

Hubungan Nilai-Nilai Islami, Budaya dan Kinerja Sumber Daya Insani Bank Muamalat Indonesia

Popy Novita Pasaribu^{*1}, Musa Hubeis², Endang Gumbira Sa'id³, Aji Hermawan³

¹ Mahasiswa program Doktor Manajemen dan Bisnis, SPs IPB

² Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor

³ Departemen Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian Institut Pertanian Bogor

ABSTRACT

The objective of this research is to find out these following matters: the influence of pray essential toward the work culture, the influence of work culture toward human resource (HR) performance, the influence of pray essential toward HR performance and the indirect influence of pray essential toward HR performance in work culture. This study takes place in Bank Muamalat Indonesia (BMI). Respondents are collected by purposive sampling method. Data collection through questionnaire with Likert scale and literature study. Data analysis used for this research is Structural Equation Modeling (SEM) technique. Factors of pray essence consist of 6 (six) variables, they are concentrate, understanding, respect, terrified and adore, hope for mercy and bless and embaress for carelessness. Factors of work culture are individual initiative, risk job tolerate, supervision, integration, management support, control, identity, compensation, conflict toleration and communication pattern. Factors of HR performance are job knowledge, job quality, initiative, teamwork, absence and time resource responsibility. The results show, there is a significant influence of pray essential toward work culture, there is a significant influence of work culture toward HR performance, there is a significant influence of pray essential toward HR performance, and there is no direct influence of pray essential, based on work culture toward HR performance. By understanding the variables that influences BMI pray essential, work culture and HR performance, the stakeholders can use the information to make improvement to gain sustainability of business.

Key words: HR performance, pray, work culture

PENDAHULUAN

Terpuruknya banyak perusahaan raksasa seperti Enron dan Madoff akibat skandal manipulasi keuangan, menyadarkan betapa pentingnya nilai-nilai etika, spiritual dalam pengelolaan perusahaan. Adam Smith 17 tahun sebelum mengeluarkan teori *The Weath Nation* (1776) dan menjadi Guru Ekonomi, lebih dulu dikenal sebagai guru filsafat moral dengan bukunya *The Theory of Moral Sentiment* (1759). Ini menegaskan bahwa moral, etika, nilai bukan hal baru dalam ekonomi dan sosial. Krisis finansial global yang terjadi bersumber dari *moral hazard*. Ini dijelaskan oleh hipotesa Minsky, yaitu kehancuran dari perusahaan keuangan raksasa Amerika sepenuhnya bersumber aktor utama internal perusahaan bersangkutan.

Dalam perbankan syariah, sudah tentu nilai-nilai yang menjadi budaya perusahaan juga nilai-nilai Islami. Semua aktor dalam perusahaan membutuhkan nilai-nilai spiritual yang melekat dalam aktivitas kerja membentuk budaya dan menghasilkan kinerja.

Syariah Islam merupakan kebenaran mutlak berupa Al Qur'an dan Hadits Rasulullah. Banyak ayat Al Qur'an yang berhubungan Sumber Daya

Insani atau SDI (tugas sebagai khalifah dalam QS. 2:30-33) salah satu melalui pembelajaran seperti dalam QS 2:221, QS 6:80). Dalam studi ini keseluruhan nilai-nilai Islami dicerminkan dengan sholat. Sholat dikatakan dalam hadits Nabi sebagai tiang agama, dimana Nabi harus menghadap Allah melalui Isra' Mi'raj dan sholat sholat dapat mewakili nilai-nilai Islami yang akan membentuk budaya unggul dan menghasilkan kinerja prima. Sholat merupakan aplikasi dari 4 (empat) sumber pengetahuan, yaitu *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)*, *Spiritual Quotient (SQ)* dan *Adversitty Quotient (AQ)*. Penggabungan keempat unsur kecerdasan ini sejalan dengan para pemikir barat. Sholat dikatakan oleh Agustian (2000), Rahman (2002) sebagai pembentuk karakter. Dengan demikian sholat mampu menjadi *input* bagi budaya organisasi dan kinerja SDI. Namun perusahaan di Indonesia yang mayoritas SDI adalah beragama Islam dan menjalankan sholat, apakah sudah mampu membentuk budaya unggul dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan dalam jangka panjang.

Perbankan syariah perlu melakukan pengembangan penilaian kinerja berbasis syariah untuk meningkatkan kinerja manajemen dalam jangka panjang yang berpengaruh terhadap peningkatan budaya unggul perusahaan sebagai kunci daya saing lokal dan global. Keberlangsungan usaha

*) Korespondensi:

Jl. Kebagusan Raya No. 17 Pasar Minggu
Jakarta Selatan; E-mail: pnovita@yahoo.com

bukan hanya dilihat dari performa material, tetapi juga nilai-nilai yang diyakini oleh pekerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Quatro (2002) terhadap 500 organisasi atau perusahaan yang ada menunjukkan adanya kongruensi antara normativitas spritualitas perusahaan dengan performa perusahaan yang lebih baik. Hal ini berarti perusahaan-perusahaan yang normatif lebih spritual dalam melaksanakan aktivitasnya untuk menghasilkan laba lebih baik, khususnya pertumbuhan pendapatan jangka panjang.

