

Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja

IMA AMALIAH,¹ AAN JULIA,² WESTI RIANI,³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Ekonomi Bisnis, Unisba, Jl.Tamansari No.1, Bandung 40116
email: ¹ amalia.razi@gmail.com; ² Mutiah_aan@yahoo.com; ³ westiriani@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to study about the influence of Islamic value and Islamic work ethics to the work performance of employee of small enterprises in Bandung City. This research was the deductive quantitative. The samples were 350 employees that determined by proportional way. Using SEM, Estimation shows that the Islamic value did not directly influence on work performance. The Islamic value influences on work performance through Islamic work ethics. This mean that in order to improve job performance of small enterprises, the government and the others did not only concern to material aspect but also start to consider the Islamic moral and spiritual value in assistance programs. Therefore, to improve the performance of small businesses, the parties concerned are not only seen from the material aspect alone but also should start to consider the moral and spiritual aspects of an attempt to establish the character of personal servants of Islam.

Keywords: Islamic Value, Islamic Work Ethic, Job Performance

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari nilai agama Islam dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung. Jenis penelitian adalah deduktif kuantitatif dengan sampel 350 pegawai yang ditentukan secara proporsional. Hasil estimasi dengan model SEM menunjukkan nilai agama Islam secara statistik tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tetapi nilai agama Islam berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung melalui implementasi etika kerja Islam. Artinya pemahaman atas nilai-nilai agama akan terimplementasi dalam etika kerja seorang individu yang kemudian akan berpengaruh pada hasil kerjanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja usaha kecil, pihak-pihak yang berkepentingan tidak hanya melihat dari aspek material semata tetapi juga harus mulai memertimbangkan aspek moral dan spiritual sebagai upaya untuk membangun pribadi pegawai yang berkarakter Islam.

Kata kunci: Nilai Agama Islam, Etika Kerja Islam, Kinerja Kerja

Pendahuluan

Tidak dapat dipungkiri lagi UKM memiliki peranan yang sangat strategis di dalam perekonomian, yaitu tidak hanya memberikan kontribusi dalam pembentukan output nasional tetapi juga dalam penciptaan lapangan kerja. Kontribusi yang besar dari UKM ini tidak terlepas dari peran para pegawainya. Kinerja pegawai menjadi salah satu ujung tombak pada pencapaian kinerja UKM. Dalam penelitian sebelumnya terungkap banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti upah (Hendi dan Suhendi (2011), motivasi (Kulsum, 2012), motivasi intrinsik (Hayati dan Indra Caniago, 2012) dan tanggung jawab (Juliani, 2008). Karakteristik Individu (Shariff *et.al.*, 2010). Meskipun banyak variabel yang telah terbukti secara statistik memengaruhi kinerja namun dalam faktanya

kinerja kerja khususnya pegawai usaha kecil tetap rendah.

Perusahaan menuduh karena pegawai tidak memiliki tingkat pendidikan yang memadai, tidak memiliki keahlian yang mumpuni. Sangat sedikit penelitian yang mengarahkan diri pada mengangkat variabel nilai-nilai agama serta etos kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemahaman atas nilai-nilai agama akan berpengaruh pada perilaku seorang individu dalam melakukan aktivitasnya termasuk di dalam bekerja. Darajat (1984), mendefinisikan nilai sebagai seperangkat keyakinan atau perasaan yang diyakini sebagai suatu identitas yang memberikan corak yang khusus kepada pola pemikiran dan perasaan, keterikatan maupun perilaku. Nilai itu sendiri mengarahkan tingkah laku dan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari

(Muhaimin dan Mujib, 1993). Nilai yang menjadi dasar keyakinan bisa lahir dari budaya yang telah berkembang di masyarakat. Tata nilai tentang benar atau salah di masyarakat dikenal dengan istilah etika.

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* (kata tunggal), yang berarti adat kebiasaan (Harahap, 2011). Etika mengacu pada aturan tentang mana yang benar dan yang salah, baik atau tidak baik. Dari pengertian aslinya, maka yang dikatakan baik atau tidak baik, salah atau benar itu bila sesuai dengan kebiasaan masyarakat (Yulianita, 2002). Secara perlahan pengertian itu berubah, bahwa etika adalah suatu ilmu yang membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dapat dinilai baik dan mana yang dinilai tidak baik (Yulianita, 2002). Lebih lanjut etika yang berkaitan dengan kerja (etika kerja) lebih sering disebut dengan etos kerja. Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia, etos kerja sama dengan semangat kerja (Hidayat, 2006). Etos kerja (etika profesi) adalah sikap dan pandangan serta semangat suatu masyarakat atau individu terhadap nilai-nilai kerja itu sendiri, baik atau buruk. Pandangan baik atau buruk dalam Islam harus merujuk langsung pada Al-Quran maupun hadis, bukan pandangan umum manusia.

Hasil penelitian dari Parboteeah *et al.*, (2009) terbukti bahwa kepercayaan terhadap agama berdampak kuat terhadap pemahaman nilai-nilai agama yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja seorang individu. Dari penelitian sebelumnya menemukan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja (Satar *et.al.*, 2012; Imam *et.al.*, 2013), terhadap komitmen (Sakil, 2011), terhadap persepsi keadilan (Rokhman dan Arif Hassan, 2012; Farahizade *et.al.*, 2013), terhadap keterlibatan kerja dan mengurangi tingkat turnover (Khan dan Muhammad Abbas, 2012). Dari temuan tersebut, maka penulis fokus pada identifikasi masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh nilai-nilai agama terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung; (2) Bagaimana pengaruh dari etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung; (3) Bagaimana nilai-nilai agama mempengaruhi kinerja pegawai melalui etika kerja Islam.

