

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA WAROENG SPESIAL SAMBAL)

THE EFFECT OF ISLAMIC LEADERSHIP AND RELIGIOSITY TOWARDS EMPLOYEE'S JOB PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE(CASE STUDY AT WAROENG SPESIAL SAMBAL)

Oleh:

Wahidya Difta Sunanda

Universitas Negeri Yogyakarta

Email: adifdya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta sebanyak 175 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (2) Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan islami, religiusitas, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

This study was aimed to determine the effects of Islamic leadership dan religiosity towards employee's job performance through employee's job satisfaction as an intervening variable at Waroeng Spesial Sambal. This is a causal associative research with quantitative approach. The sample of this study use 175 employee. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Multiple regression was used to analyze the data. The research results shows that: (1) Islamic leadership positively affects the employee performance; (2) Religiosity positively affects the employee performance; (3) Job satisfaction positively affects the employee performance; (4) Job satisfaction mediate the effects of Islamic leadership and religiosity toward employee performance.

Keywords: islamic leadership, religiosity, job satisfaction, job performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. SDM merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi (Wirawan, 2015). Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Darmawati & Indartono, 2015). Gomes

(2003) juga menyatakan bahwa unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan diukur dengan kinerja, seberapa baik karyawan melaksanakan tugas yang diberikan ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja juga merupakan kriteria yang sangat penting yang mempengaruhi hasil dan keberhasilan organisasi

(Indartono & Chen, 2010). Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja atau prestasi kerja yang baik sehingga dapat mencapai output perusahaan yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Taryaman (2016) dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu: (1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin. (2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur. (3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Jumaning et al. (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016). Namun penelitian Mappamiring (2015) justru menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Alfisyah & Anwar (2018), Zahrah et al. (2016) dan Osman-Gani et al. (2013). Namun penelitian Karim & Aceh (2017) menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Faraz & Indartono (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Indrawati (2013) dan Mahesa & Djastuti (2010). Namun berbeda dengan penelitian Bowling (2007) yang memberikan bukti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja sebagian besar palsu.

Beberapa waktu terakhir banyak bermunculan perusahaan yang menerapkan nilai-

nilai keagamaan dalam kegiatan usahanya Perusahaan ini disebut juga Spiritual Company. Spiritual Company dikembangkan untuk perusahaan yang berkepentingan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai universal yang umum dari berbagai agama, seperti kejujuran, ketulusan, kerendahan hati, penghormatan terhadap martabat manusia, manfaat untuk semua, kesediaan berkorban untuk orang lain, dan lain-lain (Mulawarman, 2011).

Waroeng Spesial Sambal atau biasa disebut Waroeng SS adalah sebuah usaha kuliner yang berpusat di Daerah Istimewa Yogyakarta. Waroeng SS adalah salah satu contoh perusahaan yang menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam kegiatan bisnisnya atau disebut juga Spiritual Company. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Humas, Legal dan Spiritualitas (HLS) Waroeng SS di ketahui adanya penerapan kebijakan perusahaan yang bernafaskan Islam, diantaranya yaitu kegiatan kajian rutin keagamaan, bakti sosial, pembelajaran Al-Qur'an, seragam kerja yang menutup aurat (*syar'i*), pemberhentian rapat atau kegiatan saat waktu sholat tiba dan pemberian hadiah berangkat umroh bagi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Waroeng SS merupakan perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam kegiatan usahanya. Sebagai perusahaan yang menerapkan nilai-nilai keagamaan, sejauh ini belum ada yang meneliti ada tidaknya pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS. Oleh karena itu, layak untuk diteliti lebih lanjut mengenai variabel tersebut di Waroeng SS.

Perusahaan kuliner sangat bergantung kepada kinerja karyawannya, karena karyawan yang menjaga citarasa khas dan yang bertatap muka langsung dengan konsumen Indikator kinerja menurut Blickle et al. (2007) terdiri dari: (1) Kinerja tugas (2) Kinerja adaptif, dan (3) Kinerja kontekstual.