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengkaji persepsi dari faktor-faktor pada pemaknaan sholat, budaya kerja dan kinerja SDI pada BMI, serta (2) menganalisis pengaruh masing-masing dari pemaknaan sholat dan budaya kerja terhadap kinerja SDI di BMI.

METODOLOGI

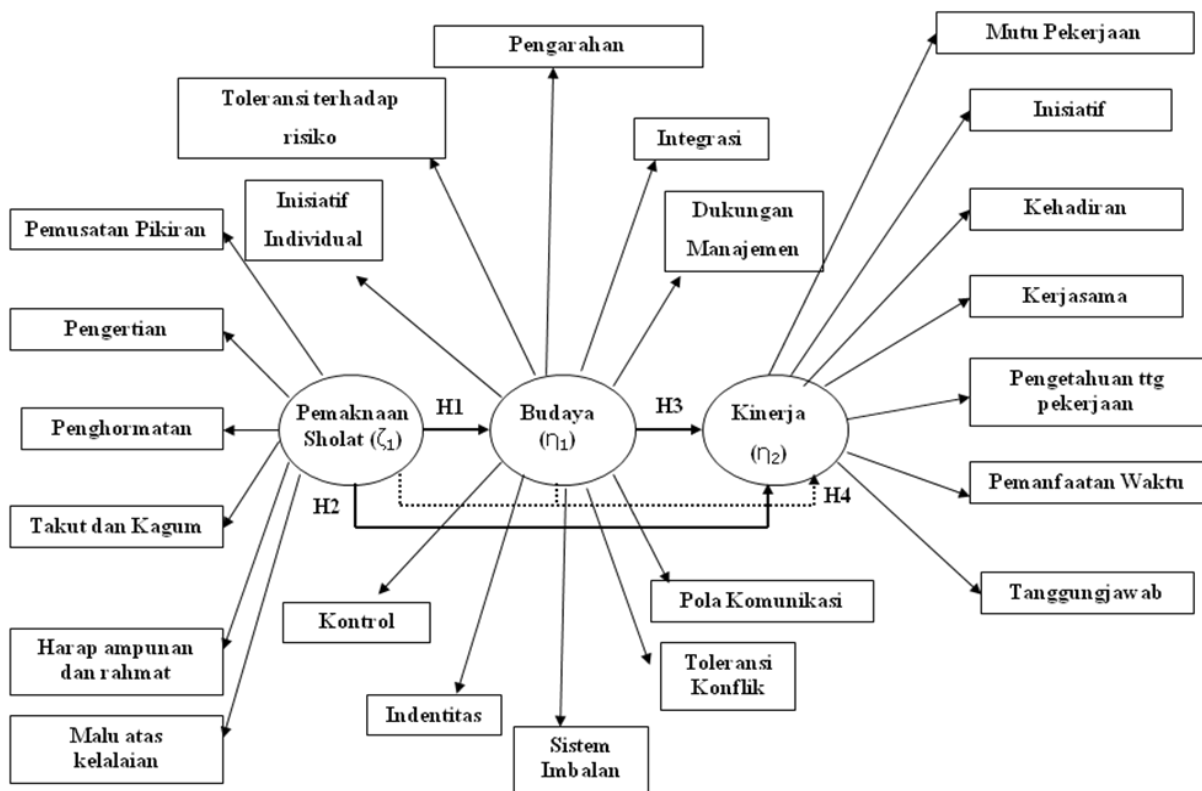
Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini nilai, keyakinan dan ritual dengan basis syariah dibatasi dengan pemaknaan sholat oleh SDI. Pemilihan sholat yang mewakili nilai-nilai Islam, antara lain shalat merupakan

ibadah yang pertama kali disyariatkan oleh Rasulullah setelah tauhid dan Allah telah mewajibkannya pada malam mi'rajnya Nabi SAW ke langit. Ghazali (1986) telah merumuskan 6 pemaknaan sholat yang menghasilkan sholat khusyu', yaitu pemusatan pikiran; pengertian; penghormatan; takut dan kagum; harap ampunan dan rahmat; serta malu atas kelalaian.

Pendekatan budaya didekati dengan pendapat Robbins (2006), yaitu sepuluh karakteristik utama yang merupakan esensi dari suatu budaya organisasi seperti inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi.

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menggunakan 7 faktor kinerja Higgins, yaitu mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini maka:

- H1 : Pemaknaan sholat berpengaruh nyata dan positif terhadap budaya kerja.
 H2 : Budaya kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan.
 H3 : Pemaknaan sholat berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan.
 H4 : Pemaknaan sholat melalui budaya kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di perbankan syariah, yaitu BMI di DKI Jakarta terhadap para karyawannya. Metode penarikan contoh yang digunakan adalah *purposif* untuk mendapatkan 80 orang karyawan BMI yang berada di daerah Jakarta, yaitu Matraman, Slipi, Bumi Serpong Damai dan Roxy. Untuk mengkaji hubungan pemaknaan sholat, budaya kerja dan kinerja ini menggunakan metode eksploratif deskriptif dengan analisa *Structural Equation Modeling* (SEM). Pemi-lihan metode eksploratif deskriptif bertujuan memberikan gambaran tentang sesuatu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan, atau untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses penelitian (Istijanto, 2005; Sumarwan, 2006).

