

Pengaruh Religiusitas dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Nisrina 'Aidah Qurrotul 'Ain, Khusnul Fikriyah
Universitas Negeri Surabaya
Jl. Ketintang, Surabaya, Jawa Timur
E-mail: nisrinaain16081194069@mhs.unesa.ac.id

Diterima: 20 Mei 2020; Direview: 4 Juli 2020; Diterbitkan: 10 Juli 2020

Abstrak,

Tingginya jumlah perusahaan ritel yang ada di Indonesia mengharuskan perusahaan memberikan pelayan yang terbaik bagi konsumen. Pelayanan yang diberikan berasal dari kinerja tenaga kerja disetiap perusahaan. Tenaga kerja yang ada perlu dilakukan peningkatan kualitas dan kuantitas agar dapat berdampak pada kinerjanya yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan model skala likert dibantu aplikasi SPSS 23. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi dengan jumlah 30 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji F menghasilkan bahwa religiusitas dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji T yang telah dilakukan menunjukkan religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF.

Kata Kunci: religiusitas, komitmen, kinerja

Abstract,

The high number of retail companies in Indonesia requires them to provide the best service for consumers. The provided services come from the employee performances in each company. Hence, it is needed to improve the quality and the quantity of the employees in order to get a good impact on performance. This study aimed to discuss the effect of religiosity and commitment to the performance of employees at PT. Cahaya Amanah NF partially and simultaneously. This study employed a quantitative study with an associative approach and used a questionnaire with a Likert-scale model assisted by SPSS 23. Data analyzed using multiple linear regression methods. The sample was the entire population of 30 employees. The results of this study indicated that religiosity and commitment affected employee performances. In this case, the F test showed that the religiosity and commitment simultaneously affected the employee performances, and the t-test showed that religiosity did not give any effect to the employee performances, but commitment affected the employee performances at PT. Cahaya Amanah NF.

Keywords: religiosity, commitment, performance

PENDAHULUAN

Bisnis ritel di Indonesia saat ini menunjukkan perkembangan yang membaik. Dibuktikan pada tahun 2018 terdapat pertumbuhan industri ritel sekitar 9-10%, dimana angka tersebut meningkat dari tahun 2017 yang mengalami pertumbuhan dibawah 7%. Pada tiga tahun sebelumnya pertumbuhan bisnis ritel dalam kondisi buruk. Pada tahun 2014 akhir hingga 2015 industri ritel mulai menurun dikarenakan inflasi berada pada angka 7% hingga 8% (Reily & Yuliawati, 2019).

Banyaknya perusahaan ritel yang berdiri menyebabkan setiap perusahaan harus mempunyai strategi tersendiri untuk melawan pesaing yang ada. Tingginya jumlah perusahaan ritel yang ada di Indonesia mengharuskan setiap perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumennya. Pelayanan yang paling utama berada pada sumber daya manusia atau tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Perusahaan ritel yang ada di Indonesia kini semakin berkembang, terbukti dengan berdirinya perusahaan ritel syariah. Hal ini terjadi karena mayoritas masyarakat Indonesia adalah beragama Islam. Kesadaran dari masyarakat muslim untuk memiliki gaya hidup serta pemenuhan kebutuhan hidup yang halal sebagai wujud berdirinya perusahaan ritel syariah. Salah satu perusahaan ritel syariah yang ada di Indonesia khususnya Kota Surabaya adalah PT. Cahaya Amanah NF. Salah satu alternatif untuk mencukupi kebutuhan hidup pada masyarakat dengan konsep Islam yang sesuai keyakinan mayoritas masyarakat di Indonesia.

Dahulu PT. Cahaya Amanah NF hanyalah lembaga bisnis biasa yang kemudian menjadi berbadan hukum koperasi, seiring berjalannya waktu mengalami kemajuan yang pesat sehingga berubah menjadi berbadan hukum PT (Perseroan Terbatas). Hal ini dapat terjadi karena memiliki karyawan yang semangat, disiplin dengan tanggung jawab, serta mendapatkan arahan dan bimbingan juga motivasi dari pimpinan dan sesama karyawan. PT. Cahaya Amanah NF pun dapat memuaskan pelanggan dan melaksanakan tugas dengan baik. Menurut pengelola PT. Cahaya Amanah NF semakin bertambahnya jumlah pemesanan peralatan serta seragam untuk taman pendidikan Al Qur'an setiap ajaran baru serta warga sekitar yang masih setia untuk berbelanja kebutuhan di toko tersebut.

Tenaga kerja yang ada di PT. Cahaya Amanah NF terus dilakukan tindakan pengembangan diri. Diantara upaya pengembangan tenaga kerja yang dilakukan PT. Cahaya Amanah NF yaitu melalui pendekatan spiritual dengan mewajibkan tenaga kerja menggunakan pakaian syar'i serta menjaga kewajiban seorang muslim dalam lingkungan kerja. Hal ini dilakukan setiap hari sebelum memulai pekerjaan diawali dengan membaca dzikir pagi dan ditutup dengan membaca dzikir petang setelah sholat ashar, diwajibkannya bagi karyawan setiap sabtu mengikuti kajian keislaman mulai dari tafsir Al-Qur'an hingga

kajian kitab serta menutup toko sewaktu masuk waktu sholat untuk melaksanakan sholat tepat waktu dan berjamaah.