Kinerja tugas di Waroeng SS dianggap sudah jelas dalam pembagian tugas dan tanggungjawab bahkan sejak perusahaan dirintis, sehingga tidak ada yang bekerja secara asal atau serabutan. Meskipun begitu jika ada karyawan lain yang membutuhkan bantuan maka karyawan harus siap untuk membantu. Saat *training* karyawan juga diberi pelatihan untuk

meningkatkan kemampuan dalam bekerja di Waroeng SS, selain itu juga dibekali dengan nilai-nilai yang dipegang oleh Waroeng SS atau disebut juga nilai ke-SS-an. Karyawan sudah diarahkan menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan dengan baik karena ada standar yang ditetapkan oleh Waroeng SS untuk produk yang disajikan ke konsumen. Indikator selanjutnya yaitu kinerja adaptif. Semenjak tahun 2017 Waroeng SS melakukan perubahan yang sangat berpengaruh terhadap kegiatan usahanya, yaitu menjadi perusahaan berorientasi spiritual atau *spiritual company*. Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan kebijakan dari pimpinan Waroeng SS. Misalnya biasanya karyawan hanya diwajibkan berangkat bekerja, namun kini juga diwajibkan mengikuti kajian atau briefing spiritual setiap minggu sekali pada jam kerja. Selain itu dalam menyikapi adanya permasalahan, karyawan selalu berkonsultasi dengan atasan agar tidak salah dalam bertindak. Kinerja kontekstual di Waroeng SS dianggap sudah baik. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dituntut selalu berkoordinasi, baik antar karyawan dalam satu outlet maupun dengan kantor pusat. Hubungan karyawan antar bagian dinilai baik, dibuktikan dengan kekeluargaan yang kuat, saling senyum menyapa, peduli dan perhatian antara satu karyawan dengan yang lainnya.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan Islami (Jumaning et al., 2017). Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf (Subhan, 2013). Indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan, et al. (2015) sebagai berikut: (1) Kepercayaan/Integritas, (2) Orientasi karyawan, (3) Muhasabah (Retrospeksi), dan (4) Kesabaran. Berdasarkan wawancara dengan staf HLS Waroeng SS, kepemimpinan Islami telah dilaksanakan di Waroeng SS. Hal ini dibuktikan dengan nilai moral dan kejujuran yang dijunjung tinggi di Waroeng SS menjadikan kepercayaan sebagai hal utama dalam kegiatan usaha,

pimpinan yang mengajak karyawan untuk menjadi pribadi yang lebih baik serta menyediakan fasilitas untuk hal tersebut, pemimpin perusahaan yang menyadari bahwa kepemimpinan kelak akan dipertanggungjawabkan, dan sikap yang bijak dalam mengambil keputusan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh variabel religiusitas (Zahrah et al., 2016). Religiusitas adalah tingkat keyakinan yang spesifik dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang diselenggarakan dan dipraktekkan oleh seorang individu (Fauzan, 2014). Indikator religiusitas menurut Huber & Huber (2012) meliputi: (1) Pengetahuan, (2) Ideologi, (3) Praktik publik, (4) Praktik pribadi, dan (5) Pengalaman. Berdasarkan wawancara dengan staf HLS Waroeng SS, dapat dibuktikan terdapat kegiatan yang memuat nilai religiusitas, diantaranya terdapat sarana untuk menambah pengetahuan keagamaan melalui kajian dan briefing spiritualitas rohani yang didalamnya terdapat ajaran tentang ideologi ketuhanan (tauhid), praktik publik keagamaan melalui kegiatan kajian dan briefing spiritualitas rohani yang dilaksanakan rutin mingguan dan bulanan, praktik pribadi yaitu ibadah (shalat) dan doa, serta adanya kesadaran berdasarkan pengalaman karyawan setelah mengikuti kegiatan keagamaan yang semakin taat dalam beragama.

Kepemimpinan Islami, religiusitas dan kinerja memiliki keterkaitan dengan variabel kepuasan kerja. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Abusama et al., 2017), begitupun dengan religiusitas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Baihaqi, 2015). Selain itu kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Faraz & Indartono, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2003). Indikator kepuasan kerja menurut Rast & Tourani (2012), diantaranya: (1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan, (2) Kepuasan terhadap gaji sekarang, (3) Kepuasan terhadap pengawasan, (4) Kepuasan terhadap peluang promosi, dan (5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan wawancara dengan staf HLS Waroeng SS menggunakan

indikator kepuasan kerja ditemukan hal-hal berikut ini; Karyawan merasa puas dan bangga dengan pekerjaannya. Gaji dianggap sudah sesuai, untuk karyawan warung (outlet) minimal sesuai Upah Minimum Regional (UMR), sedangkan karyawan manajemen lebih dari UMR. Atasan dinilai lebih berpengalaman dalam bidangnya karena proses yang dilalui menuju jabatannya sekarang membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu dalam promosi bukan hanya kemampuan yang menjadi pertimbangan, tapi juga dedikasi dan loyalitas dalam bekerja di Waroeng SS. Karyawan merasa nyaman karena nilai-nilai ke-SS-an yang dianggap ideal, lingkungan kerja yang mendukung dan membuat termotivasi untuk memperbaiki diri. Dapat disimpulkan bahwa ada indikasi kepuasan kerja di Waroeng SS. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kondisi di Waroeng SS, peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diantara kepemimpinan Islami dan religiusitas dengan kinerja.