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diisi berdasarkan skala Likert, disamping studi pustaka. Pengumpulan data dan informasi yang diperlukan bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu, buku-buku referensi, jurnal-jurnal ilmiah, artikel-artikel di berbagai media, serta sumber-sumber lainnya.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer yang dihimpun meliputi persepsi SDI terhadap apa yang dirasakannya terhadap sistem yang diberlakukan dalam organisasi, serta persepsi SDI yang beragama Islam terhadap pemaknaan sholat, budaya kerja dan kinerja di BMI.

Berdasarkan model SEM dimaksud, dapat disusun persamaan berikut:

1. Model struktural (*structural model*)

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi_1 + \zeta_2$$

di mana:

- ξ_i = peubah laten bebas pemaknaan sholat
 η_1 = peubah laten tak bebas budaya kerja
 η_2 = peubah laten tak bebas kinerja
 ζ = tingkat kesalahan yang terjadi pada perhitungan peubah η

2. Model pengukuran (*measurement model*)

$$X_i = \lambda_{ij}^{(x)} \xi_j + \delta_i$$

$$Y_i = \lambda_{ij}^{(y)} \eta_j + \varepsilon_i$$

di mana:

- X_i = peubah indikator X pembentuk peubah laten bebas ξ_j pemaknaan sholat

Y_i = peubah indikator Y pembentuk peubah laten tak bebas η_j budaya kerja untuk $i = 1 - 10$

Y_i = peubah laten tak bebas η_j kinerja untuk $i = 11 - 17$

λ_{ij} = besar (faktor muatan) X_i dalam membentuk ξ_j atau besar (faktor muatan) Y_i dalam membentuk η_j = peubah indikator Y pembentuk

δ_i = tingkat kesalahan yang terjadi pada perhitungan peubah X_i

ε_i = tingkat kesalahan yang terjadi pada perhitungan peubah Y_i

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk $H_1 - H_3$ pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 0,05, sehingga nilai t dari setiap koefisien persamaan struktural harus lebih besar dari 1,96. Sedangkan untuk menguji H_4 adalah hasil kali perkalian parameter γ_1 dengan β_1 lebih besar dari pada γ_2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank "Pertama Murni Syariah" di Indonesia adalah PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) didirikan tahun 1991 dan pada tanggal 27 Oktober 1994 ditetapkan menjadi Bank Devisa. Hal ini telah memperkuat posisinya dengan berbagai macam pelayanan perbankan syariah untuk transaksi domestik maupun internasional. Walaupun krisis ekonomi yang berlangsung sejak 1997 turut menerpa BMI, namun tanpa bantuan pemerintah terus berkembang dan berinovasi. Hal ini, antara lain karena BMI tidak mengalami *negative spread* dan tidak terkena bencana bunga-berbunga, yang menjadi penyakit dalam ekonomi ribawi atau ekonomi berbasis bunga.

Keberhasilan melewati krisis juga tercermin dari kinerja tahun 1998-2003. Pencapaian-pencapaian kinerja keuangan yang nyata, antara lain modal usaha mengalami perbaikan sembilan kali lipat dari semula tinggal Rp 39 milyar di tahun 1998 menjadi Rp 311 milyar pada akhir 2003 melalui suntikan modal baru dan merupakan hasil usaha kru BMI sendiri dalam mengoptimalkan profitabilitas. Keberhasilan sisi finansial juga merupakan hasil beberapa kebijakan utama, yaitu restrukturisasi manajemen, pembinaan SDI, sistem penghargaan berdasarkan kinerja, pembangunan visi dan misi baru untuk memperkuat budaya perusahaan melalui program *Muamalat Spirit* yang dilakukan berdasarkan konsep manajemen *celestial* (Amin, 2007) yang terdiri dari tiga unsur, yakni ZIKR (*Zero base*, Iman, Konsistensi dan *Result oriented*), PIKR (*Power, Information, Rewards* dan *Knowledge*) dan MIKR (Militan, Intellect, Kompetitif dan Regeneratif).

Tanggapan Responden terhadap Peubah Penelitian

Pemaknaan Shalat

Indeks persepsi yang diberikan karyawan BMI dalam dimensi pemaknaan shalat secara umum berada pada kriteria setuju dan sangat setuju. Indeks persepsi tertinggi dalam dimensi ini juga terdapat pada peubah takut dan kagum dengan persepsi sangat setuju (56,68%) dapat dilihat dari enam peubah seperti dimuat pada Tabel 1 (61,20%). Hal ini mengindikasikan bahwa hampir semua peubah tingkat persepsi dimensi pemaknaan shalat karyawan BMI sudah cukup tinggi. Hasil *two top box*, yaitu nilai kumulatif setuju dan sangat setuju, maka untuk BMI takut dan kagum memberikan kontribusi tertinggi.

