

**ANALISIS PENGARUH KEBERAGAMAAN TERHADAP KUALITAS  
KERJA KARYAWAN BPRS HARTA INSAN KARIMAH KANTOR  
CABANG KARAWACI KOTA TANGERANG**

**Muizzudin**

Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Islamic Village Tangerang  
Email: muuizviva@gmail.com

**ABSTRACT**

As a part of sharia bank, BPRS Harta Insan Karimah plays an important role in empowering muslims and small and medium enterprises in rural areas. In playing its rule, the bank has to show the power of its employees especially in their religiosity and quality of work. This quantitative research is aimed at identifying the present existing data on their religiosity and quality of work and measuring the impact of their religiosity on their quality of work. The primary data is collected from the respondents' responses to the statements of their religiosity as the independent variable and their quality of work as the dependent variable in the form of Likert scale options provided in the questionnaire. After going through the tests of validity, reliability, normality, and linearity, the data is processed to the regression analysis with SPSS 25. The results show that the religiosity as the independent variable has the positive impact on the quality of work as the dependent variable with the value of 12,8 %. This value is relatively small due to the fact that the research only uses one independent variable.

**Keywords:** religiosity, quality of work, sharia banking

**ABSTRAK**

Sebagai bagian dari bank syariah, BPRS Harta Insan Karimah mempunyai peran yang sangat penting dalam memberdayakan kaum muslim dan UMKM di daerah pinggiran. Dalam menjalankan perannya, BPRS Harta Insan Karimah harus menunjukkan kekuatannya dalam hal keberagaman dan kualitas kerja karyawan. Riset kuantitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi data tentang keberagaman dan kualitas kerja karyawan and mengukur pengaruh keberagaman terhadap kualitas kerja. Data primer dikumpulkan dari jawaban-jawaban dalam bentuk lima opsi dengan skala Likert yang disediakan dalam angket. Setelah lulus uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan Linearitas, data dianalisa dengan menggunakan analisa regresi dengan bantuan software aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif keberagaman sebagai variabel bebas terhadap kualitas kerja sebagai variabel terikat dengan nilai 12,8 %. Nilai yang masih relatif kecil ini disebabkan riset hanya menggunakan satu variabel bebas.

**Kata kunci:** keberagaman, kualitas kerja, perbankan syariah

## **PENDAHULUAN**

Dalam peraturan perundang-undangan tentang perbankan, di Indonesia selain Bank Umum, Bank Syariah, juga ada BPR (Bank Perkreditan Rakyat) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). BPR merupakan Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan BPRS merupakan Bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Baik BPR maupun BPRS, dalam kegiatannya, tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR dan BPRS jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dan BPRS dilarang menerima simpanan giro seperti cek dan bilyet giro, kegiatan valas, dan perasuransian.

Dibandingkan dengan bank umum, jangkauan BPR dan BPRS terhadap nasabah juga minim. Keduanya terbatas pada tingkat provinsi, berdasarkan kebutuhan yang sederhana. Namun karena hal tersebut, BPR dan BPRS juga cenderung lebih cepat dalam memproses kredit atau pembiayaan, karena seluruh pemegang keputusan berada di satu wilayah.

Secara historis, BPRS bermula dari pemenuhan amanah Undang-Undang No 7 Tahun 1992 tentang peraturan perbankan dan peraturan pemerintah no. 72 tahun 1992. Konten esensinya mengatur bank berdasarkan prinsip bagi hasil. Setelah itu terjadi perubahan, BPRS lalu diatur dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Dalam kegiatannya, BPRS melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Kemudian diatur Surat Keputusan Direktur BI No. 32/36/KEP/DIR/1999 tanggal 12 Mei 1999, mengenai Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah. Lebih dari itu, keberadaan BPRS secara khusus dijabarkan dalam bentuk SK Direksi BI No. 32/34/Kep/Dir, tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Umum berdasarkan Prinsip Syariah dan SK Direksi BI No. 32/36/Kep/Dir, dimuat pada tanggal 12 Mei 1999 dan Surat Edaran BI No. 32/4/KPPB tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah.