Perkembangan PT. Cahaya Amanah NF hingga kini cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dari kinerja karyawan yang dalam kondisi baik dan hampir setengah karyawan memiliki capaian di atas rata-rata, meskipun terdapat capaian yang belum sesuai harapan. PT. Cahaya Amanah NF selalu mengedepankan kepentingan karyawan, dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak berusaha bersaing bersama perusahaan ritel lainnya. Berikut tabel keseluruhan penilaian kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cahaya Amanah NF

Kompetensi	Rata-Rata Nilai	Persentase Karyawan
Pembinaan	<73	56%
Pengawasan	>73	44%

Sumber: Data PT. Cahaya Amanah NF (2019)

Tenaga kerja yang ada di setiap organisasi dikatakan sebagai sumber daya manusia. Suatu organisasi yang dikatakan berhasil ditentukan dari sumber daya manusia yang berperan didalamnya. Peran tersebut yaitu untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kunci dari suatu bisnis yang baik adalah berasal dari manusia yang bekerja dengan kemampuan baiknya (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan adalah seorang makhluk sosial yang juga memiliki agama. Perusahaan mendukung untuk membuka diri agar dapat meningkatkan nilai keagamaan bagi karyawan mereka dengan mengadakan kegiatan keagamaan setiap pekannya. Karyawan mampu menambah nilai keagamaan serta dapat mengasah ilmu yang telah dimilikinya dari kegiatan tersebut dan bekerja dengan baik.

Agama memiliki peran sebagai aturan yang harus ditaati oleh manusia dalam kehidupannya. Aturan tersebut akan dijadikan sebagai acuan dan pemilah untuk manusia saat berkelakuan, bersikap, serta bertindak pada kegiatan sehari-hari. Dilain hal manusia tetap mempunyai kelonggaran dalam beraktivitas, akan tetapi harus terdapat pemisah pada norma-norma yang ada diagamanya (Jalaluddin, 2009).

Aktivitas beragama atau sering disebut religiusitas diartikan dengan pengetahuan, perasaan, dan tindakan individu terhadap agama yang ada pada dirinya (Jalaluddin, 2009). Dimana religiusitas sebagai suatu komitmen dari seorang individu dalam berkeyakinan sesuai agamanya serta berperilaku sehari-hari. Sikap religiusitas seorang individu merupakan penggabungan antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan pada dirinya.

Komitmen karyawan juga menjadi salah satu aspek yang mendukung terjadinya kinerja karyawan. Komitmen karyawan adalah suatu ikatan dalam diri karyawan pada organisasi yang terlihat pada keinginan yang kuat untuk mempertahankan posisinya sebagai

karyawan (Sopiah, 2008). Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tidak hanya sekedar bergabung dalam organisasi, tetapi ada bukti dalam tindakannya yang bukan hanya tugas dalam pekerjaan. Karyawan seperti ini kemungkinan bertahan didalam organisasi cukup besar dan mencurahkan tenaganya untuk bekerja secara maksimal (Soelistya, 2017).

Komitmen yang dipilih oleh setiap sumber daya manusia tidak akan jauh-jauh dari keyakinan agamanya. Keyakinan agama yang dianut dijadikan tolak ukur seberapa tinggi tingkat komitmen karyawan dalam bekerja. Keyakinan religius ini mempengaruhi bagaimana karyawan menentukan pilihan agar tetap bisa produktif dalam menjalankan aturan kerja. Kinerja karyawan penting bagi suatu perusahaan, tak terkecuali bagi perusahaan ritel yang ada di Indonesia. Sangat dibutuhkan adanya kinerja karyawan yang baik, sehingga mampu memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tersebut tak terkecuali bagi perusahaan. Selain itu juga mendorong motivasi bekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Hal ini dibuktikan pada penelitian terdahulu dimunculkan dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu religiusitas dan komitmen. Pada penelitian terdahulu oleh Alfisyah & Anwar (2018) berdasarkan hasil penelitiannya pada variabel religiusitas terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Studi Kasus PT Perkebunan Nusantara XI). Jatmiko, Swasto, & N (2015) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitiannya pada variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT Petrokimia Gresik). Karim (2017) berdasarkan penelitiannya pada religiusitas dan kinerja tidak memiliki hubungan signifikan (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh).

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh religiusitas dan komitmen terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Cahaya Amanah NF. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF; diduga komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF; dan diduga religiusitas dan komitmen bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF.