Dalam hal ini, shalat adalah satu ibadah harian yang harus dilakukan setiap harinya, yaitu minimal lima kali dalam sehari dan pelaksanaannya tidak dapat diwakilkan, walau dalam kondisi apapun. Shalat akan mendatangkan ketenangan bagi pelakunya dan hal tersebut berlaku bila sepenuhnya dimahami shalatnya dengan baik, diantaranya arah kiblat, gerakan shalat.

Stork dan Muhammad (1997) mengungkapkan bahwa tujuan utama shalat dalam agama Islam adalah menciptakan kesadaran akan Allah dan keberadaan-Nya. Hal inilah yang yang kelak

mempengaruhi semua amal perbuatan yang dilakukan. Mukhtar (2003) mengungkapkan bahwa dampak besar dari shalat adalah (1) Mendekatkan diri kepada Allah, (2) Memperkuat jiwa dan motivasi, (3) Menyatakan ke-Maha-Tinggian Allah, (4) Menimbulkan ketenangan jiwa, (5) Menjauhkan diri dari kelalaian mengingat Allah, (6) Melatih kedisiplinan, (7) Mengajarkan kebijaksanaan, (8) Mengajarkan berpikir positif, amanat dan jujur. Sedangkan Ghazali (1986) memaparkan 6 faktor yang mendatangkan kekhusyuan dalam shalat, yaitu pemusatan pikiran, pengertian, penghormatan, takut dan kagum, harap ampunan dan rahmat, serta malu atas kelalaian.

Budaya Kerja

Indeks persepsi yang diberikan karyawan BMI dalam dimensi budaya kerja secara umum berada pada kriteria setuju (Tabel 2). Jika indeksnya dilihat berdasarkan metode *two top box*, maka urutan tertinggi adalah (1) integrasi, (2) pengarahan dan (3) pola komunikasi. Artinya budaya kerja yang meliputi integrasi, pengarahan dan pola komunikasi yang terjadi di BMI sudah berjalan dengan baik dan tidak menjadi permasalahan, namun yang memiliki persepsi terburuk menurut responden adalah sistem imbalan.

Tabel 1. Tingkat persepsi dimensi pemaknaan shalat

Pemaknaan Shalat	Tingkat Persepsi (%)				
	1	2	3	4	5
Pemusatan pikiran (x_1)	0,00	6,74	17,68	43,69	31,88
Pengertian (x_2)	0,00	2,11	10,55	39,24	48,10
Penghormatan (x_3)	0,84	5,91	15,59	41,63	36,03
Takut dan Kagum (x_4)	0,00	1,26	5,47	36,59	56,68
Harap ampunan dan rahmat (x_5)	0,00	0,83	8,33	36,67	54,17
Malu atas kelalaian (x_6)	0,63	8,13	16,25	44,38	30,63

Keterangan: 1 = Sangat tidak setuju; 2 = Tidak setuju; 3 = Cukup setuju; 4 = Setuju; 5 = Sangat setuju

Tabel 2. Tingkat persepsi budaya kerja

Budaya Kerja	Tingkat Persepsi (%)				
	1	2	3	4	5
Inisiatif Individual (y_1)	0,42	5,90	22,29	60,49	10,90
Toleransi terhadap tindakan beresiko (y_2)	0,00	4,21	28,56	53,34	13,88
Pengarahan (y_3)	0,00	1,26	16,95	59,76	22,03
Integrasi (y_4)	0,00	0,42	6,69	60,08	32,81
Dukungan Manajemen (y_5)	0,00	3,16	17,09	62,03	17,72
Kontrol (y_6)	1,28	12,80	15,36	43,27	27,28
Identitas (y_7)	5,77	12,17	14,06	43,87	24,12
Sistem Imbalan (y_8)	1,28	8,29	28,72	41,99	19,72
Toleransi terhadap konflik (y_9)	0,00	9,53	21,65	56,08	12,74
Pola Komunikasi (y_{10})	0,00	2,59	16,80	56,77	23,84

Peubah integrasi dan pengarahannya merupakan unsur yang menonjol. Penggunaan istilah *kru* bagi SDI BMI dapat mencerminkan integrasi semua level jabatan. Dalam hal ini, pengarahannya dapat dikatakan bahwa BMI sebagai bank umum pertama syariah di Indonesia harus membuat standar dan pedoman praktek perbankan syariah. Misi BMI mempertegas peubah pengarahannya menjadi menonjol, karena misinya "Menjadi *role model* Lembaga Keuangan Syariah dunia".

Peubah sistem imbalan menjadi persepsi terendah di BMI. Seperti yang disampaikan Karim (2010) menguatkan hasil penelitian bahwa persepsi budaya terendah ada pada peubah sistem imbalan bahwa posisi BMI pada *matrix of motivating and hygiene factors* adalah pada kuadran yang memberikan kinerja dan loyalitas tinggi. Matriks ini menunjukkan BMI mempunyai tingkat *motivating* tinggi, sedangkan *hygiene factors*, seperti status, *job security*, upah dan tunjangan rendah. Walaupun sistem imbalan BMI dipersepsi rendah, namun SDInya memiliki loyalitas tinggi.