Sebagai salah satu lembaga perbankan berbasis syariah, BPRS Harta Insan Karimah didirikan oleh PT BPRS Harta Insan Karimah pada tanggal 8 September 1993. Sampai tahun riset ini dilakukan (2020), lembaga keuangan perbankan ini sudah beroperasi selama 27 tahun di bidang perbankan syariah. BPRS ini telah meletakkan pondasi yang kuat untuk menjaga pertumbuhan kinerja yang sehat dan berkesinambungan melalui pengembangan sektor pembiayaan dengan prinsip kehati-hatian (*prudential banking*) yang berorientasi kepada pelayanan cepat dan Islami. Pemegang saham Perseroan adalah Alumni Himpunan Mahasiswa Islam Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada (HMI FE UGM) Yogyakarta. Sampai dengan Desember 2013, jumlah pemegang saham sebanyak 241 orang<sup>1</sup>. Kekeluargaan dan Silaturahmi adalah niat dan tekad awal para pemegang saham ketika mendirikan Perseroan, yang sampai saat ini tetap terbina dengan baik.

Seperti BPRS lainnya, BPRS Harta Insan Karimah sejak didirikan selalu berusaha untuk mengaplikasikan prinsip-prinsip perbankan syariah dalam menawarkan dan mengelola produk-produknya serta mengoptimalkan capaian-capaian realisasi target-target penjualannya. BPRS Harta Insan Karimah menjalankan tiga produknya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Tiga produk tersebut meliputi tabungan, deposito, dan pembiayaan<sup>2</sup>. Produk tabungan terdiri dari Tabungan iB Karimah, Tabungan Unggulan, Tabungan iB Wadiah, dan

---

<sup>1</sup> Tim TI, "BPRS Harta Insan Karimah," BPRS HIK, diakses 16 September 2021, <https://www.bprshik.co.id/>.

<sup>2</sup> Tim TI.

Tabungan Smart iB Karimah. Produk deposito terdiri dari Deposito iB Mudharabah. Pembiayaan terdiri dari satu jenis pembiayaan, yaitu pembiayaan ritel.

Normalnya, suatu lembaga keuangan berbasis syariah seperti perusahaan-perusahaan, unit-unit bisnis, atau organisasi-organisasi lainnya mempunyai aspek-aspek yang harus diperhatikan, dievaluasi, dan diperbaiki. Salah satu aspek tersebut adalah pengelolaan SDM yang dikaitkan dengan ciri khas lembaga keuangan berbasis syariah. Banyak aspek pengelolaan SDM yang harus diperhatikan, dievaluasi, dan diperbaiki. Riset ini fokus pada pengaruh keberagamaan terhadap kualitas kerja karyawan BPRS Harta Insan Karimah.

Riset tentang pengaruh keberagamaan terhadap kualitas kerja karyawan sangat urgen bagi perusahaan yang menjalankan bisnisnya berbasis syariah. Mengelolanya bisa dilakukan dengan mengumpulkan data terkait dan menganalisisnya dengan analisis statistik regresi. Penulis berasumsi ada pengaruh keberagamaan terhadap kualitas kerja karyawan.

### **Keberagamaan**

Dari segi bahasa, kata ‘keberagamaan’ berarti ‘perihal beragama’<sup>3</sup>. Merujuk kepada aturan tata bahasa Bahasa Indonesia. Kata ‘keberagamaan’ ini berasal dari kata dasar ‘agama’ yang kemudian dibentuk menjadi beragama, lalu diberi imbuhan ke-dan-an sehingga menjadi keberagamaan. Dalam Bahasa Indonesia, kata-kata yang mendapat imbuhan ke-dan-an mengandung makna, antara lain, sifat atau keadaan, seperti kebekuan (keadaan membeku), kebesaran (keadaan membesar), kerajinan, kepekaan, kejujuran dan lain-lain. Keberagamaan berarti keadaan atau sifat orang-orang beragama, yang meliputi keadaan dan sifat atau corak pemahaman, semangat dan tingkat kepatuhannya untuk melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, dan keadaan prilaku hidupnya sehari-hari setelah ia menjadi penganut suatu agama. Dari sinilah, muncul istilah-istilah Islam Abangan atau Islam Santri, Islam Liberal, dan lain-lain.

