

Peran *Islamic Work Ethic* Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas

Istiar Purnomo^{1*)}, Nasor²⁾, Erike Anggraeni³⁾

^{1,2,3}Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

*Email korespondensi: istiarpumomo@yahoo.com

Abstract

The Islamic banking industry in the country is showing good growth, but on the other hand, there are several strategic issues that are still hindering the growth of the Islamic banking business, the quality and quantity of human resources is not optimal. Human resources are a central factor in a company and human resources that can compete really help companies achieve their goals so as to produce good performance. This research was conducted with the aim of looking at the important role of Islamic Work Ethic on employee performance and moderated by religiosity whether religiosity can strengthen or weaken the relationship to employee performance. This research includes quantitative research with a moderating approach. The research was conducted at Sharia Bank of Indonesia (BSI) in Bandar Lampung City. The data used is primary data obtained from employees of Islamic banks using questionnaires sent via the Google form application. The sampling technique used is random sampling. Data analysis using SmartPLS 3.0. The results of the study show that Islamic Work Ethic has an influence on employee performance. Religiosity strengthens the influence of Islamic Work Ethic on employee performance.

Keywords: *Islamic Work, Employee Performance and Religiosity*

Saran sitasi: Purnomo, I., Nasor., & Anggraeni, E. (2023). Peran *Islamic Work Ethic* Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 867-875. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8514>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8514>

1. PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia masih menunjukkan pertumbuhan yang positif, meskipun masih terdapat beberapa isu strategis dan tantangan yang masih harus dihadapi. Industri perbankan di tanah air mengalami beberapa kali evolusi yang telah mengubah peta kekuatan maupun strategi bisnis perbankan itu sendiri (Wahyudi Rahman et al., 2020). Terdapat beberapa isu strategis yang masih menghambat pertumbuhan bisnis perbankan syariah, antara lain belum adanya diferensiasi model bisnis yang signifikan, rendahnya tingkat literasi dan inklusi serta masih kurang optimalnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM). Perbankan Syariah di Indonesia, menghadapi beberapa tantangan salah satunya adalah tidak diimbangnya dengan sumber daya manusia (SDM) yang memadai, terutama latar belakang disiplin ilmu (Filatrovi et al., 2021). Salah satu

pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan syariah di samping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Insani. Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya insan (Banker) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin (Serhan et al., 2022).

Di samping itu, bertumbuh pesatnya industri perbankan syariah yang dari sisi jumlah bank dan jaringan kantor maupun meningkatnya volume usaha dan ragam produk perbankan syariah menuntut tersedianya Sumber Daya manusia dalam jumlah dan mutu yang semakin meningkat (Carnevale & Hatak, 2020). Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena keberhasilan pengembangan bank syariah sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan mengelola

bank Diperlukan pengetahuan general di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktek perbankan serta mempunyai komitmen untuk menerapkannya secara konsisten (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi (Berger & Demirgüç-Kunt, 2021). Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penggerak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sebab Sumber daya manusia (SDM) memiliki kreativitas dan keahlian untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya. Selain persaingan antara perusahaan, Sumber daya manusia (SDM) juga menjadi salah satu guna menghadapi persaingan dalam bisnis (Hu & Zhang, 2021).

Salah satu faktor penyebab Sumber daya manusia (SDM) dapat bersaing dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang baik dari setiap tenaga kerja tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (AFLAH et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Untuk mempertahankan suatu organisasi diperlukan peninjauan terhadap karyawan yang ada dalam organisasi tersebut (Abdul Latiff, 2021). Sehingga perusahaan dapat menilai bagaimana kualitas para karyawannya, dan bisa segera menindak lanjuti jika ada karyawan yang sudah keluar dari tujuan utama perusahaan. Karyawan baik adalah karyawan yang selalu tanggap dengan apa yang diminta oleh perusahaan, dan sigap terhadap adanya masalah dalam perusahaan (Qasim et al., 2022).