Dalam hal ini, Identitas organisasi sangat diperlukan untuk menumbuhkan kebanggaan yang akan mengembangkan budaya kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara mantap di dalam tubuh organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga membentuk citra baik organisasi.

Kinerja

Kinerja yang diharapkan dalam organisasi akan dapat dicapai, apabila strategi pengembangan SDI di dalam organisasi dilakukan secara akurat, terencana dan terpadu. Kinerja karyawan dapat diterjemahkan sebagai proses, tata cara dan hasil pekerjaan yang dilaksanakan para karyawan.

Mutu pekerjaan adalah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan rencana, waktu dan standar yang telah ditetapkan. Inisiatif berarti melaksanakan tugas tanpa disuruh dan kreatif mencari solusi pemecahan masalah untuk menyelesaikannya. Kerjasama merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja secara bersama-sama, saling membantu dan menjalin hubungan dan komunikasi yang baik, sehingga hasil yang dicapai dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Indeks persepsi dimensi kinerja pada seluruh karyawan BMI berada pada kriteria setuju. Dimensi kinerja adalah suatu tingkatan prestasi yang dicapai dan mencerminkan persepsi keberhasilan SDI. Dengan menggunakan metode *two top box* (Tabel 3), dapat terlihat bahwa peubah tertinggi pertama adalah kerjasama, kedua adalah peubah mutu pekerjaan. Hal ini diduga karena BMI sudah lebih lama beroperasi sebagai bank syariah, maka peubah mutu pekerjaan lebih tinggi dipersepsi sebagai cerminan keberhasilan kinerja daripada peubah kinerja lainnya.

Tabel 3. Tingkat persepsi kinerja SDI

Kinerja	Tingkat Persepsi (%)				
	1	2	3	4	5
Mutu Pekerjaan (y_{11})	0,00	0,83	12,63	70,89	15,64
Inisiatif (y_{12})	0,00	3,79	11,31	60,36	24,54
Kehadiran (y_{13})	0,84	7,14	16,81	44,54	30,67
Kerjasama (y_{14})	0,00	0,84	3,80	62,87	32,49
Pengetahuan Tentang Pekerjaan (y_{15})	0,00	0,63	14,43	55,97	28,97
Tanggung Jawab (y_{16})	0,00	1,69	13,47	59,64	25,21
Pemanfaatan Waktu (y_{17})	1,27	3,15	25,25	52,13	18,20

Pengaruh Pemaknaan Shalat Terhadap Budaya Kerja dan Kinerja

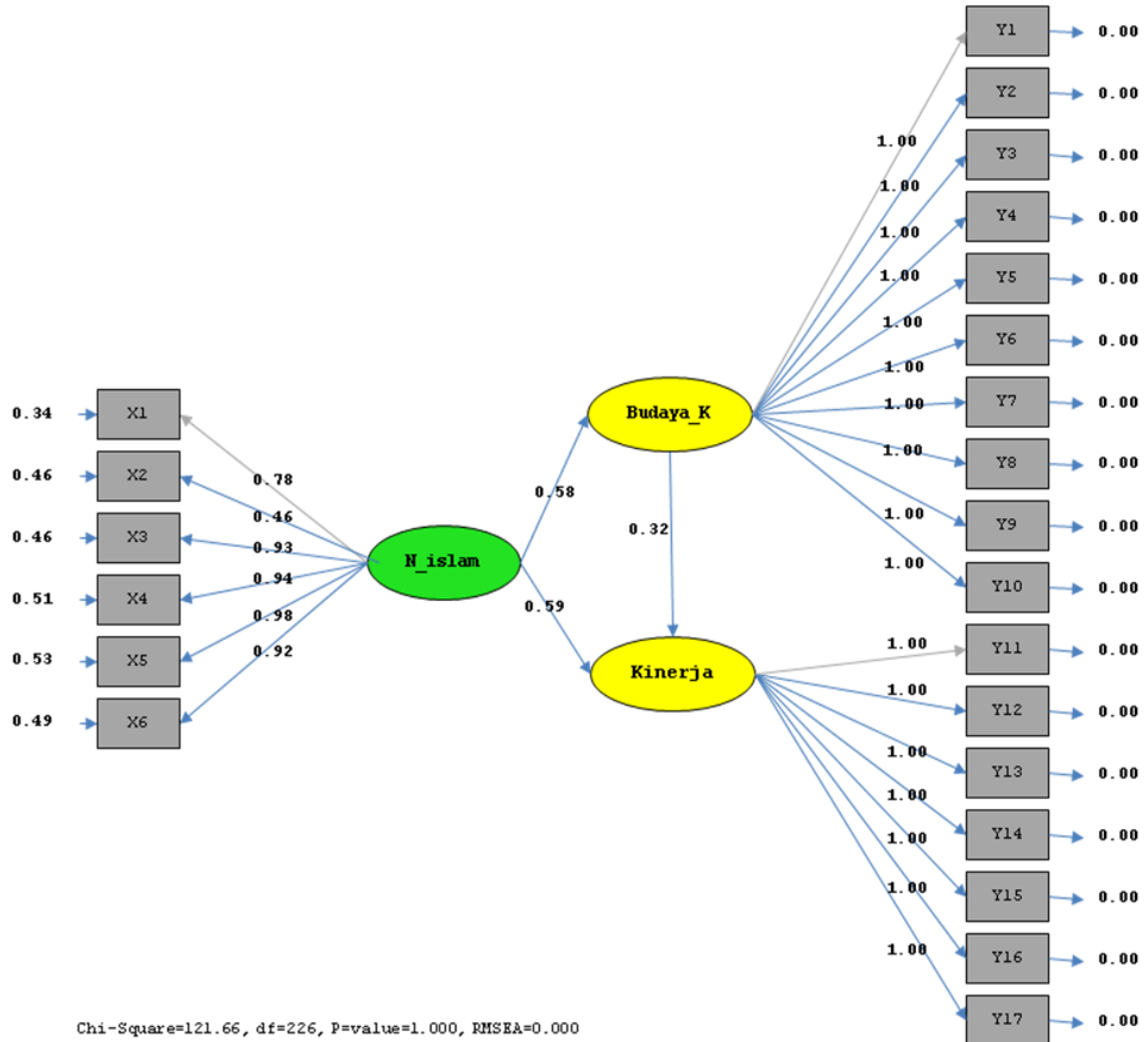
Model struktural seperti yang terdapat pada interpretasi dan modifikasi model estimasi (Gambar 2) untuk BMI. Pada model tersebut terdapat satu peubah laten eksogen (bebas) yang menggambarkan dimensi berpengaruh langsung terhadap budaya kerja (η_1) dan kinerja (η_2), maupun pengaruh tidak langsung terhadap kinerja, yaitu pemaknaan shalat (ζ_1). Dalam hal ini, peubah laten merupakan peubah yang tidak dapat diukur secara langsung (*unobserved*) sehingga diperlukan sejumlah indikator yang berfungsi untuk menduga peubah-peubah laten tersebut. Peubah laten endogen budaya kerja