Penggunaan istilah keberagamaan secara harfiah merupakan terjemahan kata *religiosity*. Dalam kamus, kata ini berarti kondisi menjadi agamis, saleh, taat (*the quality of being religious; piety; devoutness*<sup>4</sup>).

Secara konseptual, pengertian keberagaman dapat dieksplorasi dari pengertian *religiosity* yang diberikan oleh Nejdert Delener sebagai *the degree to which beliefs in specific religious values and ideals are held and practiced by an individual*<sup>5</sup> (tingkat kepercayaan terhadap nilai-nilai agama yang dipegang dan dipraktikkan oleh setiap individu). Untuk dimensi-dimensi atau indikator-indikator yang dapat dikembangkan dari keberagamaan, dalam kajian-kajian tentang keberagamaan atau religiositas baik dalam Bahasa Indonesia ataupun dalam Bahasa Inggris masih merujuk kepada konsep *religiosity* yang dikembangkan beberapa puluh tahun yang lalu oleh Glock dan Stark meskipun tidak sedikit kajian yang

---

<sup>3</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, “Keberagamaan,” dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, April 2021), <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/keberagamaan>.

<sup>4</sup> Harper Collins, *Collins English Dictionary* (Glasgow: Harper Collins Publishers, 2021), <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/satisfaction>.

<sup>5</sup> Nejdert Delener, “The Effects of Religious Factors on Perceived Risk in Durable Goods Purchase Decisions,” *Journal of Consumer Marketing* 7, no. 3 (Maret 1990): 27–38, <https://doi.org/10.1108/EUM000000002580>.

mengkritisi konsep ini<sup>6</sup>. Ada lima dimensi keberagaman, yaitu: *ideological (religious belief)*, *intellectual (religious knowledge)*, *ritualistic (religious practice)*, *experiential (religious feeling)*, *consequential (religious effect)*<sup>7</sup>. Secara umum, konsep ini digunakan dalam penelitian-penelitian<sup>8</sup>.

Pada mulanya konsep lima dimensi keberagaman ini digunakan untuk masyarakat yang beragama bukan Islam. Namun demikian di kalangan umat Islam, sudah ada usaha melakukan Islamisasi konsep ini dengan memasukan nilai-nilai keberagaman dari agama Islam. Dari beberapa studi literatur ada salah satu contoh tindakan Islamisasi konsep tentang keberagaman dari Dalia Abdelrahman Farrag Mohammed Hassan seorang muslimah berkebangsaan Mesir. Konsep lima dimensi ini dikonversi dan dimodifikasi supaya sesuai dengan nilai-nilai keberagaman Islam dengan memasukan nilai ketauhidan ke dalam dimensi *ideological (religious belief)*, pemahaman konsep agama terkait pekerjaan yang dijalankan ke dalam dimensi *intellectual (religious knowledge)*, praktek ritual keagamaan setiap hari ke dalam dimensi *ritualistic (religious practice)*, efek kesalehan individu ke dalam dimensi *experiential (religious feeling)*, dan efek kesalehan sosial ke dalam dimensi *consequential (religious effect)*<sup>9</sup>.

Penulis mengkondisikan konsep keberagaman sebagai variabel bebas. Dengan mengadopsi konsep yang digunakan oleh Dalia Abdelrahman Farrag Mohammed Hassan ini, Penulis mengkonversi lima dimensi menjadi lima indikator dengan urutan yang sama. Indikator pertama “keyakinan/tauhid” terdiri dari dua pernyataan: betul-betul paham ilmu tauhid dan betul-betul mempraktekkan ilmu tauhid. Indikator kedua “pengetahuan tentang konsep agama terkait pekerjaan” terdiri dari dua pernyataan: betul-betul paham konsep ekonomi syariah dan betul-betul paham konsep perbankan syariah. Indikator ketiga “praktek ritual keagamaan setiap hari” terdiri dari tujuh pernyataan: menjalankan sholat wajib lima waktu pada awal waktu, terbiasa menjalankan sholat sunnah, melaksanakan puasa Ramadhan, terbiasa melaksanakan puasa sunnah, selalu berzikir setelah sholat, selalu berdoa setelah sholat, dan setiap hari membaca al Quran. Indikator keempat “pengalaman dalam bentuk efek positif kesalehan individu” terdiri dari empat pernyataan: merasa dekat dengan Allah SWT, merasa dicintai Allah SWT, merasa doa-doa selalu dikabulkan, merasa tenteram karena Allah. Indikator kelima “konsekuensi dalam bentuk efek positif kesalehan sosial” yang terdiri dari empat pernyataan: selalu suka menolong, selalu berbuat adil, selalu menjaga amanat, dan selalu berpikir dan berusaha untuk memberikan manfaat kepada orang lain dan lingkungan sekitar.