Berdasarkan latar belakang teori, penelitian terdahulu dan fenomena diatas, maka di lakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)”. Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanti & Wajdi (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating”. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Alfisyah & Anwar (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh linear dan signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Mariam (2009) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi

pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja begitupun dengan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Ada tiga indikator kinerja menurut Blicke, et al. (2007), antara lain:

- 1) Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.
- 2) Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menanggapi kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 3) Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

Menurut Taryaman (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu: (1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin. (2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur. (3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Kinerja disebut juga prestasi kerja. Menurut Siagian (2015) sistem penilaian prestasi kerja yang baik bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti: (1) Mendorong peningkatan prestasi kerja, (2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, (3) Untuk kepentingan mutasi pegawai. (4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan untuk mengatasi berbagai kekurangan

dan kelemahan maupun mengembangkan potensi karyawan dan(5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf (Subhan, 2013).

Terdapat empat indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan (2015), yaitu:

- 1) Kepercayaan/Integritas
Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan
- 2) Orientasi karyawan
Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.
- 3) Muhasabah (Retrospeksi)
Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.
- 4) Kesabaran
Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islami yang diambil dari karakteristik pemimpin Islami menurut Rivai & Arifin (2009) adalah:(1) Ketaqwaan kepada Allah, (2) Kejujuran dan moral, (3) Kompetensi dan keluasan ilmu pengetahuan, (4) Kepedulian terhadap rakyat/bawahan, (5)Inspirasikepadaorang lain, (6) Kesabaran, (7) Kerendah hatian, dan,(8) Kemauan untuk musyawarah

Kepemimpinan Islami dalam penelitian Jumaning et al. (2017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap moral karyawan. Dalam penelitian yang sama dibuktikan bahwa kepemimpinan Islami dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Abusama et al., 2017).Kepemimpinan Islami juga dapat meningkatkan penerapan etika kerja Islami untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan Islami (Rizki et al., 2017).Kepemimpinan Islam dengan bantuan konsultasi, keadilan, kejujuran dan kepercayaan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuan (Majeed et al., 2011).Sedangkan dalam penelitian Ithri & Cahyono (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan Islami juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Islami (Rizki et al., 2017).

Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Kantor Pusat dan Outlet di Kota Yogyakarta

Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan.Jumaning et al. (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016).

Waroeng SS adalah salah satu perusahaan yang menerapkan kepemimpinan Islamidalam kegiatan usahanya. Hal ini dibuktikan dengankondisi di Waroeng SS yang sesuai dengan indikator kepemimpinan Islami, diantaranya adalah nilai moral dan kejujuran yang dijunjung tinggi di Waroeng SS menjadikan kepercayaan sebagai hal utama dalam kegiatan usaha, pimpinan yang mengajak karyawan untuk menjadi pribadi yang lebih baik serta menyediakan fasilitas untuk hal tersebut, pemimpin perusahaan yang menyadari bahwa kepemimpinan kelak akan dipertanggungjawabkan, dan sikap yang bijak dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara semenjak diterapkannya kebijakan yang Islami oleh pimpinan Waroeng SS, kinerja perusahaan

semakin membaik, dilihat dari laba yang meningkat dan semakin meluasnya ekspansi perusahaan ke berbagai daerah. Kinerja perusahaan yang baik tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik pula. Semakin baik penerapan kepemimpinan Islami maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kepemimpinan Islami memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

H1: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta

Reigiusitas

Religiusitas adalah kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan (McDaniel & Burnett, 1990).

Terdapat lima indikator religiusitas menurut Huber & Huber (2012), yaitu:

- 1) Pengetahuan
Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber.
- 2) Ideologi
Keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa.
- 3) Praktik publik
Praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.
- 4) Praktik pribadi
Praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari.
- 5) Pengalaman
Merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur olehNya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

Faktor-faktor yang mungkin ada dalam perkembangan sikap keagamaan menurut Thouless (1992) adalah:

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial).
- 2) Berbagai pengalaman yang membantu sikap keagamaan, terutama pengalaman-pengalaman mengenai: (a) keindahan, keselarasan, dan kebaikan di dunia lain (faktor alami), (b) konflik moral (faktor moral), dan (c) pengalaman emosional keagamaan (faktor afektif).
- 3) Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan-kebutuhan terhadap: (a) keamanan, (b) cinta kasih, (c) harga diri, dan (d) ancaman kematian
- 4) Berbagai proses pemikiran verbal (faktor intelektual).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Alfisyah & Anwar (2018), Zahrah et al. (2016) dan Osman-Gani et al. (2013). Zahrah et al. (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam terhadap kinerja yang dimediasi keterlibatan kerja. Selain berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai religiusitas Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Islami (Amaliah et al., 2015). Religiusitas juga terbukti dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan (Susanti, 2016).