Tulisan ini menggunakan pendekatan deduktif kuantitatif yaitu suatu pendekatan untuk menguji hipotesis. Adapun model analisisnya menggunakan Model SEM (*Structure Equation Model*). Jumlah sampel dalam artikel ini sebanyak 350 orang pegawai yang diambil dari 70 usaha kecil bidang makanan, minuman, *fashion*, produksi dan *handycraft* yang tersebar di seluruh Kota Bandung. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pendekatan instrument dengan pengambilan secara random. Data dikumpulkan melalui survey

lapangan dengan menggunakan kuesioner. Variabel *intervening*, yaitu etika kerja Islam. Sedangkan variabel bebasnya adalah kinerja pegawai dan variabel terikatnya adalah nilai-nilai agama Islam. Nilai-nilai agama diwakili oleh 8 indikator, etika kerja Islam 13 indikator dan kinerja kerja 11 indikator yang disusun dalam skala Likert 5.

Nilai-nilai Agama Islam tentang Kerja

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk diakhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan nonmateriil. Dengan demikian, karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa). Dengan demikian, *output* dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allahlah yang menentukan hasilnya. Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai ajaran Islam bahwa kalau seseorang bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah maka Allah akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Dengan demikian, hasil dari penilaian kerja akan disikapi oleh seorang Muslim dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas). Firman Allah:

"Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukminin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (Q.S. At-Taubah, 105).

Menurut Antonio (2012), sedikitnya ada lima landasan Al-Quran yang dapat menjadi sumber nilai bagi seorang individu dalam bekerja: (1) Allah menyediakan rizki bagi setiap hamba-Nya (Q.S. Hud ayat 6); (2) Mencari rizki atau berusaha adalah perintah Allah yang harus dikerjakan (Q.S. Al-Jumuah ayat 10); (3) Memaksimalkan potensi dan kemampuan diri demi meraih hasil yang lebih baik (Q.S. An-Najm, ayat 39); (4) Semangat dalam berusaha, optimis dan pantang

menyerah (QS. Ali-Imran ayat 139; QS. Fussilat ayat 30; QS. Yunus ayat 62); (5) Bertawakal kepada Allah dalam mencari penghasilan (QS. Ali Imran ayat 173-174; QS. Fathir ayat 2; dan QS. At-Thalaq ayat 3). Nilai-nilai agama kemudian akan memengaruhi norma maupun etika seorang individu dalam bekerja.

Etos Kerja Islam

Islam menyuruh umatnya untuk bekerja kerjas dengan diikuti oleh berbagai perangkat pengamannya seperti nilai-nilai moral, yaitu akhlaq atau etika. Akhlaq ini dapat mengantarkan berbagai profesi dengan selamat mencapai tujuannya berupa ibadah yang ikhlas kepada Allah (Hidayat, 2006).

Hafinuddin dan Hendri Tanjung (2003) mengungkapkan terdapat beberapa ciri etik (etos) kerja Islam, yaitu: (1) Bekerja adalah baik dan bermanfaat (*Al-Shalah*) (QS. An-Nahl: 97); (2) Bekerja menuju kemandirian dan kesempurnaan (*Al-Itqan*); (3) Bekerja adalah melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi (*Al-Ihsan*); (4) Bekerja kerjas untuk mendapatkan hasil yang optimal (*Al-Mujahadah*) (Q.S. Al-Ankabut: 69); (5) Berkompetisi dan tolong menolong (*Tanafus dan ta'awun*); (6) Mencermati nilai waktu.

Sedangkan Hidayat (2006) mengungkapkan ada 10 etos kerja yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani profesinya, yaitu:

- (1) *Mencari Rezeki*. Allah menyuruh para hamba-Nya untuk bekerja dan berusaha di muka bumi untuk memperoleh rezeki sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-Jumu'ah ayat 9-10. Islam mendidik para pengikutnya agar cinta bekerja serta menghargai pekerjaan sebagai kewajiban manusia dalam kehidupannya.
- (2) *Bekerja Keras*. Islam menganjurkan para pemeluknya untuk bekerja kerjas, karena di dalamnya terdapat latihan kesabaran, ketekunan, keterampilan, kejujuran, pendayagunaan pikiran, menguatkan tubuh, mempertinggi nilai perorangan dan masyarakat. Islam mengajarkan betapa pentingnya kerja keras sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-An'am ayat 135, surat Hud ayat 93 dan surat Al-Zumar ayat 39.
- (3) *Ikhlas*. Dalam konsep Islam, setiap perbuatan seorang muslim akan bernilai ibadah manakala diniatkan karena Allah dan dilakukan dengan penuh keikhlasan. Rasulullah bersabda, "Usaha yang paling baik adalah usaha orang-orang yang bekerja dengan ikhlas" (HR Ahmad).
- (4) *Jujur*. Kejujuran merupakan kunci keberhasilan dari berbagai lapangan kehidupan. Rasulullah menjelaskan: "Sesungguhnya sebaik-baik usaha ialah usaha perdagangan, apabila mereka berkata tidak berdusta, apabila diamanahi tidak berkhianat dan apabila berjanji tidak mengingkari..." (HR Muslim).
- (5) *Kerjasama*. Islam memerintahkan untuk bekerja sama. Kerjasama akan mempermudah dan mempercepat pencapaian tujuan. Allah berfirman:

"Dan tolong menolonglah dalam kebaikan dan takwa dan janganlah tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran (Q.S. Al-Maidah: 2).

(6) *Keseimbangan*. Islam mengajarkan untuk seimbang dalam aktivitas apapun. Dalam surat Al-Baqarah ayat 143 Allah berfirman: "Demikian telah Kami jadikan kamu umat yang tengah (adil)."

(7) *Melihat ke depan (futuristic)*. Islam mengajarkan umatnya agar melihat ke depan. Dalam Surat al-Hasyr ayat 18 Allah berfirman: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memerhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok."

(8) *Larangan memonopoli*. Islam sangat melarang menimbun barang meskipun dengan menggunakan uang sendiri. Tindakan menimbun ini akan menimbulkan kerusakan dan kezaliman.

(9) *Larangan meminta-minta*. Islam adalah aaran yang penuh dengan perintah kepada umatnya untuk bekerja kerjas dan mengecam untuk meminta-minta.

(10) *Mendahulukan kualitas/ kerapian*. Islam sangat menghargai kedudukan pembeli. Oleh karena itu, seorang pedagang harus memperhatikan kualitas, sehingga pembeli menjadi ikhlas dan puas.