### **Kualitas Kerja**

Sumber Daya Manusia di organisasi bisnis apapun termasuk BPRS Harta Insan Karimah perlu dikembangkan secara terus menerus supaya diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap karyawan secara proporsional akan menghasilkan sesuatu

<sup>6</sup> James O. Gibbs dan Kelly W. Crader, “A Criticism of Two Recent Attempts to Scale Glock and Stark’s Dimensions of Religiosity: A Research Note,” *Sociological Analysis* 31, no. 2 (1970): 107, <https://doi.org/10.2307/3710060>.

<sup>7</sup> Carlos Miguel Lemos dkk., “Dimensionality and Factorial Invariance of Religiosity among Christians and the Religiously Unaffiliated: A Cross-Cultural Analysis Based on the International Social Survey Programme,” ed. oleh Jonathan Jong, *PLOS ONE* 14, no. 5 (15 Mei 2019): 4, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216352>.

<sup>8</sup> Sarlito Wirawan, *Psikologi Lintas Budaya* (Malang: Raja Grafindo, 2014).

<sup>9</sup> Dalia Abdelrahman Farrag dan Mohammed Hassan, “The Influence of Religiosity on Egyptian Muslim Youths’ Attitude towards Fashion,” *Journal of Islamic Marketing* 6, no. 1 (9 Maret 2015): 95–108, <https://doi.org/10.1108/JIMA-04-2014-0030>.

yang direncanakan, diproyeksikan, atau ditargetkan. Karyawan berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi juga dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan terkait benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Secara harfiah, kualitas kerja merupakan istilah yang diterjemahkan dari istilah dalam Bahasa Inggris yaitu *quality of work*. Dalam kosa kata Bahasa Indonesia, ada dua padanan kata untuk *quality*, yaitu kualitas dan mutu. Sementara padanan kata untuk *work* dalam Bahasa Indonesia adalah kerja atau pekerjaan.

Membicarakan pengertian kualitas atau mutu rasanya tidak afdol kalau tidak merujuk pada tiga tokoh pemikir mutu, yaitu William Edwards Deming, Joseph Moses Juran, dan Philip Bayard Crosby. William Edwards Deming mengartikan kualitas sebagai tingkatan keseragaman dan ketergantungan yang dapat diprediksi dalam konteks biaya rendah dan diterima oleh pasar (*a predictable degree of uniformity and dependability, at a low cost, with quality suited to the market*<sup>10</sup>). Joseph Moses Juran mengartikan kualitas sebagai tingkat sejauh mana karakteristik yang melekat memenuhi persyaratan (*degree to which an inherent characteristic fulfills requirements*<sup>11</sup>). Pada buku yang berbeda, Joseph Moses Juran memberikan pengertian kualitas secara singkat sebagai kecocokan untuk digunakan (*fitness for use*<sup>12</sup>). Pakar lain, Philip Bayard Crosby mengartikan kualitas sebagai kesesuaian dengan persyaratan (*conformance to requirement*<sup>13</sup>). Dari tiga pakar mutu yang mendapat julukan dalam Bahasa Inggris “Quality Guru” ini, ada empat kunci terkait kerja, yaitu kesesuaian, syarat, pengguna, dan pasar. Karena membahas kualitas terkait kerja, bahasan kualitas di sini dibatasi hanya pada kesesuaian karyawan dengan syarat-syarat kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi sebagai pengguna karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan tantangan pasar.