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Kantor Pusat dan Outlet di Kota Yogyakarta

Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Beberapa penelitian empiris menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Alfisyah & Anwar (2018), Zahrah et al. (2016) dan Osman-Gani et al. (2013).

Religiusitas karyawan menjadi hal yang diperhatikan oleh pimpinan Waroeng SS. Terbukti dengan adanya penerapan kebijakan

perusahaan yang sesuai dengan indikator religiusitas, diantaranya yaitu adanya sarana untuk menambah pengetahuan keagamaan melalui kajian dan briefing spiritualitas rohani yang didalamnya terdapat ajaran tentang ideologi ketuhanan (tauhid), praktik publik keagamaan melalui kegiatan kajian, bakti sosial, dan briefing spiritualitas rohani yang dilaksanakan rutin mingguan dan bulanan, praktik pribadi yaitu ibadah (shalat) dan doa, serta adanya kesadaran berdasarkan pengalaman karyawan setelah mengikuti kegiatan keagamaan yang semakin taat dalam beragama.

Berdasarkan hasil wawancara, semenjak adanya penerapan kebijakan Islami yang bertujuan untuk meningkatkan religiusitas karyawan, dapat dirasakan dampak membaiknya kinerja karyawan. Diantaranya meningkatnya kejujuran, kedisiplinan hingga loyaltis karyawan Waroeng SS. Dengan demikian religiusitas diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

H2: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003)

Terdapat lima indikator kepuasan kerja menurut Rast & Tourani (2012), yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan
Sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Kepuasan terhadap gaji sekarang
Karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.
- 3) Kepuasan terhadap pengawasan
Kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan.
- 4) Kepuasan terhadap peluang promosi

Adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi dengan berdasarkan kompetensi karyawan.

- 5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja
Sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Aydemir & Arli (2018) adalah:

- 1) Empati
Empati adalah kemampuan untuk memahami dan memahami orang lain.
- 2) Harga diri
Harga diri adalah bagaimana seseorang berpikir dan merasakan tentang dirinya sendiri.
- 3) Beban kerja kuantitatif
Beban kerja hanya mewakili volume pekerjaan semata. Beban kerja kuantitatif berarti jumlah pekerjaan karyawan.
- 4) Konflik interpersonal
Hubungan interpersonal memiliki pengaruh penting pada kehidupan individu. Hubungan interpersonal ini dapat terjadi di tempat kerja juga. Terkadang hubungan interpersonal menjadi konflik interpersonal. Konflik interpersonal adalah penyebab stres kerja yang penting.

Furtwengler (2002) mengemukakan dampak kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Lebih besar kemungkinannya untuk betah bekerja pada perusahaan tersebut
- 2) Absennya lebih sedikit dibanding karyawan yang tidak puas
- 3) Jarang mengeluh
- 4) Menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang lebih cepat
- 5) Menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi
- 6) Mencari cara untuk meningkatkan efektivitasnya
- 7) Menularkan antusiasme kepada kolega mereka

Sedangkan respons karyawan terhadap ketidakpuasan dinyatakan dengan sejumlah cara

yang dikemukakan Robbins (2003) sebagai berikut:

- 1) Keluar (*exit*)
Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- 2) Menyuarakan (*voice*)
Dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*)
Pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat.”
- 4) Pengabaian (*neglect*)
Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Kantor Pusat dan Outlet di Kota Yogyakarta

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Beberapa penelitian sebelumnya ditemukan hubungan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Faraz & Indartono (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Indrawati (2013) dan Mahesa & Djastuti (2010).