Pemahaman atas nilai-nilai agama di dalam bekerja yang terimplementasi dalam sikap dan perilaku kerja yaitu dapat membedakan mana yang baik dan buruk, bermanfaat dan tidak bermanfaat maka akan mengantarkan seorang individu mencapai kinerja terbaik.

Pencapaian Kinerja

Lawler dan Porter menyatakan kinerja adalah keberhasilan pencapaian peran yang diperoleh seseorang atas apa yang diperbuatannya (As'ad, 1991). Lebih lanjut Dessler (1997), menyatakan kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan. Dalam pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Quran diantaranya Suraf Al-Kahf ayat 87-88 yang berbunyi:

"....Barang siapa berbuat zalim, kami akan menghukumnya, lalu dia dikembalikan kepada Tuhannya, kemudian Tuhan mengazabnya dengan azab yang sangat kerjas. Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat pahala yang terbaik sebagai balasan...."

Penilaian kinerja menjadi penting adanya dalam perusahaan. Pegawai yang merasa diapresiasi hasil kerjanya akan menunjukkan

sikap kerja yang lebih positif. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang dihargai hasil kerja oleh perusahaan akan memberikan sikap yang kurang mendukung organisasi. Oleh karena itu, tahap penilaian kinerja menjadi sangat penting bagi pegawai.

Perusahaan perlu memiliki sejumlah indikator yang dapat digunakan sebagai standar penilaian pegawai. Menurut Alorfi (2012), penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Al-Quran yaitu: berdasarkan pada keadilan, kompetensi (QS. An-Nissa ayat 32, Q.S. Yusuf ayat 54-55), kejujuran (QS. An-Nisa ayat 58, An-Nisa ayat 149, Al-Anfal ayat 27, An-Nahl ayat 93), usaha (QS. An-Najm ayat 39, Al-Imran ayat 195), inisiatif, pengalaman kerja (QS. Az-Zumar ayat 9), dan kreativitas individu (QS. Al-Zuhuruf ayat 32). Sedangkan menurut Sastrohadiwijoyo (2005), hal-hal yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama serta prakarsa kepemimpinan dari seorang pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan sejumlah hipotesis penelitian yang terkait sebagai berikut:

- H1: Nilai-nilai agama berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja pegawai;
- H2: Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja pegawai;
- H3: Nilai-nilai agama melalui etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Transformasi Data Lapangan

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner bersifat kualitatif (data ordinal). Oleh karena itu, agar data bisa diestimasi maka data diubah terlebih dahulu dengan menggunakan pendekatan *Method Successive Interval* (MSI). Transformasi data ini menggunakan bantuan SPSS versi 12.

Uji Confirmatory Analysis (CFA)

Sebelum dilakukan analisis hasil maka pada tahap awal dilakukan pengujian model dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis dengan indikator seperti: Uji Chi Square, Uji AGFI, GFI, RMSEA, TLI dan CFI. Adapun hasil pengujian dapat dilihat dalam Tabel 1.

Dari Table 1 dapat diketahui bahwa uji CFA untuk konstruk eksogen, endogen dan model full menunjukkan bahwa model cocok dengan data yang ada, meskipun jika dilihat dari uji *Chi Square* tidak signifikan. Namun demikian bahwa uji *Chi Square* bukan satu-satunya uji untuk kecocokan model (Santoso, 2007), masih ada uji lainnya yang dapat menjustifikasi kecocokan antara model dengan data yang tersedia sebagaimana tertera dalam Tabel 1.

Uji Normalitas Data

Setelah dilakukan uji kecocokan model maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas data. Untuk melakukan uji normalitas data digunakan *cr skwenes*, *cr kurtosis* dan *cr multivariate*. Nilai-nilai dari *cr skwenes*, *cr kurtosis* dan *cr multivariate* harus lebih kecil dari 2.58 yang menandakan data terdistribusi secara normal. Jika hasil dari uji ini berdistribusi normal maka tidak perlu melakukan uji outlier. Dari hasil pengujian normalitas, ternyata *cr skwenes*, *cr kurtosis* dan *cr multivariate* semuanya berada dibawah 2,58, maka dalam penelitian ini tidak dilakukan uji outlier lagi karena data sudah berdistribusi normal.

Model Estimasi Pengaruh Nilai Agama dan Etika Kerja Islam

Dengan menggunakan analisis jalur maka didapat hasil estimasi model kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung. Untuk mempermudah analisis

Tabel 1
Pengujian Kelayakan Model Estimasi dengan CFA

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut-off Value</i>	Konstruk Eksogen	Konstruk Endogen	Konstruk Model Full	Evaluasi Model
Probability	e" 0.05	0.000	0.000	0.000	Tidak fit
RMSEA	d" 0.08	.072	.075	.070	Baik
GFI	e" 0.90	.825	.849	.807	Moderat
AGFI	e" 0.90	.784	.819	.779	Moderat
CMIN/DF	e" 2.0	3.922	2.951	2.726	Baik
TLI	e" 0.95	.770	.858	.819	Moderat
CFI	e" 0.95	.794	.870	.832	Moderat

Sumber: diolah dari data primer

maka dilakukan penulisan ulang hubungan antara nilai-nilai agama, etika kerja Islam dengan kinerja pegawai. Adapun hasil penggambaran ulang dapat dilihat dalam Gambar 1.