Studi literatur tentang kualitas kerja menunjukkan adanya beda pengertian kualitas kerja di antara para ahli. Penelusuran lebih dalam menunjukkan adanya perbedaan yang tipis dan ada juga yang kontras. Perbedaan ini timbul karena bedanya aspek yang dilihat. Perbedaan ini juga timbul karena bedanya elemen atau cakupan elemen yang jadi objek walaupun aspeknya sama.

Pengertian kualitas kerja dapat dilihat dari aspek proses dan juga dari aspek keluaran (*output*), bahkan gabungan dari proses dan keluaran.

Pengertian kualitas kerja berdasarkan pendekatan proses diformulasikan sebagai berikut: 1. kualitas sumber daya manusia yang mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*)<sup>14</sup>; sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> Rafael Aguayo dan W. Edwards Deming, *Dr. Deming: The American Who Taught the Japanese About Quality* (Millennia Management Associates, Ltd., 2010).

<sup>11</sup> Joseph M. Juran dan Joseph A. De Feo, *Juran's Quality Handbook: The Complete Guide to Performance Excellence, Sixth Edition* (McGraw-Hill Education, 2010), <https://www.accessengineeringlibrary.com/content/book/9780071629737>.

<sup>12</sup> J. M. Juran dan Frank M. Gryna, *Quality Planning and Analysis* (New York, NY: McGraw-Hill Education, 1993), 32.

<sup>13</sup> Philip B. Crosby, *Quality Is Free: The Art of Making Quality Certain: How to Manage Quality - So That It Becomes A Source of Profit for Your Business*, 1st edition (New York: McGraw-Hill, 1979), 58.

<sup>14</sup> Domi C. Matutina, Poltak Manurung, dan Sudarsono, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993).

<sup>15</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014).

Pengertian kualitas kerja berdasarkan pendekatan keluaran diformulasikan sebagai berikut: suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna<sup>16</sup>; suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya<sup>17</sup>.

Pengertian kualitas kerja berdasarkan pendekatan proses dan keluaran diformulasikan sebagai kondisi seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan<sup>18</sup>.

Dengan mengadopsi pengertian berdasarkan pendekatan keluaran, Penulis mengkondisikan “kualitas kerja karyawan” sebagai variabel terikat yang terdiri dari tiga indikator, yaitu: tingkat pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan yang sudah menjadi domain seorang karyawan, tingkat efisiensi dalam mencapai tujuan atau sasaran, dan tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran. Dari tiga indikator ini, Penulis membuat tiga pernyataan, yaitu: tingkat pencapaian tujuan atau sasaran yang menjadi tanggung jawab karyawan, tingkat efisiensi dalam mencapai tujuan atau sasaran terkait, dan tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran terkait.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data primer yang diambil dari angket. Penelitian ini dibatasi hanya terkait aspek keberagaman dan kualitas kerja karyawan BPRS Harta Insan Karimah Kantor Cabang Karawaci yang berada di Ruko Madrid No. 19 Palem Semi, Jl. Raya Imam Bonjol, Panunggungan, Cibodas, Tangerang. Penelitian dilakukan dari minggu awal April sampai minggu akhir Mei 2019. Data yang dikumpulkan merupakan jawaban-jawaban responden atas setiap pernyataan dari setiap indikator berdasarkan variabel penelitian. Jawaban-jawaban responden berupa satu pilihan dari setiap pernyataan dalam bentuk skala Likert, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dari populasi yang berjumlah 104 dengan menggunakan rumus *Slovin*, didapat 52 responden. Seluruh responden memberikan jawaban dengan mengakses link yang diberikan. Data yang dikumpulkan diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis dengan menggunakan teknis analisis regresi dengan menggunakan aplikasi software pengolah data statistik, yaitu SPSS versi 25.