Banyak faktor-faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan kinerja karyawan secara konsisten seperti etika kerja islam atau *Islamic Work Ethic*. Etika kerja Islam memiliki keterlibatan moral dan sosial. Ini sesuai dengan unsur-unsur dasar etika kerja Islam yang berpendapat untuk memberikan rasa layak dalam berorganisasi dan untuk memperkuat komitmen organisasi (L. S. Nasution et al., 2021). Artinya pekerjaan bukan hanya mencari uang atau sekedar bertemu dengan orang lain dalam suatu ruangan tetapi secara lebih luas mempererat

suatu hubungan dengan karyawan lain serta menumbuhkan hubungan antar social (F. N. Nasution & Rafiki, 2020). Disisi lain, kinerja karyawan mampu diperkuat faktor lain yakni religiusitas. Religiusitas merupakan keyakinan individu terhadap pencipta (Tuhan) yang bukan hanya dalam bentuk ibadah, tetapi juga ketika melakukan kegiatan lain. Nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam sebuah organisasi (David & Iliescu, 2022). Spritualitas ditempat kerja menciptakan budaya organisasi baru di mana karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik. Religiusitas mampu mewarnai motivasi kerja seorang individu dalam melaksanakan aktivitasnya (Liu et al., 2021). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat peran penting *Islamic Work Ethic* terhadap kinerja karyawan serta di moderasi oleh religiusitas apakah religiusitas mampu memperkuat atau justru memperlemah hubungan terhadap kinerja karyawan.

1.1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi seseorang menunjuk dalam suatu keputusan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Keputusan tersebut akan diiringi oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut (Saban et al., 2020). Dalam Teori Harapan (*Expectancy Theory*) mengemukakan bahwa para pegawai terlebih dahulu menentukan perilaku apa yang dilakukan dan sesuatu yang akan dihasilkan atas perilaku tersebut (Candra et al., 2022). Teori ini berkata bahwa seseorang akan menerima motivasi untuk melaksanakan sesuatu apa yang mereka kerjakan untuk mencapai apa yang mereka inginkan apabila mereka yakin bahwa perilaku mereka mengacu pada apa yang akan mereka capai pada tujuan tersebut (Hamzah et al., 2021). Teori Harapan (*Expectancy Theory*) memiliki tiga unsur utama yaitu Harapan hasil prestasi, yakni suatu peluang yang diperkirakan terjadi atas suatu tindakan seseorang. Harapan ini akan memiliki pengaruh pada keputusan mereka mengenai bagaimana cara bertingkah laku. Kemudian Valensi yakni hasil yang baik atau buruk dari hasil karakter tertentu dari pribadi seseorang. Valensi merupakan referensi pribadi seorang individu. Dan Harapan prestasi usaha yakni harapan seorang individu mengenai seberapa sulit dalam merealisasikan suatu pekerjaan dan dapat berhasil

dalam mempengaruhi keputusan yang menyangkut tentang tingkah laku (Yuli Widyarini & Muafi, 2021).

1.2. Bank Syariah

Bank syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Bank syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya (Omar, 2020). Bank syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga, bank syaria h adalah lembaga keuangan/ perbankan uang operasionalnya dan produknya dikembangkan berlandaskan pada Al-Qur an dan Al-Hadist (Sihotang & Hasanah, 2021). Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan ('adl wa tawazun), kemaslahatan (maslahah), universalisme (alamiyah), serta tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim dan obyek yang haram (Rizwan et al., 2022).

1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu (Sapta et al., 2021). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sija, 2021). Kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja (Borgia et al., 2022).

Kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah

ditetapkan perusahaan (Saleem et al., 2021). Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.(Beno & Hvorecky, 2021).

1.4. Islamic Work Ethic

Islamic Work Ethic merupakan harapan islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja yang mencakup usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitasnya (Aldulaimi, 2020). *Islamic Work Ethic* diartikan sebagai pancaran dari aqidah yang bersumber pada sistem keimanan islam yaitu sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang islami (Javed et al., 2020). Etika kerja yang islami memiliki fokus pada dedikasi, kesetian, kerja keras dan komitmen terlepas dari pengaturan kerja. *Islamic Work Ethic* memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, social dan psikologis untuk mempertahankan prestise social, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman (Al-Shamali et al., 2021). Etika kerja islam memuat nilai-nilai islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas. Etika kerja islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatan pekerjaan sebagai suatu kebijakan dalam kehidupan manusia (Udin et al., 2022).