TINJAUAN TEORITIK

Kinerja Karyawan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2020) memiliki arti pada kinerja yaitu sebagai sesuatu yang dapat diperoleh atau prestasi yang ditonjolkan. Sinambela (2012) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai ketika melakukan keilmuan

tertentu. Kinerja pegawai diketahui sebagai tingkat kemampuan pegawai untuk melakukan amanah yang diberikan kepadanya. Dibutuhkan adanya parameter penentu agar dapat diterapkan sebagai rujukan. Menurut Fitriastuti (2013), kinerja menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga perlu untuk diusahakan mengalami peningkatan. Peningkatan kinerja semakin baik terjadi jika karyawan bekerja dan berperilaku sesuai dengan standar organisasi.

Kinerja karyawan memiliki definisi yaitu kegiatan yang dilakukan karyawan yang berkaitan pada pekerjaan perusahaan ataupun organisasi yang dikerjakan berdasarkan kemampuan dirinya sebagai upaya memperoleh hasil yang bernilai bagi perusahaan, masyarakat, ataupun bagi pribadinya. Kinerja dinyatakan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa proses melaksanakan tugas kerja sangat penting daripada hasil dalam pembentukan konsep kinerja. Kinerja termasuk dalam satu aspek yang dapat bertujuan untuk memperkirakan suatu tingkat keberhasilan di masa mendatang (Amir, 2015). Menurut beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam periode tertentu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya serta dapat menghasilkan sesuatu yang bermakna.

Dikemukakan beberapa indikator yang dijadikan rujukan pada penelitian ini yaitu menurut (Mathis & Jackson, 2006) dalam mengukur kinerja karyawan, diantaranya yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan dalam bekerjasama. Kuantitas dari hasil dapat diukur dari hasil kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah yang maksimal. Kualitas dari hasil dapat diukur berdasarkan keterampilan, kemampuan, dan ketelitian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Ketepatan waktu dapat diukur dari ketepatan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari mulai dikerjakan hingga hasil akhir. Kehadiran dilihat dari ketika hadir tepat waktu di tempat kerja dan pulang kerja sesuai aturan, serta izin jika berhalangan hadir. Kemampuan dalam bekerjasama berdasarkan dari kemampuan dan kemauan karyawan agar saling bekerjasama dengan baik antara atasan dengan bawahan ataupun dengan karyawan lainnya.

Kinerja menurut perspektif Islam berarti menggunakan aturan Islam dalam norma-norma yang dapat memberikan kemaslahatan bagi ummat. Kinerja diyakini dapat berdampak pada kehidupan sehari-hari dan juga sebagai aktivitas ekonomi setiap manusia baik di dalam perusahaan maupun dalam lingkungan sekitar. Perintah sholat bukan satu-satunya yang harus dikerjakan dalam Islam, dimana Allah telah memerintahkan kepada umat-Nya untuk selalu bekerja dengan baik. Sesuai dengan Al Qur'an surah At-Taubah/9: 105 berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia sebagai hamba-Nya untuk bekerja dan nantinya Allah akan membalas semua yang telah dikerjakan. Pada ayat diatas terdapat penekanan dari Allah jika bekerja haruslah memiliki niat dan motivasi yang tepat. Bukan hanya mengharap urusan dunia saja, tetapi pikirkan untuk akhirat juga.

Religiusitas

Religiusitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2020) memiliki arti pengabdian terhadap agama. Seseorang dapat disebut religius jika mereka dapat mengetahui arti hidup serta aktivitas sehari-hari lebih baik daripada saat sebelumnya. Pengertian religiusitas yang menjadi kunci yaitu menurut (Jalaluddin, 2009), religiusitas adalah kondisi pada pribadi individu dalam berperilaku serasi dengan aturan agamanya. Dalam sehari-hari orang yang dikatakan religius akan melakukan praktik ibadahnya, seperti jika dalam Islam dia akan rajin sholat berjama'ah di masjid, mengaji, datang pengajian, serta kegiatan agama lainnya. Orang yang religius juga menampilkan dirinya pada cara dia berpakaian setiap harinya, seperti menggunakan sarung, baju koko, dan kopiah (Ancok & Suroso, 1994). Orang dengan nilai religiusitas tinggi ketika di sekitar lingkungannya melihat suatu kekerasan akan merasa tidak nyaman dan harus mencari kebenaran (Puspitosari, 2019). Menurut beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa religiusitas adalah tingkat keyakinan seorang individu dalam menaati aturan agama yang dianut serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Religiusitas dalam Islam dapat diartikan sebagai melaksanakan aturan agama Islam dengan menyeluruh. Firman Allah pada Al-Qur'an surah Al-Baqarah/2: 208 sebagai berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اَدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ اِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.”

Islam menyuruh agar manusia sebagai umat muslim agar beriman dengan menyeluruh, tanpa memilih aspek tertentu saja. Islam sebagai agama yang menyeluruh, terdiri dari beberapa aspek atau dimensi. Sebagai umat Islam dalam melakukan seluruh aktivitas sehari-hari seperti ekonomi, sosial, politik, dan lainnya harus didasarkan pada ajaran Islam dan dilakukan sebagai ibadah kepada Allah.

