh nilai  $F = 6743,177$  dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) berarti bahwa religiusitas dan penyesuaian diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, atau hipotesis yang diajukan dapat diterima. Terbuktinya hipotesis tersebut dapat memberikan gambaran bahwa religiusitas dan penyesuaian diri karyawan memberikan dampak yang berarti bagi kinerja karyawan sendiri, yang dampaknya adalah pada kinerja perusahaan.

Hasil penelitian Dada dan Idowu (2007) juga memberikan kesimpulan yang sama, bahwa SDM merupakan aset bagi perusahaan (*human capital*), sehingga suasana psikologis yang dibentuk oleh efek religiusitas karyawan dan kemampuan adjustment akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian hasil kerja. Hasibuan (2000), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa religiusitas seorang karyawan yang diikuti oleh kemampuan peyesuaian diri yang baik akan menunjukkan perilaku merasakan hal-hal seperti; kemanfaatan pekerjaannya, kondisi kerjanya, kesan terhadap rekan kerja dan pimpinannya, mampu membaca peluang untuk maju, pengembangan diri, dan merasakan kepuasan terhadap imbal jasanya sebagai bentuk sikap religiusitas dan penyesuaian dirinya. Perilaku religiusitas dan penyesuaian diri pada karyawan tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi pada  $R^2=0,994$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama religiusitas dan kemampuan penyesuaian diri pada karyawan mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 99,4%.

Besarnya sumbangan efektif religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan di Perbankan Syariah merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Religiusitas dan penyesuaian diri dapat terwujud apabila kinerja yang dihasilkan karyawan/pekerja dalam organisasi/perusahaan mencapai pada tahap efektivitas. Dengan demikian, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil maksimal yang dicapai organisasi didalam menyelesaikan berbagai tugas/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dimana hasil maksimal tersebut dapat dirasakan puas oleh pihak-pihak intern maupun ekstern organisasi. Karena itu, untuk memahami perilaku dan tingkah laku individu dalam upaya peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan hidup organisasi, maka didalam kajian ilmu perilaku organisasi diperlukan pemahaman kajian tentang kualitas kehidupan kerja dan kinerja sehingga efektivitas tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

## **F. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan religiusitas dan penyesuaian diri karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan.
- b. Hasil pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan perbankan Syariah di Kota Balikpapan. Koefisien korelasi antara religiusitas dan kinerja karyawan sebesar 0,901 menunjukkan religiusitas dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat yang mencapai 90,1%.
- c. Hasil pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa penyesuaian diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan perbankan Syariah di Kota Balikpapan. Nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,649 menunjukkan bahwa kemampuan penyesuaian diri pada karyawan memiliki kerekatan hubungan cukup tinggi dengan kinerja karyawan yang mencapai 64,9%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Masyhud. (2004), *Asset Liability Management-Menyiasati Risiko Pasar dan Risiko Operasional dalam Perbankan*. Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Anthonia, E.I & Asuquo, P.N (2013). Perception And Attitude Towards Pre-Retirement Counselling Among Nigerian Civil Servants. *Guidance and Counselling Paper*, Department of Educational Foundations, University of Calabar, Calabar. Diambil pada tgl. 17 Juni 2013 dari <http://www.tojce.com/january2013/tjanuary4.pdf>
- Aritonang, K.T (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.04/ Th.IV / Juli 2005.
- As'ad, M (2005). *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S (2006). *Penyusunan Skala Psikologi*. Cetakan VIII, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar
- Azwar, S (2010). *Validitas dan Reliabilitas*. Cetakan 10, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar
- Barkan, SE., dan Greenwood, SF. (2003). Religious Attendance and Subjective Well-Being among Older Americans: Evidence from the General Social Survey. *Review of Religious Research*. Vol. 45., p: 116-29
- Colón-Bacó, E. (2010). The Strength of Religious Beliefs is Important for Subjective Well-Being. *Undergraduate Economic Review*. Vol. 6: Iss. 1, Article 11, p: 1-27.
- Dada, MF dan Idowu, A.I. (2007). Counselling strategies for managing pre-retirement anxiety among employees. *Ilorin Journal of Education*. Vol. IX, p:1-12

- David, F. (2003). *Psychology, Religion, and Spirituality*. Oxford: The British Psychological Society and Blackwell Publishing Ltd
- Ghazali, I. (2005). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grasha, A.F & Kirschenbaum, D.S. (1980). *Psychology of adjustment and competence*. Cambridge, massachusetts : Winthrop publisher, Inc
- Handoko, T.H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Heaven, P.C.L., dan Ciarrochi, J. (2007). Personality and religious values among adolescents: A three-wave longitudinal analysis. *British Journal of Psychology*, Vol. 98, p:681–694.
- Humpel, N dan Caputi A, P (2001), Exploring the relationship between work stress, years of experience and emotional competency using a sample of Australian mental health nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* [Volume 8, Issue 5](#), pages 399–403, October 2001
- Jagdish K. Dua, (1994) "Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University", *Journal of Educational Administration*, Vol. 32 Iss: 1, pp.59 – 78
- Mangunwijaya, Y. B. (1991). *Menumbuhkan Sikap Religius Anak-Anak*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Markides, K.S. (1983). Aging, Religiosity, and Adjustment: A Longitudinal Analysis. *Journal of Gerontology*. Vol. 38., p: 621-25.
- McCullough, EM dan Willoughby, L.B.B (2009). Religion, Self-Regulation, and Self-Control: Associations, Explanations, and Implications. *Psychological Bulletin*, Vol. 135, No. 1, 69–93
- Praticha, N. S (2012). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja Anggota Polri Di Polsek Bantar Gebang, Bekasi. Skripsi - S1. Universitas Mercu Buana Jakarta, tidak diterbitkan
- Schneiders, A. (1964). *Personal adjustment and mental health*. New York: Holt, Rinehart and Winston
- Siagian., P.S, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi 3), Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN Press
- Slaski, M dan Cartwright, S (2002). Health, performance and emotional intelligence: an exploratory study of retail managers' Stress and Health Journal, [Volume 18, Issue 2](#), pages 63–68, April 2002
- Suryabrata, S (2005). *Pengembangan alat ukur Psikologis*. Yogyakarta: penerbit Andi

Winkelmann, R (2006). *Unemployment, Social Capital, and Subjective Well-Being*. University of Zurich, Socioeconomic Institute Working Paper 0503. {Online} diakses dari pada tanggal 3 Februari 2007 melalui <http://www.iza.org>

Weiten, W., dkk. (2006). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century (8th Ed.)*. California: Thomson Wadsworth.