1.5. Religiusitas

Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku, dan ritual. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani, dan sikap personal (Abbas et al., 2020). Religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan pengetahuan beragama dan keyakinan beragama (kognisi), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional, atau perasaan emosional tentang agama dan atau perilaku seperti kehadiran di tempat ibadah, membaca kitab suci dan berdoa (Radita et al., 2021).

Seseorang dikatakan religious adalah mereka yang mencoba mengerti hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari batas lahiriah, yang bererak dalam dimensi vertical dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini. Pengukuran religiusitas dapat difokuskan pada keterlibatan agama dalam perilaku atau pada sikap dan orientasi terhadap agama. Religiusitas adalah kepercayaan kepada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan (Brien et al., 2021). Religiusitas umumnya bersifat individual. Tetapi karena religiusitas yang dimiliki umunya selalu menekankan pada pendekatan keagamaan bersifat pribadi, hal ini senantiasa mendorong seseorang untuk mengembangkan dan menegaskan keyakinan itu dalam sikap, tingkah laku, dan praktek keagamaan yang dianutnya. Inilah sisi sosial (kemasyarakatan) yang menjadi unsur pemeliharaan dan pelestarian sikap para individu yang menjadi anggota masyarakat tersebut (Noegroho & Wulansari, 2020).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan moderating dengan tujuan melihat kemampuan atas variabel moderating dalam memperkuat atau justru memperlemah hubungan antara dari masing-masing variabel (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini digunakan tiga jenis variabel penelitian, yaitu Variabel Terikat yaitu kinerja karyawan (Y), Variabel Bebas yaitu *Islamic Work Ethic* (X) dan Variabel Moderating yaitu religiusitas (Z). Penelitian dilakukan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Bandar Lampung periode 2022. Jenis data merupakan data primer dimana diperoleh langsung dari responden. Pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel random sampling (Purwanto, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Kantor Cabang dan Cabang Pembantu Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Bandar Lampung. Sampel penelitian sebanyak 63 karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Bandar Lampung di Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dikirimkan melalui aplikasi google form. Pengukuran indikator dengan skala Likert.

Tabel. 1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Karyawan (Y)	Kualitas	Likert
		Kuantitas	
		Ketepatan Waktu	

No.	Variabel	Indikator	Skala
2.	<i>Islamic Work Ethic</i> (X)	Efektifitas	Likert
		Kemandirian	
		Work Intention	
		Trusteeship	
		Work Type	
		Work For Islamic Ummah	
3.	Religiusitas (Z)	Justice & fairness	Likert
		Cooperation & collaboration	
		Work as the only source of ownership	
		Akidah	
		Ibadah	
		Ilmu	
		Amal	Likert
		Ikhsan	

Sumber : Data Penelitian, 2022

Penelitian menggunakan SmartPLS 3.0 untuk menganalisis data. Uji dilakukan dengan beberapa tahap yakni: Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan dasar membandingkan loading factor antara variabel laten dan dinyatakan valid dengan nilai angka lebih dari 0,70 (Rahmad Solling Hamid, 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dengan dengan melihat Cronbach's Alpha ataupun melihat Composite reliability dengan angka lebih dari 0,70 (Hengki Latan, 2019). Uji path coefficient dalam mengetahui hubungan variabel (X) dan (Y) dengan melihat t-statistic lebih dari 1,96 yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak serta menggunakan fungsi Bootstrapping pada SmartPLS (Partial Least Squares) 3.0 (Santosa, 2018). Uji moderasi berfungsi untuk melihat variabel moderating (Z) dalam penelitian apakah dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen dengan dasar t-statistic lebih dari 1,96 (Ghazali, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Tabel. 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Ket
<i>Islamic Work Ethic</i> (X)	IWE.1	0.877	Valid
	IWE.2	0.891	Valid
	IWE.3	0.704	Valid
	IWE.4	0.884	Valid
	IWE.5	0.758	Valid