Pengaruh Nilai-nilai Agama terhadap Kinerja

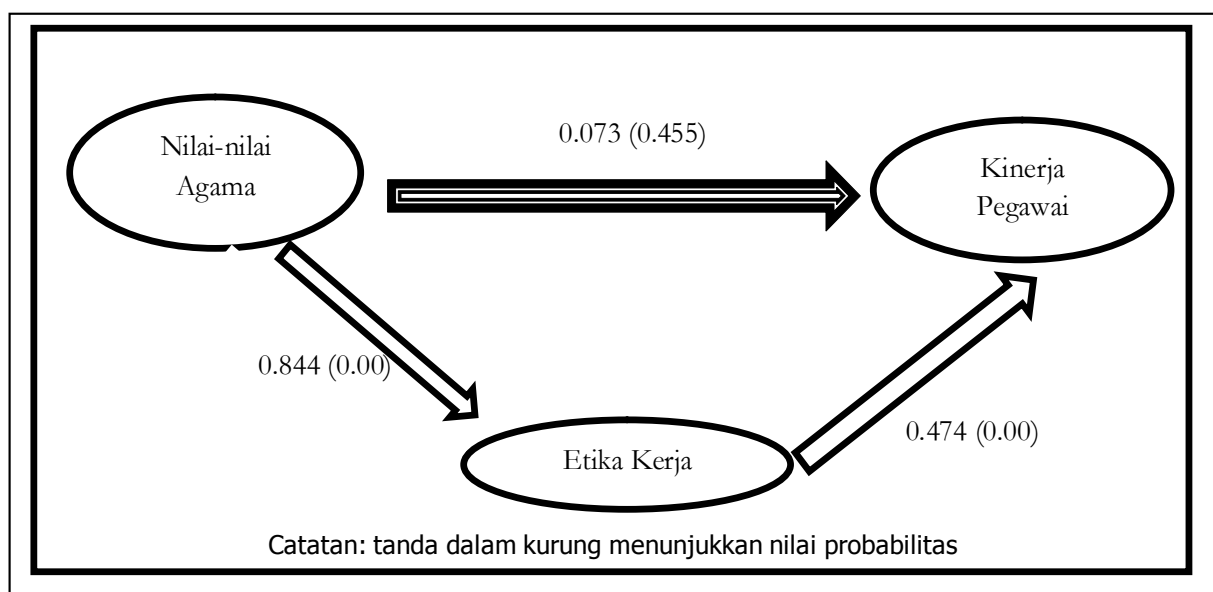
Dari estimasi model dengan menggunakan SEM terlihat bahwa variable nilai-nilai agama memiliki nilai *p value* sebesar 0,455. Jika dibandingkan antara nilai *p value* dengan nilai kritisnya pada 0,05 (5%) maka terlihat bahwa 0,455 lebih besar dari 0,05. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa nilai-nilai agama secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima. Artinya, pada tingkat keyakinan 5% tidak terbukti secara signifikan bahwa nilai-nilai agama berpengaruh positif pada kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung.

Pemahaman atas nilai-nilai agama tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Ini berlawanan dengan penemuan dari Parboteeah *et al.*, (2009) dan Susandari (2011). Yang menemukan bahwa kepercayaan akan mempengaruhi nilai-nilai keyakinan. Tidak berpengaruhnya nilai-nilai agama terhadap kinerja dimaknai masih adanya (pemisahan) dikotomi antara kehidupan agama dan kehidupan bermuamalah. Jadi artinya orang yang shalatnya bagus belum tentu menjalankan kegiatan bisnisnya bagus pula. Ini dapat dilihat dari hubungan antara indikator nilai-nilai agama dengan konstruksya sebagaimana digambarkan dalam gambar 2.

Dari delapan indikator pembentuk nilai-nilai agama ternyata nilai-nilai kerja seperti: tidak cepat

putus asa, selalu optimis serta selalu semangat dalam bekerja merupakan kontributor terbesar (lebih dari 70%) dalam pembentukan nilai-nilai agama. Sementara nilai-nilai agama yang mengajarkan tentang mencari rezeki merupakan perintah Allah, usaha untuk memaksimalkan potensi diri serta bertawakal (berserah diri kepada Allah) hubungannya kurang kuat dengan konstruk nilai-nilai agama karena nilainya kurang dari 0.5. Dari hasil pengamatan di lapangan, para pemilik usaha kecil rata-rata kurang mengapresiasi hasil kerja dari para pegawainya. Hal ini yang memungkinkan para pegawai tidak termotivasi untuk memaksimalkan potensi dan kemampuan dirinya. Kurangnya pengakuan dan penghargaan atas prestasi pegawai menyebabkan pegawai bekerja seadanya. Pegawai hanya ingin menunaikan kewajibannya dan tidak termotivasi untuk menghasilkan karya terbaiknya.

Dari indikator pembentuk nilai-nilai agama ternyata pemahaman bahwa rezeki adalah milik Allah sangat lemah hubungannya dengan nilai-nilai agama. Rendahnya pemahaman atas konsep kepemilikan ini tentunya akan berkaitan dengan konsep tawakal. Ketika setiap individu memiliki pemahaman yang kuat bahwa segala yang ada di bumi ini secara mutlak adalah milik Allah dan manusia hanya memiliki hak sementara waktu, maka hubungan antara pegawai dan perusahaan akan jauh lebih baik dan lebih harmonis. Pelaku usaha tidak akan berat hati memberikan bonus manakala perusahaan mencetak keuntungan yang besar. Perusahaan tidak akan berat hati untuk berbagi kebahagiaan dengan para pegawainya. Perilaku yang lebih humanis, lebih kekeluargaan dari perusahaan akan membangun persepsi yang



Gambar 1
Skema Hubungan antara Nilai Agama, Etika Kerja Islam dan Kinerja Pegawai Usaha Kecil

lebih positif dari pegawai atas perusahaan. Efeknya pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, untuk menunjukkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan.

Islam mengajarkan bahwa diantara sesama Muslim ibarat satu jiwa. Jika ada satu bagian yang sakit maka akan terasa sakit seluruh badannya. Pemahaman atas konsep ini akan melahirkan sikap persaudaraan yang lebih kuat dengan para pegawainya yang akan mendorong kerjasama yang lebih kuat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemahaman konsep tawakal di kalangan pegawai usaha kecil di Kota Bandung masih cukup rendah. Perlu ada penyadaran tentang konsep tawakal agar setiap individu (pegawai) tidak cepat putus asa serta akan terus berusaha manakala menghadapi kegagalan atau mendapatkan penghargaan yang tidak sesuai dengan harapannya. Pegawai akan tetap berbaik sangka pada perusahaan dan tetap menunjukkan sikap kerja yang positif terhadap perusahaan yang kemudian akan berefek pada tetap tingginya kinerja kerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung. Pemahaman yang utuh akan nilai-nilai agama dan diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari harus dimulai dari system pendidikan keluarga, sistem pendidikan formal (sekolah) dan lingkungan lainnya yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu. Sistem pendidikan dan pengajaran harus memadukan unsur agama di dalam prosesnya sehingga dapat dicetak masyarakat yang bermoral, bertanggung jawab dan mengetahui nilai-nilai budaya yang dijunjung bangsanya (Hayati, 2011).