Setiap manusia memiliki keberagaman masing-masing, Glock dan Stark dalam (Ancok & Suroso, 1994) berpendapat bahwa ada lima dimensi pada diri seseorang yaitu keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama, dan pengamalan. Dimensi keyakinan menjelaskan pengharapan ketika orang religius yang berpegang tegung pada pandangan teologis tertentu dan mengakui adanya kebenaran doktrin tersebut sehingga mengharuskan untuk taat aturan. Dimensi praktik agama terkait perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal lainnya yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Dimensi pengalaman mencakup tentang pengalaman keagamaan, perasaan, persepsi, dan sensasi yang dialami seseorang pada suatu kelompok keagamaan. Dimensi pengetahuan agama mencakup pada harapan bahwa manusia yang beragama harus memiliki pengetahuan terkait dasar keyakinan, kitab suci, serta tradisi. Dimensi pengamalan berisi terkait sejauh mana praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Lima dimensi ini selanjutnya akan dijadikan sebagai indikator religiusitas.

Komitmen

Sopiah (2008) memiliki pendapat bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan dari diri seseorang dalam berorganisasi yang terlihat pada kemauan yang kuat dalam menjaga posisinya sebagai karyawan ataupun anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu keinginan dari anggota organisasi untuk bersedia bekerja keras demi pencapaian suatu tujuan serta bertahan untuk menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Menurut Shaputra & Hendriani (2015) sumber daya manusia sebagai asset utama bagi perusahaan harus dapat ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Komitmen seseorang pada perusahaan sangat penting sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen dapat mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi dari perusahaan serta kesediaan diri untuk menyelesaikan tanggung jawab agar dapat bekerja di sana. Komitmen pada tenaga kerja yang mempunyai masa bekerja lama dan terlihat keseriusannya dibandingkan karyawan dengan masa bekerja baru akan terlihat berbeda (Kaswan, 2012). Menurut beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen adalah suatu sikap seorang karyawan terhadap perasaan suka atau tidak suka dalam pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

Allen dan Meyer dalam (Sopiah, 2008) berpendapat bahwa terdapat tiga bentuk komitmen, yakni komitmen afektif yang berkaitan dengan hubungan emosional karyawan, komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan kesadaran karyawan agar tetap bertahan, dan komitmen normatif yang berkaitan dengan perasaan karyawan dalam keterikatan agar tetap

berada di perusahaan. Menurut pendapat Lincoln dan Bashaw dalam (Sopiah, 2008), indikator dari komitmen yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan. Kemauan karyawan yaitu keinginan seorang karyawan dalam mengusahakan tercapainya kepentingan dalam organisasi. Kesetiaan karyawan adalah keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan dirinya dalam keanggotaan dari bagian suatu organisasi. Kebanggaan karyawan merupakan rasa bangga dari diri seseorang telah menjadi salah satu bagian dari organisasi yang telah diikutinya dan merasa memiliki organisasi tersebut.

Komitmen menurut perspektif Islam dimana karyawan yang beragama Islam haruslah memiliki keyakinan yang kuat untuk terus berusaha dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Tidak akan putus asa seorang karyawan muslim sebelum mencapai hasil yang maksimal. Allah berfirman pada Al-Qur'an surah Fushshilat/47: 30 sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Tuhan kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: ‘Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu’.”

Pada ayat tersebut menurut Ibnu Rajab Al Hambali dalam (Darmadi, 2018) menjelaskan bahwa menempuh jalan yang lurus dengan tidak berpaling ke arah manapun merupakan bentuk istiqomah seperti contohnya seseorang yang bekerja secara terus-menerus dan konsisten. Janji Allah jika orang yang istiqomah akan ditempatkan pada tempat paling baik, sehingga jangan sampai ada yang meragukan janji tersebut. Adanya keyakinan hati yang kuat pada pribadi seorang karyawan akan cenderung menuntun karyawan agar tetap konsisten dalam bekerja serta mewujudkan tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini memakai populasi dari karyawan PT. Cahaya Amanah NF yang berjumlah 30 karyawan. Jumlah populasi tersebut diambil sampel yang dipergunakan pada penelitian dengan menerapkan teknik sampling jenuh, yakni sebuah teknik sampling yang melibatkan seluruh jumlah populasi tanpa terkecuali. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah sebanyak 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai untuk pengumpulan data agar dapat menguji variabel yaitu memakai angket atau kuesioner, dimana daftar pernyataan pada angket atau kuesioner

tersebut akan disebar dan diisi oleh responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Cahaya Amanah NF. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan model skala likert dimana pilihan jawabannya yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pada teknik ini responden hanya perlu memilih jawaban yang menurutnya sesuai pada kolom jawaban.