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	IWE.6	0.847	Valid
	IWE.7	0.839	Valid
	KK.1	0.767	Valid
	KK.2	0.827	Valid
	KK.3	0.731	Valid
	KK.4	0.830	Valid
Religiusitas (Z)	KK.5	0.857	Valid
	R.1	0.820	Valid
	R.2	0.805	Valid
	R.3	0.849	Valid
	R.4	0.840	Valid
Efek Moderasi	R.5	0.859	Valid
	IWE (X) * Religiusitas (Z)	0.991	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji validitas pada tabel 2. menunjukkan nilai dari indikator-indikator di setiap variabel Islamic work ethic, kinerja karyawan, religiusitas dan efek moderasi antara Islamic work ethic dan religiusitas memiliki angka lebih di atas 0.70 sehingga secara mutlak data yang didapatkan valid serta layak di gunakan dan memberikan bukti pernyataan-pernyataan pada setiap variabel late pada penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang di maksud peneliti dan pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten tidak di kacaukan oleh responden-responden yang menjawab kuisioner.

Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Islamic Work Ethic (X)	0.924	0.940
Kinerja Karyawan (Y)	0.862	0.901
Religiusitas (Z)	0.910	0.931
X*Z	1.000	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukan nilai variabel *Islamic work ethic* (X) diperoleh angka Cronbach's Alpha di angka 0.924 dan Composite Reliability di angka 0.940, Variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh angka Cronbach's Alpha di angka 0.862 dan Composite Reliability di angka 0.901, Variabel religiusitas (Z) diperoleh angka Cronbach's Alpha di angka 0.910 dan Composite Reliability di angka 0.931 serta Efek moderasi *Islamic Work Ethic* dan Kinerja Karyawan (X*Z) diperoleh angka Cronbach's Alpha di angka 1.000 dan Composite Reliability di angka

1.000 serta angka diperoleh lebih di atas 0.70 sehingga secara mutlak data yang didapatkan reliabel dan memberikan bukti konsistensi kuesioner dikatakan atau handal serta pertanyaan yang ada pada kuisioner memberikan jawaban yang konsisten.

Tabel. 4 Hasil Uji Model Struktural

Hipotesis	Original Sample	T - Statistics	P - Value
Islamic Work Ethic (X) memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) IWE (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.329	3.175	0.002
Religiusitas (Z) memperkuat hubungan Islamic Work Ethic (X) pada Kinerja Karyawan (Y) Religiusitas (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.198	2.134	0.033

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji model structural pada tabel 5 bahwa *Islamic Work Ethic* (X) mempunyai koefisien original sample dengan kinerja karyawan (Y) di angka 0.329 serta nilai t – statistic di angka 3.175 dan nilai tersebut di atas 1.96 serta nilai p – value di angka 0.002 dan nilai tersebut di bawah 0.05 sehingga secara mutlak *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil konstruk Religiusitas (Z) sebagai mempunyai koefisien original sample dengan kinerja karyawan (Y) di angka 0.198 serta nilai t – statistic di angka 2.134 dan nilai tersebut di atas 1.96 serta nilai p – value di angka 0.033 dan nilai tersebut di bawah 0.05 sehingga secara mutlak religiusitas memperkuat pengaruh *Islamic Work Ethic* pada kinerja karyawan.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Peran Islamic Work Ethic terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar dari hasil uji variabel *Islamic Work Ethic* (X) diperoleh angka 0.329 serta nilai t – statistic di angka 3.175 dan nilai tersebut di atas 1.96 serta nilai p – value di angka 0.002 dan nilai tersebut di bawah 0.05 sehingga secara mutlak *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk KC dan KCP di Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukan bahwa etika kerja islam oleh karyawan membuat dorongan batin bahwa manusia harus mengikuti dan menaati perintah Allah SWT atau dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC dan KCP