diukur oleh dengan peubah indikator $Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5, Y_6, Y_7, Y_8, Y_9$, dan Y_{10} , peubah laten endogen kinerja diukur dengan peubah indikator $Y_{11}, Y_{12}, Y_{13}, Y_{14}, Y_{15}, Y_{16}$, dan Y_{17} . Sedangkan untuk mengukur peubah laten eksogen, pemaknaan shalat digunakan X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6 .

Hasil perhitungan *Construct Reliability* (CR) untuk BMI adalah 0,94. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model penelitian ini mempunyai reliabilitas sangat baik, dimana indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Pada diagram lintas terlihat bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi positif terhadap peubah laten budaya kerja.

Semua peubah laten eksogen memiliki nilai positif dan berpengaruh langsung terhadap budaya kerja dan kinerja, yang berarti peubah/indikator pada peubah eksogen pemaknaan shalat memberikan kontribusi terhadap peningkatan budaya kerja dan kinerja, tidak ada yang memberikan kontribusi pada penurunan budaya

kerja atau penurunan pada kinerja. Hasil pengujian pada peubah pemaknaan shalat menunjukkan bahwa keseluruhan mempunyai nilai uji-t lebih besar dari 1,96, yang menunjukkan sangat berpengaruh nyata terhadap pembentuk budaya kerja dan kinerja, serta budaya ke kinerja sesuai dengan data empiris.



Gambar 2. Model path diagram solusi standar (standardized solution)

Setelah melakukan perhitungan koefisien lintas model, dilihat juga apakah hubungan koefisien lintas model antara peubah berhubungan nyata atau tidak dengan melakukan nilai uji-t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa peubah laten pemaknaan shalat memiliki hubungan yang nyata dalam pembentukan budaya kerja dan kinerja atau nilai uji-t masing-masing peubah laten tersebut lebih besar dari 1,96. Begitu juga dengan hubungan budaya dan kinerja dengan nilai uji-t lebih besar dari 1,96. Koefisien lintas model positif menunjukkan hubungan positif. Ini menunjukkan adanya pengaruh nyata dan positif pemaknaan shalat terhadap budaya kerja, budaya kerja terhadap kinerja dan pemaknaan shalat terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis SEM menunjukkan pengaruh tidak langsung pemaknaan shalat melalui budaya kerja terhadap kinerja karyawan

yang dapat dihitung dengan hasil kali koefisien lintas model pemaknaan shalat ke budaya kerja dengan koefisien lintas model budaya kerja ke kinerja karyawan. Hasil kali koefisien lintas tidak langsung sebesar 0,19 lebih kecil dari pada koefisien lintas langsung yang berarti hipotesis pemaknaan shalat melalui budaya mempengaruhi kinerja ditolak (Tabel 4).