Definisi Operasional Variabel

Religiusitas adalah tingkat keyakinan seorang individu dalam menaati aturan agamanya yang dianut serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Komitmen adalah suatu sikap seorang karyawan terhadap perasaan suka atau tidak suka dalam pekerjaan yang diamanahkan kepadanya sehingga tetap ingin mempertahankan posisinya pada organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam periode tertentu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya serta dapat menghasilkan sesuatu yang bermakna.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dimana analisis regresi dengan tujuan untuk menganalisis bentuk hubungan variabel dependen dan variabel independen. Langkah-langkah yang ada dalam menganalisis data sesuai dengan data yang telah diperoleh yaitu melakukan uji regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Kemudian melakukan uji hipotesis terdiri atas uji T, Uji F, dan koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN / DISCUSSION

Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang valid dan dapat digunakan. Berdasarkan instrumen yang telah disebar kepada responden yang berjumlah 30 orang dapat dilakukan pengidentifikasian pada usia, jenis kelamin, lama bekerja, serta pendidikan terakhir. Berikut ini deskripsi karakteristik responden pada PT. Cahaya Amanah NF.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Usia	≤ 20 th	1 3%
	21-30 th	11 37%
	30-40 th	9 30%
	40-50 th	7 23%
	≥ 50 th	2 7%
Jenis Kelamin	Laki-laki	10 33%
	Perempuan	20 67%
Lama Bekerja	< 1 th	2 7%
	1-2 th	1 3%
	2-3 th	8 27%
	> 3 th	19 63%
Pendidikan Terakhir	SD	0 0%
	SMP	1 3%
	SMA	15 50%
	D3	2 7%
	S1	10 33%
	S2	2 7%
	S3	0 0%

Sumber: Hasil kuesioner data diolah penulis (2020)

Pada tabel tersebut memperlihatkan karakteristik responden pada poin usia, PT. Cahaya Amanah NF memiliki karyawan 30 sekaligus seluruhnya sebagai responden. Usia paling banyak pada responden adalah yang berusia 21-30 tahun dengan jumlah 11 karyawan atau sejumlah 37%. Responden yang memiliki usia ≤ 20 tahun berjumlah 1 karyawan atau dalam persentase sebesar 3%. Responden dengan usia 30-40 tahun berjumlah 9 karyawan atau dengan persentase sebesar 30%. Usia 40-50 tahun terdapat 7 karyawan sebagai responden atau dalam persentase sebesar 23%, serta responden dengan usia ≥ 50 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 7%.

Berdasarkan tabel 2 terkait karakteristik responden pada poin jenis kelamin, responden dengan jumlah 30 karyawan PT. Cahaya Amanah NF sebagian besar memiliki jenis kelamin perempuan. Jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 20 responden atau dalam persentase sebesar 67% sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 responden atau dalam persentase sebesar 33%.

Pada tabel 2 memperlihatkan karakteristik responden pada poin lama bekerja, responden dari karyawan PT. Cahaya Amanah NF berjumlah 30 responden sebagian besar telah bekerja pada kurun waktu > 3 tahun yaitu sebesar 19 karyawan dengan persentase

sebesar 63%. Responden dengan masa kerja 1-2 tahun hanya 1 karyawan atau 3%. Pada masa kerja 2-3 tahun terdapat 8 karyawan atau sebesar 27%.

Berdasarkan tabel 2 terkait karakteristik responden pada poin pendidikan terakhir, responden dengan jumlah 30 karyawan PT. Cahaya Amanah NF sebagian besar telah menempuh pendidikan terakhir SMA. Pada pendidikan terakhir SMA terdapat 15 karyawan dengan persentase sebesar 50%. Responden dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 0 sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP adalah 1 karyawan dengan persentase 3%. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir D3 adalah 2 karyawan atau sebesar 7%, S1 berjumlah 10 karyawan atau sebesar 33%, dan S2 berjumlah 2 orang atau 7%. Pada pendidikan terakhir S3 tidak ada karyawan dari PT. Cahaya Amanah NF yang menempuh.

Deskripsi Variabel Religiusitas

Variabel religiusitas diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan jumlah pernyataan sebanyak 24 item. Berikut persebaran jawaban responden pada pernyataan variabel religiusitas:

Tabel 3. Persebaran Responden Berdasarkan Variabel Religiusitas

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	376	52%
2	Setuju	316	44%
3	Ragu-Ragu	19	3%
4	Tidak Setuju	7	1%
5	Sangat Tidak Setuju	2	0%

Sumber: Hasil kuesioner data diolah penulis (2020)

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 96% responden aktif terhadap indikator dari variabel religiusitas. Sebesar 3% responden mengerjakan indikator dari variabel religiusitas tidak konsisten dan sebesar 1% responden belum mengerjakan indikator dari variabel religiusitas. Maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden dari karyawan PT. Cahaya Amanah NF telah menjalankan religiusitas dengan sangat baik pada kehidupan sehari-harinya, responden tidak hanya mematuhi aturan perusahaan saja.