Bandar Lampung beretika dengan mengerjakan apa yang diperbolehkan dan menghindari apa yang telah di larang dalam ajaran Islam dan hal ini mampu membuat peningkatan pada kinerja karyawan. Selain itu, *Islamic Work Ethic* mampu memberikan dampak yang baik terhadap perilaku karyawan dalam bekerja karena dapat memberikan stimulus terhadap sikap kerja yang positif. Artinya, hal tersebut dapat menimbulkan sikap seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan yang pada akhirnya tidak hanya menguntungkan individu semata melainkan organisasi tempat karyawan bekerja. *Islamic Work Ethic* dalam Islam merupakan hasil dari keyakinan umat Islam bahwa aktivitas kerja berkaitan dengan tujuan hidup yaitu memperoleh pahala dari Allah SWT dan karyawan yang memiliki nilai *Islamic Work Ethics* maka akan memiliki rasa keikhlasan dan semangat kerja yang tinggi melalui profesionalisme kerja sehingga kinerja seorang muslim yang berakhlak akan meningkat. Karyawan terutama karyawan muslim yang memiliki *Islamic Work Ethics* tinggi maka akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan diperlihatkan pada pencapaian kinerja maupun prestasi kinerja pegawai dengan maksimal sehingga memberikan manfaat bagi banyak pihak termasuk karyawan itu sendiri karena tanggungjawabnya dalam pekerjaan juga merupakan salah satu perintah dari Allah SWT dan sebagai sarana mendapatkan pahala.

Hasil penelitian yang dilakukan selaras dengan penelitian (Haryati et al., 2021) yang dibuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel etika kerja Islam dan terhadap kinerja karyawan. Selain dukungan dari hasil penelitian (Ahnaf Fadhlurrohmah, 2022) bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam Teori Harapan (*Expectancy Theory*) oleh Victor Vroom (1964) bahwa para pegawai terlebih dahulu menentukan perilaku apa yang dilakukan dan keputusan tersebut akan diiringi oleh hasil tertentu atas perilaku tersebut (Candra et al., 2022). Etika kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja terpancar dari niat kerja yang merupakan sikap hidup mendasar. Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal (Akhmadi et al., 2023).

3.2.2. Peran Religiusitas Dalam Memoderasi Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar dari hasil uji variabel Religiusitas (Z) diperoleh angka 0.198 serta nilai t – statistic di angka 2.134 dan nilai tersebut di atas 1.96 serta nilai p – value di angka 0.033 dan nilai tersebut di bawah 0.05 sehingga secara mutlak religiusitas memperkuat pengaruh *Islamic Work Ethic* pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dimilikinya sikap religiusitas karyawan maka dapat membantu karyawan agar memiliki dorongan kerja dengan mengingat dan menerapkan nilai-nilai Islam. Keberadaan religiusitas dalam diri karyawan akan membuat individu memiliki kesadaran modal yang tinggi dan cenderung mengadopsi sikap, perilaku, dan keputusan berdasarkan nilai-nilai moral sehingga dalam menempatkan diri dalam bekerja dengan adanya manfaat spiritual. Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk KC dan KCP di Kota Bandar Lampung memperlihatkan jika semakin tinggi religiusitasnya maka semakin baik dalam memperkuat hubungan *Islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya religiusitas pada karyawan maka karyawan akan setia, memiliki rasa tanggungjawab, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya sehingga memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh pada hasil kerja. Kemampuan religiusitas dalam memperkuat *Islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya religiusitas maka karyawan merasa yang mengawasi pekerjaan mereka bukan hanya atasan atau perusahaan melainkan Allah SWT sehingga berusaha melakukan pekerjaan dengan efektif. Karena hal tersebut kaitannya dengan *Islamic work ethic* karena akan membantu memandang pekerjaan bukan sebagai tujuan materi semata namun ada tujuan melakukan pekerjaan dengan berlandaskan moral umum yang bersumber pada siswam keimanan Islam sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Robbie & Novianti, 2020) memberikan fakta aspek religiusitas mampu memperkuat sehingga perlu dipertahankan untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya dukungan dari penelitian (Marpaung et al., 2021) menemukan religiusitas memperkuat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Teori Harapan (*Expectancy Theory*) oleh Victor Vroom (1964) bahwa seseorang akan menerima motivasi