Dengan merujuk pada konsep tentang keberagaman karyawan dan kualitas kerja karyawan yang sudah dipaparkan pada telaah pustaka di atas, Penulis memformulasi variabel keberagaman karyawan sebagai variabel bebas dan variabel kualitas kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Variabel keberagaman terdiri dari lima indikator dan setiap indikator terdiri dari pernyataan-pernyataan dengan jumlah yang secara proporsional disesuaikan dengan kebutuhan penjas dari setiap indikator. Indikator pertama “keyakinan/tauhid” terdiri dari dua pernyataan: betul-betul paham ilmu tauhid dan

---

<sup>16</sup> Edwin B. Flippo, *Personel Management (Manajemen Personalia) Terjemahan Alponso S*, 7 ed., vol. 2 (Jakarta: Erlangga, 2013), 28.

<sup>17</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, 1 ed. (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 132.

<sup>18</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, 4 ed. (Yogyakarta: BPF, 2012).

betul-betul mempraktekkan ilmu tauhid. Indikator kedua “pengetahuan tentang konsep agama terkait pekerjaan” terdiri dari dua pernyataan: betul-betul paham konsep ekonomi syariah dan betul-betul paham konsep perbankan syariah. Indikator ketiga “praktek ritual keagamaan setiap hari” terdiri dari tujuh pernyataan: menjalankan sholat wajib lima waktu pada awal waktu, terbiasa menjalankan sholat sunnah, melaksanakan puasa Ramadhan, terbiasa melaksanakan puasa sunnah, selalu berzikir setelah sholat, selalu berdoa setelah sholat, dan setiap hari membaca al Quran. Indikator keempat “pengalaman dalam bentuk efek positif kesalahan individu” terdiri dari empat pernyataan: merasa dekat dengan Allah SWT, merasa dicintai Allah SWT, merasa doa-doa selalu dikabulkan, merasa tenteram karena Allah. Indikator kelima “konsekwensi dalam bentuk efek positif kesalahan sosial” yang terdiri dari empat pernyataan: selalu suka menolong, selalu berbuat adil, selalu menjaga amanat, dan selalu berpikir dan berusaha untuk memberikan manfaat kepada orang lain dan lingkungan sekitar.

Variabel terikat “kualitas kerja karyawan” terdiri dari tiga indikator, yaitu: tingkat pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan yang sudah menjadi domain seorang karyawan, tingkat efisiensi dalam mencapai tujuan atau sasaran, dan tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran. Dari tiga indikator ini, Penulis membuat tiga pernyataan, yaitu: tingkat pencapaian tujuan atau sasaran yang menjadi tanggung jawab karyawan, tingkat efisiensi dalam mencapai tujuan atau sasaran terkait, dan tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran terkait.

Setelah dikumpulkan dengan menggunakan angket, data dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan Linearitas. Setelah melalui empat uji ini, data dianalisa dengan menggunakan analisa regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Populasi tempat penelitian dilakukan berjumlah 104 orang. Dengan menggunakan rumus *Slovin*, didapat 52 sample penelitian. Seluruh sampel penelitian ini diminta mengisi angket responden. Setelah mengembalikan isian angket, didapatkan seluruh responden mengisi angket. 52 responden ini terdiri dari 29 laki-laki dengan persentase sebesar 55,8 % dan 23 perempuan dengan persentase 44,2 %. Responden ini merupakan.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	29	55,8%
Perempuan	23	44,2%
Total	52	100%

Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25

### Uji Validitas

Suatu butir pernyataan dinyatakan valid kalau  $r$  hitung nya lebih besar dari  $r$  tabel. Pada Tabel 1 terlihat bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Acuan Putusan	Simpulan
Keberagamaan	B1	0,567	0,279	$r$ Hitung > $r$ Tabel	Valid
	B2	0,613	0,279	$r$ Hitung > $r$ Tabel	Valid

	B3	0,591	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B4	0,579	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B5	0,531	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B6	0,364	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B7	0,295	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B8	0,567	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B9	0,613	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B10	0,591	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B11	0,579	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B12	0,567	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B13	0,613	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B14	0,591	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B15	0,579	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B16	0,567	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B17	0,613	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B18	0,591	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B19	0,579	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
Kualitas Kerja	B21	0,913	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B22	0,920	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid
	B23	0,939	0,279	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25