Deskripsi Variabel Komitmen

Variabel komitmen diukur dengan menggunakan 3 indikator dengan jumlah pernyataan sebanyak 11 item. Berikut persebaran jawaban responden pada pernyataan variabel komitmen:

Tabel 4. Persebaran Responden Berdasarkan Variabel Komitmen

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	135	41%
2	Setuju	176	53%
3	Ragu-Ragu	14	4%
4	Tidak Setuju	5	2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%

Sumber: Hasil kuesioner data diolah penulis (2020)

Pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 94% responden aktif terhadap indikator dari variabel komitmen. Terdapat 4% responden mengerjakan indikator dari variabel komitmen tidak konsisten dan sebesar 2% responden tidak sependapat dengan pernyataan pada indikator dari variabel komitmen. Maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden dari karyawan PT. Cahaya Amanah NF telah menjalankan komitmen karyawan dan merasa sependapat dengan pernyataan yang ada pada indikator variabel komitmen.

Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item. Berikut persebaran jawaban responden pada pernyataan variabel kinerja:

Tabel 5. Persebaran Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	111	37%
2	Setuju	173	58%
3	Ragu-Ragu	16	5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%

Sumber: Hasil kuesioner data diolah penulis (2020)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 95% responden aktif terhadap indikator dari variabel kinerja dan setuju dengan pernyataan tersebut. Terdapat 5% responden mengerjakan indikator dari variabel komitmen tidak konsisten dan tidak ada responden yang tidak sependapat dengan pernyataan pada indikator dari variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden dari karyawan PT. Cahaya Amanah NF telah menjalankan kinerja karyawan dan merasa sependapat dengan pernyataan yang ada pada indikator variabel kinerja.

Analisis Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel religiusitas dengan 30 responden dari karyawan PT. Cahaya Amanah NF menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang berbentuk pernyataan dengan jumlah 24 pernyataan dinyatakan valid. Uji validitas pada variabel komitmen dengan menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang berbentuk pernyataan berjumlah 11 pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas pada variabel kinerja dengan jumlah 10 pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dengan cara membandingkan antara r_{tabel} dengan r_{hitung} . Dimana r_{tabel} dapat dilihat pada *table product moment* dengan jumlah responden (n) 30 dan tingkat signifikan 5% atau 0,05 adalah sebesar 0,361. Semua instrumen pernyataan baik pada variabel religiusitas, variabel komitmen, dan variabel kinerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel religiusitas adalah sebesar 0,914 dan lebih besar dari syarat 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Pada variabel komitmen nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,932 dan lebih besar dari syarat 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Begitu juga pada variabel kinerja, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,946 lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisis bentuk hubungan variabel dependen dan variabel independen. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat melalui uji T dan Uji F.

Uji T

Hasil uji T ini diperoleh dengan melakukan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang ada pada variabel bebas. Nilai variabel bebas dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel terikat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan sebesar $< 0,05$. Hasil uji T atau uji parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,244	8,133		1,137	0,266
	Religiusitas	0,509	0,096	0,105	0,618	0,542
	Komitmen	0,578	0,150	0,654	3,858	0,001

Sumber: Output SPSS 23, data diolah penulis

Pada tabel 6 tersebut terkait hasil uji T atau parsial pada setiap variabel, nilai signifikan pada variabel religiusitas adalah sebesar 0,542. Nilai ini lebih besar daripada nilai signifikan 0,05. Pada nilai t_{hitung} variabel religiusitas adalah sebesar 0,618 dan nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 2,048 maka $0,618 < 2,048$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak, karena tidak ada pengaruh variabel religiusitas (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) pada karyawan PT. Cahaya Amanah NF. Sedangkan nilai signifikan pada variabel komitmen adalah sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil daripada nilai signifikan 0,05. Pada nilai t_{hitung} variabel komitmen adalah sebesar 3,858 dan nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni 2,048 maka $3,858 > 2,048$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, karena terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT. Cahaya Amanah NF.

Uji F

Hasil uji F ini diperoleh dengan melakukan perbandingan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} yang ada pada variabel bebas. Nilai variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel terikatnya jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikan sebesar $< 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,484	2	165,242	14,789	0,000 ^b
	Residual	301,683	27	11,173		
	Total	632,167	29			

Sumber: Output SPSS 23, data diolah penulis

Pada tabel 7 tersebut terkait hasil uji F atau simultan pada penelitian ini sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil daripada nilai signifikan 0,05. Pada nilai f_{hitung} adalah sebesar 14,789 dan nilai ini lebih besar dari nilai f_{tabel} yaitu 3,34 maka $14,789 > 3,34$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, karena variabel religiusitas (X_1) dan komitmen (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pada karyawan PT. Cahaya Amanah NF.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki rentang nilai nol sampai dengan satu. Pengaruh variabel terikat akan terbatas pada kemampuan variabel bebas, apabila nilai semakin rendah begitu juga sebaliknya. Hasil koefisien determinasi pada penelitian dalam dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,723 ^a	0,523	0,487	3,343

Sumber: Output SPSS 23, data diolah penulis

Pada tabel 8 diatas terkait hasil koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini adalah sebesar 0,523. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah 0,523 atau dalam persentase sebesar 52,3%. Kesimpulan nilai tersebut yaitu variabel religiusitas (X_1) dan variabel komitmen (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pada karyawan PT. Cahaya Amanah NF sebesar 52,3%. Sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar dari penelitian ini.