untuk melangsungkan sesuatu apa yang mereka kerjakan untuk mencapai apa yang mereka inginkan apabila mereka yakin bahwa perilaku mereka mengacu pada apa yang akan mereka capai pada tujuan tersebut (Hamzah et al., 2021). Religiusitas melambangkan identifikasi individu dengan dan komitmen terhadap nilai-nilai dan prinsip agama. Religiusitas termasuk dalam karakteristik pribadi. Religiusitas mengajarkan rasa tugas, kesetiaan, tanggung jawab, dan nilai-nilai yang membuat individu berkomitmen untuk pekerjaan mereka yang berhubungan dengan Islam pandangan yang sangat menekankan nilai-nilai moral (Shaheen et al., 2020). Religiusitas adalah faktor personal yang ditunjukkan kepatuhan untuk berurusan dengan Allah, tetapi religiusitas juga bisa terjadi dalam hubungan di tempat kerja, religiusitas untuk menjaga kepatuhan kepada kepemimpinan sehingga menghasilkan kinerja yang terbaik untuk perusahaan (Tufail, 2021).

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian memberikan fakta *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja islam oleh karyawan membuat dorongan batin bahwa manusia harus mengikuti dan menaati perintah Allah SWT serta karyawan yang beretika dengan mengerjakan apa yang diperbolehkan dan menghindari apa yang telah di larang dalam ajaran Islam dan hal ini mampu membuat peningkatan pada kinerja karyawan. Religiusitas memperkuat pengaruh *Islamic Work Ethic* pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dimilikinya sikap religiusitas karyawan maka dapat membantu karyawan agar memiliki dorongan kerja dengan mengingat dan menerapkan nilai-nilai Islam. Keberadaan religiusitas dalam diri karyawan akan membuat individu memiliki kesadaran modal yang tinggi dan cenderung mengadopsi sikap, perilaku, dan keputusan berdasarkan nilai-nilai moral sehingga dalam menempatkan diri dalam bekerja dengan adanya manfaat spiritual.

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar acuan terutama bank syariah sebagai masukan kepada perusahaan dalam usahanya meningkatkan kualitas kinerjanya karyawannya. Penelitian ini hanya berfokus pada 2 framework yakni *Islamic Work Ethic* dan Religiusitas dan disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan framework atau variabel lain yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti *Islamic Corporate Culture* dan *Organization*

Citizen Behaviour Islamic Perspective (OCBIP). Penelitian ini hanya berfokus pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Bandar Lampung dalam menilai kinerja karyawan sehingga disarankan dapat meneliti dan mempelajari kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di seluruh Provinsi di Indonesia.

5. REFERENSI

- Abbas, A., Saud, M., Usman, I., & Ekowati, D. (2020). Servant leadership and religiosity: An indicator of employee performance in the education sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(4), 391–409.
- Abdul Latiff, N. (2021). The Effect of Workplace Spirituality on Employee Performance. *Issues and Perspectives in Business and Social Sciences*, 1(1), 22–27. <https://doi.org/10.33093/ipbss.2021.1.3>
- AFLAH, K. N., SUHARNOMO, S., MAS'UD, F., & MURSID, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Ahnaf Fadhlurrohman, F. M. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(3).
- Akhmadi, A., Sumail, L. O., Pujiwati, A., Akhmadi, A., Sumail, L. O., & Pujiwati, A. (2023). Islamic work ethics and employees ' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification Islamic work ethics and employees ' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification. *Cogent Social Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2174064>
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The influence of Islamic Work Ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review*, 30(5), 101817. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
- Aldulaimi, S. H. (2020). Islamic work ethics: Multidimensional constructs and scale validation. *International Journal of Applied Management Science*, 12(3), 186–206. <https://doi.org/10.1504/IJAMS.2020.108073>
- Beno, M., & Hvorecky, J. (2021). Data on an Austrian Company's Productivity in the Pre-Covid-19 Era, during the Lockdown and after Its Easing: To Work Remotely or Not? *Frontiers in Communication*, 6(March), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2021.641199>