#### Uji Reliabilitas

Dari olah data yang ditampilkan pada Tabel 2 diketahui bahwa variabel bebas keberagaman dan variabel terikat kualitas kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,6. Dengan demikian instrumen penelitian ini reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Acuan Putusan	Simpulan
Keberagaman	0,870	Cronbach's Alpha > 0.6	Reliabel
Kualitas Kerja	0,911	Cronbach's Alpha > 0.6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25

#### Uji Normalitas

Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai acuan dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Acuan	Simpulan
0,200	Nilai probabilitas > 0,05	Populasi berdistribusi normal

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25

#### Uji Linearitas

Uji Linearitas berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan garis lurus antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengambilan putusannya dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan nilai significance deviation from linearity atau dengan menggunakan t hitung disandingkan dengan t tabel. Untuk menyingkat bahasan, sengaja Penulis hanya menampilkan cara pertama. Karena nilai significance deviation from linearity sebesar 0,06 yang lebih besar dari 0,05, dua variabel penelitian mempunyai hubungan linear.

Tabel 4. Uji Linearitas

Nilai linearity	Sig.	Deviation from	Acuan Putusan	Simpulan
0,06			Nilai Sig. Deviation from linearity > 0,05	Hubungan linear

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas “keberagamaan karyawan” terhadap variabel terikat “kualitas kerja karyawan”. Uji regresi linear sudah melalui syarat-syarat baku yaitu data valid dan reliabel dan lolos asumsi dasar, yaitu asumsi normalitas dan uji Linearitas.

Dari olah data yang ada pada Tabel 5 didapat nilai korelasi/hubungan (R), yaitu sebesar 0.358. Koefisien determinasi (R Square) 0,128 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas keberagamaan terhadap variabel terikat (kualitas kerja) adalah sebesar 12,8 %.

Tabel 5. Model Summary Uji Regresi Linear

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358 <sup>a</sup>	.128	.111	2.17101

a. Predictors: (Constant), totalx

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25

Dari Tabel 6 didapat nilai F hitung = 7,350 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel terikat kualitas kerja. Dengan kata lain ada pengaruh variabel bebas keberagamaan terhadap variabel kualitas kerja.

Tabel 6. Tabel Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.644	1	34.644	7.350	.009b
	Residual	235.663	50	4.713		
	Total	270.308	51			

a. Dependent Variable: Kualitas kerja  
b. Predictors: (Constant), Keberagamaan

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25

Dari Tabel 6 diketahui nilai Constant (a) sebesar 4, 817 sedangkan nilai variabel bebas (B/koefisien regresi) sebesar 0, 097 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4, 817 + 0, 097X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 4, 817 mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel terikat kualitas kerja adalah sebesar 4, 817. Koefisien regresi X sebesar 0,097 berarti bahwa setiap penambahan 1 % nilai variabel bebas keberagamaan, maka nilai variabel terikat kualitas kerja bertambah

sebesar 0,097. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Tabel 7. Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.817	2.808		1.716	.092
	Keberagamaan	.097	.036	.358	2.711	.009

a. Dependent Variable: Kualitas kerja

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana adalah sebagai berikut:

Berdasarkan nilai signifikansi: dari Tabel 6 coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas keberagaman (X) berpengaruh terhadap variabel terikat kualitas kerja (Y). Berdasarkan nilai t: diketahui nilai t hitung sebesar  $2,711 > t$  tabel  $2,008$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas keberagaman (X) berpengaruh terhadap variabel terikat kualitas kerja (Y).

## KESIMPULAN

BPRS, termasuk BPRS Harta Insan Karimah, sejatinya menjalankan multi fungsi, yaitu sebagai lembaga keuangan berbasis syariah yang menjalankan bisnis dengan arti tentunya menghasilkan keuntungan, sebagai media untuk mengaplikasikan prinsip-prinsip ekonomi dan perbankan syariah, sebagai media pembantu kebutuhan finansial UMKM dan masyarakat Islam di daerah pinggiran, dan tentunya sebagai organisasi bisnis yang harus menerapkan prinsip *learning organization* untuk eksistensi diri dan mampu bertahan serta bersaing.