Hipotesis yang menyatakan bahwa pemaknaan shalat berpengaruh nyata dan positif terhadap budaya kerja dapat diterima. Hal ini sejalan dengan teori spiritualitas di tempat kerja seperti yang dikemukakan oleh Ashmos *et al* (2000) dan Gibson (2000) yang mengkonsepkan spiritualitas dalam bekerja sebagai perjalanan menuju integrasi antara bekerja dan spiritualitas bagi individu dan organisasi yang di dalamnya terdapat tujuan, kesatuan dan keterkaitan dalam bekerja. Dalam hal

ini, bank Syariah tidak terlepas dari proses internalisasi budaya organisasi (perusahaan). Salah satu unsur pembentuk budaya organisasi adalah keberadaan nilai-nilai yang diyakini secara

mendasar oleh organisasi tersebut (Welly, 2007). Dalam konteks Bank Syariah, nilai-nilai dimaksud semestinya adalah nilai-nilai yang bersumber dari ajaran Islam.

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis untuk BMI

Lintas	Koefisien	t _{value}	Nyatasi
Sholat → Budaya	0,58	5,43	Ya, positif
Budaya → Kinerja	0,32	2,30	Ya, positif
Sholat → Kinerja	0,59	4,77	Ya, positif
Sholat (Budaya) → Kinerja	(0,58) x (0,32) = 0,19 lebih kecil daripada koefisien lintas langsung		Tidak

Abdalati (1986) mengungkapkan bahwa efektivitas sholat dalam Islam adalah untuk memperkuat keimanan, melapangkan jalan dalam segala segi kehidupan, menjadi jalan bagi manusia untuk merealisasikan aspirasi-aspirasi alam dan instingtif untuk membentuk kebesaran dan ketinggian moral, membersihkan kalbu dan mengembangkan pikiran, serta memelihara sisi kebaikan manusia. Teori budaya seperti yang dikemukakan oleh Schein (2004) adalah budaya sebagai keyakinan dasar yang dirasakan dan Hill and Jones (1995), bahwa budaya yang harus dipahami oleh para anggotanya. Budaya itu timbul dari keyakinan, nilai-nilai dan asumsi-asumsi yang ditetapkan oleh manajemen dan pengalaman pembelajaran dari anggota kelompok pada saat organisasi berkembang.

Dalam hal ini, pemaknaan sholat sebagai wujud spiritualitas mempengaruhi timbulnya budaya yang diyakini, dirasakan dan dipahami bersama oleh para individu karyawan. BMI sebagai bank pertama syariah yang kemunculannya dimotori pada ulama dalam Majelis Ulama Indonesia (MUI), menegaskan nuansa spiritual yang mendorong para pendiri untuk menetapkan budaya organisasi secara eksplisit maupun yang dikembangkan melalui pembelajaran para karyawan dalam menjalankan organisasi. Budaya organisasi dengan manajemen pembelajaran melalui celestial manajemen, yaitu ZIKR, PIKR dan MIKR (Amin, 2007) dari hasil empiris membuktikan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara sholat terhadap budaya.

Budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara empiris yang diolah dengan SEM memperlihatkan adanya hubungan yang nyata dan positif. Kotter and Haskett (1992) menyatakan budaya organisasi mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar dampaknya terhadap prestasi kerja organisasi, yaitu pada level makro (organisasi) dan level mikro (individu) terbukti secara empiris. Hasil dari analisis persepsi ini sejalan dengan yang disampaikan Karim (2010), menguatkan bahwa persepsi budaya terendah dimiliki indikator sistem imbalan, namun memberikan kinerja dan loyalitas yang tinggi. Walaupun sistem imbalan BMI dipersepsi rendah, namun SDI BMI memiliki loyalitas tinggi, karena menganggap bekerja sebagai ibadah.

Hipotesis yang menyatakan bahwa pemaknaan sholat berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja dapat diterima. Hikmah dan tujuan sholat seperti yang dikemukakan oleh Rousydiy (1995), yaitu mengungkapkan bahwa hikmah sholat adalah untuk mencegah dari yang keji dan munkar (QS. al-'Ankabut: 45), mendidik manusia berdisiplin dan mematuhi peraturan (QS. an-Nisa': 103), menanamkan ketenangan dan ketentraman dalam jiwa (QS. al-Ma'arij: 19-23), melatih konsentrasi pikiran dan juga menumbuhkan jiwa kepemimpinan; serta Hafidhuddin dan Tanjung (2003), hikmah ibadah shalat adalah menumbuhkan kekuatan mental serta menumbuhkan daya tahan dan kepercayaan diri.

Budaya kerja dan kinerja yang sesuai dengan Islam adalah budaya kerja yang dimanifestasikan dalam manajemen syariah yang bermutu, sehingga menghasilkan kinerja. Budaya kerja yang diterapkan oleh Muhammad Rasulullah SAW, sebagai suri tauladan umat Islam adalah **Siddhik, Istiqomah, Fatonah, Amanah** dan **Tabligh** atau disingkat **SIFAT**

Hal inilah yang menjadikan hubungan sholat menjadi terikat kuat dengan kinerja individu (Rahman, 2002). BMI memiliki keyakinan bahwa sholat, mendirikan sholat merupakan ibadah yang sangat penting sesuai dengan firman Allah dalam Al Qur'an dan hadits Rasulullah SAW. Pengejawantahan keyakinan ini diwujudkan dalam penempatan ruangan sholat di kantor-kantor cabang BMI berada di depan dan menjadi pusat tata letak ruangan. Penempatan ruangan sholat dan manajemen selestial yang menuntut para anggota untuk berkinerja berbeda dan tidak terbatas dari organisasi yang dikelola dengan manajemen terestial.