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Kerja Pegawai

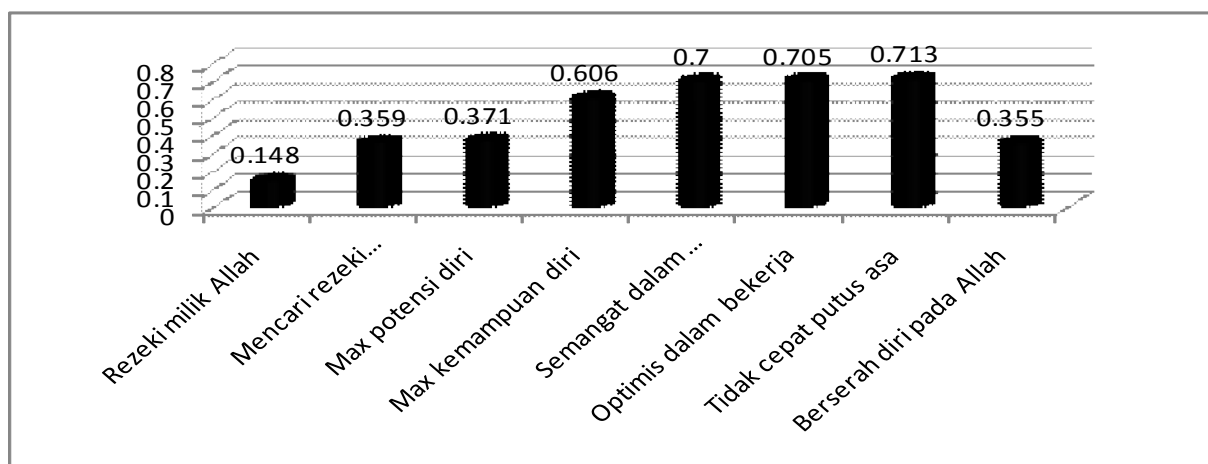
Dari hasil analisis jalur, nilai p value dari hubungan antara variable etika kerja Islam dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,00. Artinya, jika

dibandingkan antara nilai p value 0,00 dengan nilai kritisnya pada 0,05 maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan kinerja pegawai di terima. Dengan kata lain, bahwa etika kerja Islam terbukti secara statistik berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung. Penemuan ini memperkuat penemuan sebelumnya dari Rohman & Arif Hasan (2012), Satar et.al., (2012), Sakil (2011), Khan dan Muhammad Abbas (2012) serta Farahizade & Sayed Reza Balaghat (2013).

Konstruk etika kerja Islam dibangun dari 13 indikator yaitu bekerja adalah aktivitas yang baik, bermanfaat, bekerja menuju kesempurnaan, bekerja lebih baik lagi, bekerja sama, usaha yang optimal, bersaing, tolong menolong, menghargai waktu, jujur, amanah, cerdas serta tabligh. Dari hasil estimasi model maka dapat diketahui tingkat keeratan hubungan antara indikator-indikator etika kerja dengan konstruk latennya cukup erat yang dapat dilihat dalam grafik pada Gambar 3.

Dari Gambar 3, terlihat bahwa lebih dari 50% indikator pembentuk etika kerja Islam memiliki keeratan hubungan yang cukup kuat dengan konstruk latennya karena nilai dari indikator-indikator tersebut lebih dari 0,5 atau diatas 0,7. Artinya, para pegawai usaha kecil di Kota Bandung cukup mampu memahami bahwa dalam bekerja harus berusaha untuk menuju kesempurnaan, terus bekerja lebih baik lagi, bekerja sama dengan rekan kerja maupun pimpinan perusahaan, bekerja secara optimal dengan menggunakan seluruh potensi dirinya, menghargai waktu, cerdas serta mampu mengungkapkan ide-ide kreatifnya (*tabligh*), berkompetisi dan saling tolong menolong. Pemahaman atas cara bekerja yang baik sangat penting tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan harus mampu memotret



Gambar 2
Keeratan Hubungan antara Indikator Nilai dengan Kontruk Nilai Agama

potensi tersebut sehingga dengan sedikit usaha saja dari perusahaan seperti memberikan penghargaan yang adil dan memadai maka pegawai akan memberikan hasil kerja terbaiknya bagi perusahaan. Hendi dan Suheriadi (2011) menemukan bahwa persepsi diperlakukan adil oleh perusahaan akan menurunkan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Begitupun Munthe dan Susilo (2008) menemukan bahwa perlakuan yang adil dari perusahaan akan melahirkan sikap positif dari pegawai pada perusahaan. Persepsi yang positif ini akan memberikan umpan balik pada pencapaian tujuan perusahaan.