Dengan menggunakan label syariah, tentunya semua hal yang terkait dengan operasionalisasi, produktivitas, produk, pemasaran, dan lain sebagainya harus benar-benar sesuai dengan ketentuan dan panduan agama Islam. Karena komponen yang sangat berperan dalam organisasi BPRS adalah SDM, aspek-aspek yang terkait dengan tata kelola proses kerja, syarat kerja, dan keluaran kerja perlu menjadi objek penelitian.

Penelitian dengan fokus keberagaman karyawan dan kualitas kerja karyawan di BPRS Harta Insan Karimah menunjukkan bahwa keberagaman berkorelasi positif dan mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan dengan nilai 12,8%. Nilai yang relatif kecil ini disebabkan variabel bebas yang diteliti terbatas pada satu variabel saja. Angka ini mempunyai implikasi bahwa variabel terikat "Kualitas Kerja Karyawan" tidak hanya dipengaruhi oleh variabel bebas "Keberagaman Karyawan" tetapi juga oleh variabel-variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, penelitian tentang variabel-variabel bebas lainnya perlu dilanjutkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Aguayo, Rafael, dan W. Edwards Deming. *Dr. Deming: The American Who Taught the Japanese About Quality*. Millennia Management Associates, Ltd., 2010.

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. "Keberagaman." Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, April 2021. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/keberagaman>.

Collins, Harper. *Collins English Dictionary*. Glasgow: Harper Collins Publishers, 2021.  
<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/satisfaction>.

Delener, Nejdet. "The Effects of Religious Factors on Perceived Risk in Durable Goods Purchase Decisions." *Journal of Consumer Marketing* 7, no. 3 (Maret 1990): 27–38. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000002580>.

Domi C. Matutina, Poltak Manurung, dan Sudarsono. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.

Edwin B. Flippo. *Personel Management (Manajemen Personalia) Terjemahan Alponso S.*, 7 ed. Vol. 2. 2 vol. Jakarta: Erlangga, 2013.

Farrag, Dalia Abdelrahman, dan Mohammed Hassan. "The Influence of Religiosity on Egyptian Muslim Youths' Attitude towards Fashion." *Journal of Islamic Marketing* 6, no. 1 (9 Maret 2015): 95–108. <https://doi.org/10.1108/JIMA-04-2014-0030>.

Gibbs, James O., dan Kelly W. Crader. "A Criticism of Two Recent Attempts to Scale Glock and Stark's Dimensions of Religiosity: A Research Note." *Sociological Analysis* 31, no. 2 (1970): 107. <https://doi.org/10.2307/3710060>.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*. 4 ed. Yogyakarta: BPFE, 2012.

Joseph M. Juran dan Joseph A. De Feo. *Juran's Quality Handbook: The Complete Guide to Performance Excellence, Sixth Edition*. McGraw-Hill Education, 2010.  
<https://www.accessengineeringlibrary.com/content/book/9780071629737>.

Juran, J. M., dan Frank M. Gryna. *Quality Planning and Analysis*. New York, NY: McGraw-Hill Education, 1993.

Lemos, Carlos Miguel, Ross Joseph Gore, Ivan Puga-Gonzalez, dan F. LeRon Shults. "Dimensionality and Factorial Invariance of Religiosity among Christians and the Religiously Unaffiliated: A Cross-Cultural Analysis Based on the International Social Survey Programme." Disunting oleh Jonathan Jong. *PLOS ONE* 14, no. 5 (15 Mei 2019): e0216352.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216352>.

Ma'ruf Abdullah. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.

Philip B. Crosby. *Quality Is Free: The Art of Making Quality Certain: How to Manage Quality - So That It Becomes A Source of Profit for Your Business*. 1st edition. New York: McGraw-Hill, 1979.

Sarlito Wirawan. *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: Raja Grafindo, 2014.

Sofyan Tsauri. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. 1 ed. Jember: STAIN Jember Press, 2014.

Tim TI. "BPRS Harta Insan Karimah." BPRS HIK. Diakses 16 September 2021. <https://www.bprshik.co.id/>.