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menyatakan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF. Hal ini berarti indikator pengukur variabel religiusitas merupakan indikator yang tidak berpengaruh dalam kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF. Setelah dilakukan uji hipotesis maka dinyatakan hipotesis pertama ditolak, dengan arti tidak ada pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian ini tidak ada pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi pada masing-masing individu dengan alasan tertentu.

Seperti halnya ini karena setiap individu sudah tertanam pada diri masing-masing harus memiliki sifat yang taat pada Tuhan-Nya tanpa memikirkan hal lain. Setiap individu telah menerapkan religiusitas pada dirinya, seperti cara berpakaian, ibadah wajib maupun sunnah telah dikerjakan dengan baik diluar jam kerja, amalan sehari-hari mulai dari membaca dzikir pagi dan petang, bersedekah pun telah dikerjakan meskipun tidak secara bersama dengan rekan-rekan kantor. Kemungkinan sifat religius telah tertanam pada diri masing-masing individu sejak lama. Adapun sesuai hasil kuesioner dari responden sebagian besar setuju terhadap pernyataan yang mengarah pada hal-hal positif. Religiusitas berarti menjalankan agama secara menyeluruh, seperti pada Al-Qur'an surah Al-Baqarah/2: 208 berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.”

Religiusitas merupakan keadaan yang terdapat pada diri seorang individu untuk bertingkah laku sesuai dengan aturan agamanya (Jalaluddin, 2009). Meskipun pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh antara religiusitas dengan kinerja karyawan, tetapi pada penelitian ini menunjukkan bahwa hampir semua responden telah menanamkan sifat religius. Menurut (Ancok & Suroso, 1994), orang yang dikatakan religius adalah yang dalam kesehariannya telah menerapkan praktek ibadahnya serta memiliki penampilan pada dirinya dengan pakaian yang telah dianjurkan oleh syariat.

Hasil dalam penelitian yang telah dilakukan memberitahukan bahwa terdapat persamaan pada hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Nurdaya (2018), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa religiusitas dan kinerja karyawan di Goro Assalam Hypermarket Surakarta tidak memiliki pengaruh, sehingga religiusitas menjadi hal biasa bagi karyawan. Pada penelitian Hidayah (2016) juga terdapat persamaan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara religiusitas dengan kinerja guru di MAN Kota Banjarmasin.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Adams (2016) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja. Hal ini terdapat beberapa faktor, seperti jumlah subjek penelitian yang terlalu sedikit ataupun terdapat responden yang tidak tepat, serta teori yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini tidak sesuai dengan keadaan subjek penelitian. Ia menyarankan penelitian di masa yang akan datang mungkin lebih baik disajikan dengan skala yang berbeda, serta ukuran sampel yang lebih besar agar dapat memberikan data yang lebih konklusif dalam penelitian selanjutnya.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menyatakan hasil adanya pengaruh signifikan antara variabel komitmen terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF. Hal ini berarti bahwa indikator komitmen yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan merupakan indikator yang berpengaruh dalam kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF. Setelah dilakukan uji hipotesis maka hipotesis kedua diterima, dengan arti terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan jika memang adanya komitmen pada diri seorang karyawan dapat memiliki dampak yang baik bagi kinerja yang dikerjakannya. Menurut pernyataan (Soelistya, 2017), seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tidak hanya sekedar bergabung dengan organisasi saja, akan tetapi juga terdapat bukti dalam tindakannya yang bukan hanya tugas dalam pekerjaannya. Karyawan ini kemungkinan besar akan tetap bertahan pada organisasi dan mengeluarkan tenaganya untuk bekerja secara maksimal. Adapun memiliki komitmen dalam diri seorang karyawan adalah sesuai dengan perintah agama Islam yang hendaknya bersungguh-sungguh dalam bekerja, seperti yang tercantum pada Al-Qur'an surah Fushshilat/47:30 sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Tuhan kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: ‘Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu’.”

Komitmen dapat memperlihatkan kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi dari perusahaan serta kesediaan diri untuk menyelesaikan tanggung jawab agar dapat bekerja di tempat itu. Menurut (Kaswan, 2012) komitmen pada karyawan yang telah bekerja lebih lama akan lebih terlihat keseriusannya dibandingkan dengan karyawan yang masih baru bekerja.

Hasil dalam penelitian yang telah dilakukan memberitahukan bahwa terdapat persamaan pada hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Sapitri (2016), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Hasil ini meyakinkan apabila seorang karyawan memiliki komitmen besar akan memiliki kinerja yang tinggi sehingga tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai dan sesuai dengan target karyawan. Pada penelitian lainya oleh Akbar, Musadieg, & Mukzam (2017) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan PT Pelindo III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Penelitian lainnya yang relevan terdapat pada penelitian Supriyanto (2015) dengan

hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi begitupun sebaliknya.

Pengaruh Religiusitas dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui religiusitas dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Amanah NF apakah memiliki pengaruh secara bersama-sama atau tidak. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan variabel religiusitas dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja. Adapun uji hipotesis ketiga dinyatakan diterima, dengan arti terdapat pengaruh yang simultan antara ketiga variabel tersebut.