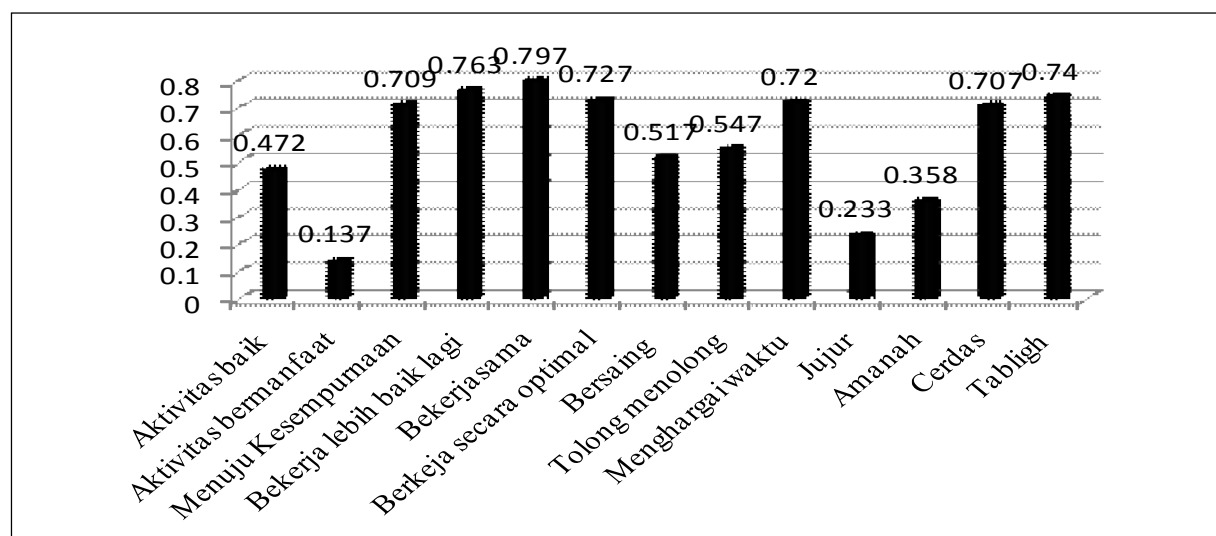
Namun masih ada beberapa indikator dari etika kerja yang tidak erat hubungannya dengan konstruk latennya karena nilai dari indikator tersebut lebih kecil dari 0.5 yaitu bekerja dengan sifat yang jujur, amanah, baik dan bermanfaat. Padahal indikator-indikator tersebut dapat dikatakan mendasar dan prinsip bagi seorang individu dalam bekerja. Hal yang pertama dalam bekerja adalah niat (*intention*) bekerja (Khaeruman, 2003). Niat akan menentukan output dari kerja itu sendiri. Islam mengajarkan niat bekerja tidak hanya untuk menunaikan kewajiban manusia sebagai khalifah di bumi ini, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian manusia pada Tuhannya. Ketika seorang pegawai mampu memahami bahwa bekerja adalah suatu aktivitas yang sangat baik dan bermanfaat, maka ia tidak akan menyia-nyaiakan waktunya untuk hal-hal yang tidak bermanfaat. Dengan bekerja dapat menghindarkan dirinya dari kehinaan dan suka meminta-minta.

Dengan bekerja ia akan bisa berbuat banyak bagi keluarganya, lingkungannya serta masyarakat yang lebih besar. Konsep kerja yang harus dipahami pegawai bukan hanya sekedar

memenuhi kebutuhan hidup dirinya, tetapi ada tujuan yang lebih besar dari bekerja yaitu mencari karunia dan pahala untuk bekal di akhirat nanti (Hasyim, 2008; Hidayat, 2006). Adanya penyatuan tujuan bekerja yaitu tidak hanya mengejar kelimpahan material tetapi juga pemenuhan kebutuhan spiritual, maka pengembangan sifat jujur dalam bekerja serta amanah menjadi bagian yang sangat penting bagi seorang individu di dalam bekerja (Hidayat, 2006). Menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas bekerja (ihsan) menjadi sangat penting bagi seorang pegawai, karena ada/ tidak adanya pengawas (baik supervisor maupun pemilik), seorang pegawai akan tetap berlaku jujur dan amanah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketika seorang pegawai jujur dan amanah atas segala tugas dan kewajibannya maka ia akan memetik hasil dari kejujuran dan sikap amanahnya yaitu tidak hanya dalam bentuk penghargaan di dunia tetapi juga di akhirat. Perusahaan akan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar padanya yang tentunya akan berimbas pada tingkat kesejahteraan yang dapat dinikmati oleh dirinya dan keluarganya. Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi: "setiap orang hanya akan mendapat balasan sesuai dengan apa yang telah diusahakannya." Artinya, ketika seorang pegawai menabur banyak prestasi maka pegawai yang bersangkutan akan menuai hasil kerja yang sangat baik, sebaliknya jika yang ditabur adalah kefrustasian, amarah, sikap menentang perusahaan maka yang akan dituai adalah kekecewaan dan kemarahan yang semakin besar.

Kondisi buruk seperti ini tentunya akan merugikan tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga dirinya dan keluarganya. Pemberian motivasi



Gambar 3
Keeratan Hubungan Indikator dengan Kontruk Etika Kerja Islam

ekstrinsik (penghargaan atas prestasi, tanggung jawab, kesempatan) berkorelasi sangat signifikan dengan kepuasan kerja yang kemudian akan berimbas pada kinerja yang lebih baik sebagaimana telah dibuktikan dalam penelitian-penelitian sebelumnya seperti Yousef (2001), Rokhman dan Omar, (2008), Ali dan Owaihan (2008).

Pengaruh Nilai Agama terhadap Kinerja Pegawai melalui Etika Kerja Islam

Dari hasil analisis jalur nilai p value dari hubungan antara nilai agama dengan etika kerja Islam adalah 0,00. Artinya jika dibandingkan antara nilai p value 0,00 dengan nilai kritisnya 0,05 maka nilai p value jauh lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa nilai-nilai akan secara positif berpengaruh terhadap etika kerja Islam diterima. Artinya bahwa terbukti bahwa secara statistik, nilai-nilai agama berpengaruh langsung pada etika kerja Islam dan etika kerja Islam secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan demikian, nilai-nilai agama tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai karena ia akan melalui etika kerja Islam. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Yoesef (2000).