Pemaknaan sholat untuk dapat mempengaruhi kinerja tidak perlu melalui pembentukan budaya, karena secara langsung pemaknaan sholat akan mempengaruhi kinerja. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku kesehariannya dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan SDI yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja

individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik.

Manajemen BMI menyadari hal ini, sehingga dalam proses rekrutmen calon kru yang dikedepankan adalah integritas daripada keahlian dengan jargon "*hire them for integrity and train them for the skill*". Salah satu bentuk seleksi dalam rekrutmen, yaitu apabila undangan interview yang dijadwalkan pada hari Jum'at dan jam sholat Jum'at dipenuhi calon karyawan, maka akan digugurkan. Artinya, bila integritas untuk sholat tidak dapat dipenuhi, kinerja yang dihasilkan juga tidak akan sesuai harapan manajemen BMI.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Persepsi dari faktor-faktor yang dominan pada pemaknaan sholat di BMI, yaitu takut dan kagum, serta persepsi budaya kerja yang dominan adalah integrasi. Sedangkan persepsi dari faktor-faktor yang dominan pada keberhasilan kinerja adalah kerjasama
2. Pemaknaan sholat berpengaruh nyata dan positif terhadap budaya kerja; budaya kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan; pemaknaan sholat berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan; dan pemaknaan sholat melalui budaya kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Manajemen BMI perlu memperhatikan peubah yang mendapatkan indeks persepsi terendah, yaitu malu atas kelalaian pada peubah pemaknaan sholat, sistem imbalan pada budaya kerja dan pemanfaatan waktu pada kinerja, dalam menuju kinerja yang lebih baik di masa mendatang untuk keberlangsungan usaha lebih lanjut.
2. Pemaknaan sholat hanya merupakan bagian dari syariah Islam, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat faktor-faktor lain dari agama Islam yang dapat memberikan kontribusi kepada budaya dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdalati, H. 1986. Islam Suatu Kepastian. IIFSO, Riyadh.
- Agustian, A.G. 2000. ESQ: Emotional Spiritual Quotient, The ESQ Way 165 – 1 Ihsan 6 Rukun Iman 5 Rukun Islam. Arga. Jakarta
- Amin, A.R., 2007. The Celestial Management. Senayan Abadi, Jakarta.
- Annuaui, P.S. 1989. How to Built a Corporation Culture, Majalah Asian Manager, The Asian Institute of Management, Bangkok.
- Ashmos, D.D. and K. Laine. 1999. Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure, Paper Presented at the Southwestern Federation of Administrative Disciplines. Houston, Texas.
- Ghazali, A. 1986. Rahasia-rahasia Shalat. Karisma, Bandung.
- Gibsons, P. 2000. Spirituality at Work: Definitions, Measures and Validity Claims. In Biberman and Whitty, 2000, Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations. University of Toronto Press, Toronto.
- Hill, C.W.L. and G.R. Jones. 1995. Strategic Manajemen Theory An Integrated Approach. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia; Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan; Plus 36 Topik Riset SDI dan Contoh Pengolahan Data. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Karim, A.A. 2010. Motivating and Rewarding HR Syariah. HR Syariah Summit, Jakarta.
- Kotter, J.P. and S.L. Hasket. 1997. Corpo-rate Culture and Performance. PT Prenhallindo Simon & Schuster (Asia) Pte Ltd, Jakarta.
- Hafidhuddin, D. dan H. Tanjung. 2003. Manajemen Syariah dalam Praktik. Gema Insani Press, Jakarta.
- Mukhtar. 2003. Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). Jurnal Siasat Bisnis. No.8 Vol.1.
- Quatro, SA. 2002. Organizational Spiritual Normativity as Influence on Organizational Culture and Performance in Fortune 500 Firms. Dissertation at Iowa State University, Iowa.
- Rahman. A. 2002. Tuhan perlu disembah; Eksplorasi Makna dan Manfaat Shalat bagi Hamba. PT Serambi Ilmu Serambi Trans, Jakarta.
- Robin, S.P. 2006. Organizational Behavior (10th edition). Pearson, New Jersey.
- Rousydiy, T.L. 1995. Ruh Shalat dan Hikmahnya. Rainbow, Medan.
- Schein, E. H. 2004. Organizational Culture and Leadership. Josney-Bass, San Fransisco.
- Stork, M. dan Muhammad. 1997. Buku Pintar al-Qur'an; Referensi Lengkap Memahami Kitab Suci al-Qur'an. Ladang Pustaka dan Intimedia, Jakarta.
- Sumarwan, U. 2006. *Hand Out* Mata Kuliah Metode Riset Bisnis. Program Pasca Sarjana Manajemen dan Bisnis IPB, Bogor.
- Welly, J. 2007. Menggali Etos Kerja Islami Dalam Pengembangan Budaya Kerja Telkom. www.geocities.com/theTropic/Cabara/1595/budker.htm.