- Berger, A. N., & Demirgüç-Kunt, A. (2021). Banking research in the time of COVID-19. *Journal of Financial Stability*, 57(July), 100939. <https://doi.org/10.1016/j.jfs.2021.100939>
- Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095416>
- Brien, A. R., Suhartanto, D., Sarah, I. S., Suhaeni, T., & ... (2021). The role of religiosity on employee engagement and performance: The perspective of Muslim employees. *International Journal Of Applied Business Research*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>
- Candra, W., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Haryanto, E. (2022). Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.21>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116(May), 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- David, I., & Iliescu, D. (2022). The influence of religiosity and meaning making on work outcomes: A path analysis. *Current Psychology*, 41(9), 6196–6209. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01119-y>
- Filatrovi, E. W., Kurniawati, N. I., & ... (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi ...*, 7(02). <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/2744>
- Ghazali, I. (2019). *SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS), dilengkapi Smartpls 3.0, Xlstat 2104, Warppls 4.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & . Z. (2021). the Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), 23–34. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1), 59–62. <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>
- Hengki Latan, I. G. (2019). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 3.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP).
- Hu, S., & Zhang, Y. (2021). COVID-19 pandemic and firm performance: Cross-country evidence. *International Review of Economics and Finance*, 74(2020), 365–372. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2021.03.016>
- Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, 4(3), 189–207. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>
- Liu, Y., Hassan, M., Chupradit, S., Ageli, M., Shoukry, A. M., & Aldeek, F. F. (2021). Aggressive workplace behavior, motivation, and worker's output: Mediating effect of religiosity among the service sector employees. *Aggression and Violent Behavior*, April, 101625. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101625>
- Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 669–678. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234(October 2020), 108075. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nasution, L. S., Karina, B., Sembiring, F., & Harahap, R. H. (2021). Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable (Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 8(January), 1.
- Noegroho, A. D., & Wulansari, N. A. (2020). Religiosity as a Moderation of the Effect of Intellectual and Spiritual Quotient on Employee Performance. *Management Analysis Journal*, 9(2), 113–121. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i2.35635>
- Omar, Z. (2020). The Impact Of Covid-19 On Islamic Banking In Indonesia During The Pandemic Era. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 8(2), 19–32. <https://doi.org/10.17687/jeb.0802.03>

- Purwanto, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining Impact of Islamic Work Ethic on Task Performance: Mediating Effect of Psychological Capital and a Moderating Role of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283–295. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04916-y>
- Radita, F. R., Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., Chidir, G., & Asnaini, S. W. (2021). Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, February, 45–59. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v4i1p105>
- Rahmad Solling Hamid, S. M. A. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8. dalam Riset Bisnis*. Inkubator Penulis Indonesia.
- Rizwan, M. S., Ahmad, G., & Ashraf, D. (2022). Systemic risk, Islamic banks, and the COVID-19 pandemic: An empirical investigation. *Emerging Markets Review*, 51(PB), 100890. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2022.100890>
- Robbie, R. I., & Novianti, K. R. (2020). Exploring the Role of Religiosity in Moderating Employee Commitments in Islamic Banking (Study at Sharia Banks in East Java, Indonesia). *Tsaqafah*, 16(1), 21. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v16i1.3695>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*.
- Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>
- Shaheen, S., Zulfiqar, S., Saleem, S., & Shehazadi, G. (2020). Does Organizational Cronyism Lead to Lower Employee Performance? Examining the Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Frontiers in Psychology*, 11(October), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.579560>
- Sihotang, M. K., & Hasanah, U. (2021). Islamic Banking Strategy in Facing the New Normal Era During the Covid-19. *International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 479–485.
- Sija, A. (2021). the Key Factors Influencing Bank Employees' Performance During Pandemic Covid-19: an Investigation on Selected Banks in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(1), 54–70. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i1.1010>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung : Alfabeta.
- Tufail, M. (2021). Impact of Religiosity on Work Engagement and Job Performance : Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Asian Social Studies and Applied Research (ASSAR)*, 2(3), 367–381.
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>
- Wahyudi Rahman, M. F., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2020). Flexible Work Arrangements in Covid-19 Pandemic Era, Influence Employee Performance: the Mediating Role of Innovative Work Behavior. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 10–22. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2020.622>
- Yuli Widyarini, Y., & Muafi, M. (2021). The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(3), 177–188. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1123>