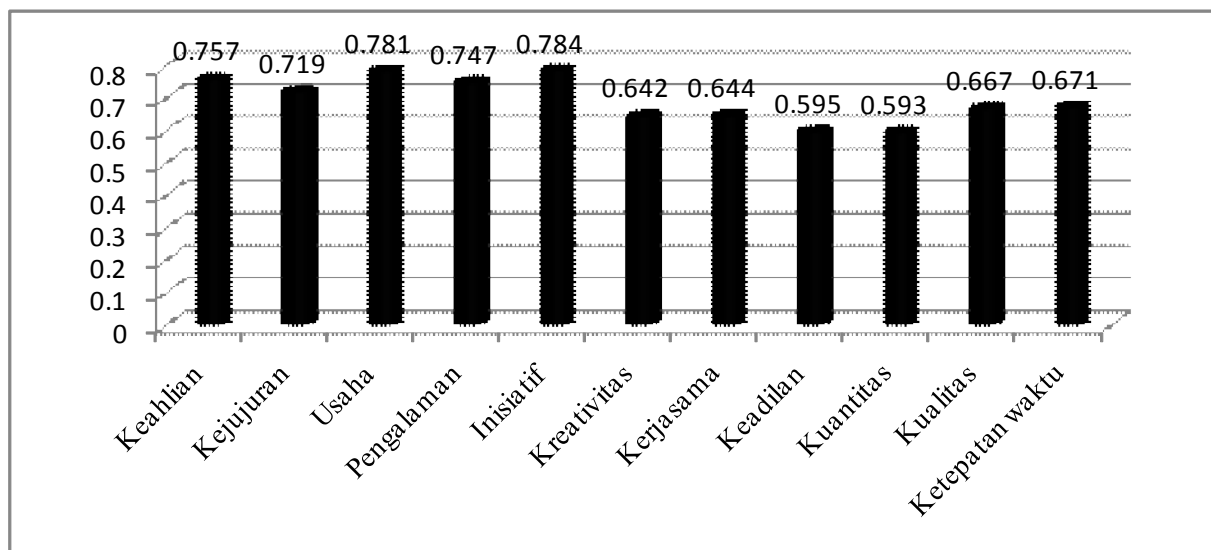
Pemahaman atas nilai-nilai agama terutama terkait dengan konsep kerja akan meningkatkan ketundukan dan kepatuhan pegawai atas perintah dan larangan Allah. Bekerja akan dilakukan dengan niat tidak hanya mencari kelimpahan materi tetapi juga untuk mencari keridhoan Allah. Niat bekerja tidak hanya untuk mengejar kekayaan dunia tetapi juga untuk mencapai kebahagiaan di akhirat kelak. Islam mengajarkan untuk hidup secara seimbang, (Hidayat, 2006). Seimbang antara kehidupan

duniawi dan akhirat sebagaimana yang sering dipanjatkan Muslim dalam setiap doa shalat yaitu memohon kebahagiaan dunia dan akhirat.

Seorang pegawai yang bekerja secara sungguh-sungguh yang dilandasi rasa iman maka Allah akan memberikan balasan, tidak hanya berupa kelimpahan materi di dunia, tetapi juga pahala di akhirat nanti. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah surat al-Kahf ayat 87-88 dan Surat Al-Qashas ayat 77. Selain itu juga Allah menyuruh manusia untuk bekerja secara konsisten maka Allah dan Rasulul-Nya juga kaum muslimin akan melihat hasil kerja dari orang yang bersangkutan sebagaimana dijelaskan dalam surat At-Taubat ayat 105. Artinya, ketika seorang pegawai bekerja secara bersungguh-sungguh dengan seluruh usahanya maka pegawai yang bersangkutan akan memetik hasil dari pekerjaannya dalam bentuk kelimpahan materi di dunia dan juga pahala di akhirat nanti.

Pemahaman atas nilai-nilai agama akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja dari pegawai yang bersangkutan. Dari pengembangan indikator kinerja terlihat bahwa hampir seluruh indikator memiliki keeratan hubungan yang kuat dengan konstruk latennya karena nilai probabilitasnya lebih besar dari 0.5. Untuk beberapa sektor usaha seperti usaha makanan dan minuman, pelaku usaha mengaku mempekerjakan pegawai tidak berdasarkan keahlian terutama untuk bagian pelayanan. Oleh karenanya jumlah gaji yang diberikan adalah standar.

Perusahaan mengaku untuk bagian produksi makanan dan minuman ia menggunakan orang yang memiliki keahlian di bidangnya. Oleh



Gambar 4
Keertatan Hubungan antara Indikator Kinerja dengan Kontruknya

karenanya, gaji bagian produksi jauh lebih besar dibandingkan bagian pelayanan. Untuk sektor *handycarft* (kerajinan tangan) pada umumnya perusahaan menggunakan pegawai yang ahli dibidangnya, sehingga gaji yang dibayarkan juga cukup tinggi. Ketika ada pemesanan yang lebih banyak biasanya perusahaan memberikan komisi yang lebih besar agar pesanan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pemberian komisi dilakukan untuk merangsang pegawai agar bekerja lebih cepat dan lebih baik hasilnya.

Selain itu, ada beberapa usaha kecil yang menggaji pegawainya dengan standar UMR. perusahaan juga ikut memberikan bantuan kepada pegawainya pada saat tahun ajaran baru meskipun jumlahnya tidak banyak. Ada beberapa pelaku usaha mengaku bahwa upah yang dibayarkan kepada pegawainya standar, namun jika perusahaan mendapat keuntungan yang lebih besar yaitu pada hari Sabtu dan Minggu, perusahaan akan memberikan bonus pada pegawainya karena penjualannya jauh lebih tinggi dibandingkan hari-hari biasa. Namun ada sebagian besar perusahaan tidak memberikan apapun selain gaji pokok kepada pegawainya, meskipun pegawainya telah bekerja melebihi standar perusahaan. Perusahaan menganggap bahwa pegawai bekerja lebih baik merupakan kewajiban yang harus dilakukan pegawainya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pelaku usaha kecil seharusnya mulai mempertimbangkan tingkat kreativitas dan kerjasama pegawai. Pegawai yang merasa diapresiasi tingkat kreativitasnya oleh perusahaan pada umumnya akan memiliki kepercayaan diri yang lebih besar. Oleh karenanya, ia akan lebih kreatif lagi di dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan kerjasama antar pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingkat empati dan simpati yang terbangun diantara pegawai akan memberikan kontribusi yang lebih besar pada perusahaan. Pemberian apresiasi atas capaian baik secara kuantitas maupun kualitas menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam menilai kinerja pegawai.