Perkembangan religiusitas pada karyawan PT. Cahaya Amanah NF terus dilakukan peningkatan. Hingga kini masih tetap berlanjut adanya kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan ilmu religius bagi setiap karyawan, dengan diwajibkannya karyawan mengikuti kajian keislaman setiap hari sabtu. Demikian pula pada penerapan komitmen, perusahaan terus berusaha mengedepankan karyawannya dan membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Semua upaya-upaya itu dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada perusahaan. Karyawan akan merasa sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan Al-Qur'an surah Al-Insyirah/94: 7 sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh pasti akan memperoleh hasil yang baik. Sehingga komitmen dalam bekerja dianjurkan pada ayat ini. Dalam Islam sangat menganjurkan agar manusia dalam bekerja harus dilakukan sebaik mungkin, yang mana telah tercantum dalam hadits yang artinya:

“Sebaik-baik pekerjaan ialah usahanya seorang pekerja apabila ia berbuat sebaik-baiknya (profesional).” (HR. Ahmad)

Hasil dalam penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat persamaan pada hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh (Mustafsiroh, 2018), bahwa religiusitas (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin. Pada penelitian ini pembahasan hipotesis pertama dan hipotesis kedua dapat dikaitkan bahwa religiusitas dan komitmen terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang baik. Meskipun terdapat satu hipotesis yang ditolak

tetapi satu hipotesis lainnya diterima. Sebuah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang bagus dapat dilihat pada komitmen karyawannya, komitmen dapat memperlihatkan kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi dari perusahaan serta kesediaan diri untuk menyelesaikan tanggung jawab agar dapat bekerja di perusahaan tersebut. Begitupun dengan religiusitas yang tertanam pada diri setiap karyawan dapat memberikan hal baik pada kinerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Bersumber dari data yang telah didapat dan dilakukan pengujian pada karyawan PT. Cahaya Amanah NF terdapat hasil penelitian yang dapat disimpulkan, yaitu secara parsial variabel religiusitas tidak terdapat pengaruh pada variabel kinerja karyawan, sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF, akan tetapi setiap karyawan sudah tertanam pada diri masing-masing harus memiliki sifat yang taat pada Tuhan tanpa memikirkan lainnya dan telah menerapkan religiusitas pada dirinya sehingga tidak memiliki pengaruh apapun pada kinerjanya. Kemudian, secara parsial terdapat pengaruh pada variabel komitmen terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel komitmen mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF, dikarenakan komitmen pada diri seorang karyawan dapat memiliki dampak yang baik bagi kinerja yang dilakukannya. Terakhir, variabel religiusitas dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan variabel komitmen bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF, meskipun terdapat satu hipotesis yang ditolak tetapi satu hipotesis lainnya diterima dan memberikan hal baik bagi kinerja karyawan.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat menguatkan antar variabel, misalnya menambah variabel motivasi, kemampuan kerja, dan sebagainya. Kemudian diharapkan dapat melakukan penelitian pada objek yang berbeda agar dapat dijadikan pembandingan.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, S. (2016). *The Impact of Religiosity and Locus of Control on Academic Achievement in College Students. Webster University.* Retrieved from <https://www3.dbu.edu/jeanhumphreys/SocialPsych/religiositylocus.htm>

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 47(2).
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM KANTOR PUSAT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI Karina. *Ekonomi Islam*, 1, 99–107.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (1994). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*.
- Darmadi. (2018). *Konservasi Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Pendidikan Islam*. Gresik: Jendela Sastra Indonesia Press.
- Fitriastuti, T. (2013). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Hidayah, R. (2016). *PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI MAN KOTA BANJARMASIN*.
- Jalaluddin. (2009). *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Karim, S. (2017). KARYAWAN, HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RELIGIUSITAS DENGAN KINERJA. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2), 116–130.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- KBBI. (2020). KBBI Daring. Retrieved February 13, 2020, from <https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustafsiroh. (2018). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin.
- Nurdaya, A. D. (2018). *Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan*. *Eprint Ums*.
- Puspitosari, I. (2019). Whistleblowing Intention Sebagai Bagian Dari Etika Islam Ditinjau Dari Intensitas Moral , Orientasi Etika Relativisme dan Religiusitas. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(2), 139–152. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v5i2.10701>

- Reily, M., & Yuliawati. (2019). Retail Minimarket Masih Tumbuh 1000 Gerai Tiap Tahun. *Katadata*, p. 1. Retrieved from <https://katadata.co.id/opini/2019/01/27/retail-minimarket-masih-tumbuh-1000-gerai-tiap-tahun>
- Sapitri, R. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA PEKANBARU. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR WILAYAH PEKANBARU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(1).
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soelistya, D. (2017). *Membangun Komitmen Karyawan Melalui Social Esteem*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyanto, Y. (2015). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI, 722–737.
- Sugiarto. dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Hospitaliti & Pariwisata*. Tangerang: PT Matana Publishing Utama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.