Pada umumnya usaha kecil jarang sekali memerhatikan indikator ini, sehingga seringkali ditemukan pelayanan dari usaha kecil tidak sesuai standar baik dilihat dari aspek kuantitas maupun kualitasnya. Selain itu, ketepatan waktu merupakan indikator yang tidak kalah pentingnya. Dalam usaha yang profesional biasanya menggunakan ketepatan waktu sebagai salah satu bagian penting dari penilaian kinerja, karena pelanggan akan merasa puas jika perusahaan memberikan layanan yang cepat dengan kuantitas yang tepat dan kualitas yang prima. Oleh karena itu, agar kinerja dari usaha kecil meningkat maka

sudah seharusnya dalam pemberian kompensasi kepada para pegawainya mulai mempertimbangkan indikator-indikator penting dalam kinerja.

Simpulan dan Saran

Nilai gama Islam tidak terbukti secara secara statistik berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung. Sementara itu, etika kerja Islam terbukti secara statistic berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja kerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung. Dalam hal ini variable etika kerja Islam sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara nilai-nilai agama Islam dengan kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung. Pemahaman atas nilai-nilai agama akan terimplementasi dalam etika kerja Islam yang kemudian akan berpengaruh terhadap hasil kerja (kinerja pegawai).

Pemerintah daerah hendaknya mulai mempertimbangkan nilai-nilai spiritual di dalam melakukan pembinaan terhadap usaha kecil. Penyelesaian terhadap permasalahan klasik UKM harus dieleborasi dengan penguatan karakter spiritual dari para pelaku UKM.

Daftar Pustaka

- Ali Abbas. J dan Abdullah Al-Owaih. (2008). "Islamic Work Ethics: a Critical Review," *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol.15, No.1 pp. 5-19.
- Alorfi, Sabah. (2012). "Human Resource Management from an Islamic Perspective," *Journal of Islamic and Human Advanced Research* 2. 86-92
- Antonio, Muhammad Syafi'i. (2012). "*Ensiklopedia bisnis dan Kewirausahaan: Kepemimpinan Bisnis dan Kewirausahaan*," Vol. 2, Tazkia Publishing, Jakarta.
- As'ad, Moh., (2001). "*Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*," Edisi keempat, Yogyakarta: Liberty.
- Chanzanagh, H. Ebadollahi and M. Akbarnejad. (2012). "Work Ethic, Gender and Social Class in An Islamic Society: A Case Study in Iran," <http://www.ijssh.org/papers/66-H079.pdf>
- Darajat, Zakiyah. (1984). "Dasar-dasar Agama Islam," Jakarta: Bulan Bintang.
- Farahizade, Zahra & Sayed Reza Belaghat. Study of the Relationship between Islamic Ethicsbased Management and Organizational Justice and Commitment among Managers of Different Schools at Zahedan Pre-province. *International Research Journal of Applied and*

- Basic Sciences*. Vol, 4 (7): 1783-1790.
- Hafinuddin, Didin, Hendri Tanjung. (2003). *"Manajemen Syariah dalam Praktik"*, Cetakan I. Jakarta: Gema Insani Press. 64-65
- Handi S. Suminar dan Fendi Suhariadi. (2011). "Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover di PT. ENG Gresik," *Paper*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Hayati, Keumala dan Indra Caniago. (2012). "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65. 272 – 277.
- Hayati, Fitroh, (2011), "Pesantren sebagai Alternatif Model Lembaga Pendidikan Kader Bangsa," *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Vol. XXVII, No. 2 (Desember): 157-163, Bandung, LPPM Unisba, <http://www.ejournal.unisba.ac.id>.
- Hidayat, Iman S., (2006). "Etos Kerja Sesuai Dengan Etika Profesi Islam," *Mimbar, Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Volume XXII No. I Januari-Maret; 130-142, Bandung, P2U: LPPM Unisba, <http://www.ejournal.unisba.ac.id>.
- Imam, Awais, Abdus Sattar Abbasi and Saima Muneer. (2013). "The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y," *Sci.Int (Lahore)*, 25(3), 611-617.
- Juliani (2007). "Pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan," *Tesis*, Medan: Sekolah Pasca Sarjana. Universitas Sumatera Utara. *Usu e_Repository*.
- Khan, Khurram & Abbas, Muhammad (2012). "Impact of Islamic Work Ethics & Job Satisfaction on Job Involvement & Turnover Intentions," *Journal of Islamic Business and Management*. Vol. 2. No. 2.
- Khaeruman, Badri. (2004). *Moralitas Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Munthe, Yosef Rasyanti & Aloisus Bambang Sosilo R. (2008). "Peranan Nilai Individualistik-Kolektivistik dan Persepsi atas Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keadilan dalam Organisasi, Kepuasan Kerja dan Unjuk Kerja Wiraniaga," *Jurnal Manasa*. Desember, Vol. 2 No.2.
- Shakil, Muhammad Ahmad. (2011). "Work ethics: An Islamic prospective," *International Journal of Human Sciences*. Volume: 8 Issue: 1.
- Shariff, Fadzilah Mohd, Artinah Zainal, Rahmat Hashim. (2012). "The Moderating Effect of Changed Behavior on the Relationship between Employee Characteristics and Employee Job Performance: A Study on Malaysian Hospitality Industry," *Proceedings of the Regional Conference on Statistical Sciences*. June, 322-33.
- Soleimani, Nader, Behrooz NiazAzari. (2011). "A study on the relationship between job ethics with job satisfaction and job stress among the staff of vocational education organization in Tehran," *International Conference on Social Science and Humanity IPEDR* vol.5. Singapore.
- Susandari, (2011). "Korelasi Komitmen Beragama dengan Sikap dan Perilaku Relasi antar Lawan Jenis pada Mahasiswa Unisba," *Prosiding*, Vol 2, No.1, Bandung, LPPM Unisba.
- Yulianita, Neni, (2002). "Implementasi Etika di Era Globalisasi" *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Volume XVIII No. 4 Oktober-Desember 2002; 457-473, Bandung: P2U, LPPM Unisba, <http://www.ejournal.unisba.ac.id>.