Berdasarkan hasil wawancara, menurut pengamatan Kepala Seksi Humas, Legal dan Spiritualitas (HLS) Waroeng SS karyawan sudah merasakan kepuasan dalam bekerja, dibuktikan dengan gaji yang sudah sesuai UMR, pengawasan dilakukan oleh atasan yang berpengalaman, lingkungan kerja yang kondusif dan adanya kesempatan promosi yang memadai. Hal ini juga dianggap sebagai salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan semakin

baik. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Kantor Pusat dan Outlet di Kota Yogyakarta melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Kepemimpinan Islami dan religiusitas diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka faktor yang mempengaruhi kinerja harus tercapai, diantaranya adalah kinerja tugas, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual. Para peneliti terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Jumaning et al., 2017), begitupun dengan religiusitas (Zahrah et al., 2016). Sedangkan penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Abusama et al., 2017). Begitu juga dengan religiusitas yang mana dalam penelitian Baihaqi (2015) menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Faraz & Indartono, 2018). Dengan demikian dapat diindikasikan ada pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

H4: Kepemimpinan Islami dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Sedangkan kategori penelitian ini adalah asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain yang memiliki hubungan sebab-akibat. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh dari kepemimpinan Islami (X_1) dan religiusitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (M) sebagai variabel intervening.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta pada bulan Juni-September 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta berjumlah 245 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik *probability sampling*, atau teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015). Teknik yang digunakan adalah *cluster sampling*, yaitu dengan menggunakan dua ukuran unit sampling, unit sampling primer yang merupakan klaster itu sendiri, dan unit pengambilan sampel sekunder yang merupakan subunit dalam unit sampling primer (Stehman, 1999). Unit sampling primer adalah Waroeng SS sedangkan subunitnya adalah Waroeng SS kantor pusat dan 4 outlet yang ada di Yogyakarta yaitu outlet Waroeng SS Perumnas, Kyai Mojo, Plengkung Gading dan Veteran. Pedoman pengambilan sampel menurut Hair et al. (2014) secara umum setidaknya minimal lima kali dari jumlah variabel yang dianalisis. Jumlah variabel dalam penelitian ini dijabarkan menjadi 34 item pertanyaan, jadi jumlah sampel minimum yang diambil adalah 170. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sejumlah 220 kuesioner, namun yang terisi secara lengkap hanya 175 kuesioner. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sejumlah 175 orang responden karyawan Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

Karakteristik Responden

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, 44,6% berjenis kelamin laki-laki dan 55,6% berjenis kelamin perempuan.. Berdasarkan usia, komposisi responden karyawan bagian produksi 11,4% berusia dibawah 21 tahun, 46,9% berusia antara 21-25 tahun, 28,6% berusia antara 26-30 tahun, 9,1% berusia antara 31-35 tahun, dan 4% berusia di atas 35 tahun. Komposisi responden berdasarkan status pernikahan 53,1% berstatus lajang dan 46,9% berstatus telah menikah. Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir yakni 1,7% berpendidikan S2, 24,6% berpendidikan S1, 10,9% berpendidikan Diploma, 59,4% berpendidikan SMA, 2,9% berpendidikan SMP dan 0,6% berpendidikan SD. Kemudian, berdasarkan lama bekerja, 66,9% karyawan memiliki masa kerja dibawah 5 tahun, 30,3% memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, dan 2,9% memiliki masa kerja 10-15 tahun..

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disajikan berisi 34 pertanyaan yang terdiri dari 6 pertanyaan mengenai kinerja diambil dari Blickle, et al. (2007), 8 pertanyaan mengenai kepemimpinan Islami diambil dari Mahazan, et al. (2015), 15 pertanyaan mengenai religiusitas diambil dari Huber & Huber (2012), dan 5 pertanyaan mengenai kepuasan kerja diambil dari Rast & Tourani (2012). Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skala 1-4.

Hasil uji validitas item menunjukkan bahwa seluruh butir item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan islami, religiusitas kepuasan kerja, dan kinerja valid. Korelasi antar variabel menunjukkan variabel penelitian valid dengan nilai lebih kecil dari 0,85. Besarnya nilai *Alpha Cronbach* kepemimpinan Islami sebesar 0,844, religiusitas sebesar 0,912, kepuasan kerja sebesar 0,845, dan kinerja sebesar 0,819.

HASIL PENELITIAN

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	Dependen (Kinerja)				
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)	Model 5 (β)
Kontrol					
Jenis Kelamin	-0,043	-0,041	-0,067	-0,060	-0,060
Usia	0,340***	0,273*	0,248*	0,265***	0,225*
Status Pernikahan	-0,202	-0,111	-0,163	-0,176	-0,137
Pendidikan Terakhir	-0,155	-0,121	-0,103	-0,075*	-0,069
Lama Bekerja	-0,081	-0,087	-0,060	-0,062	-0,060
Independen					
Kepemimpinan Islami		0,362***			0,177
Religiusitas			0,387***		0,209**
Kepuasan Kerja				0,414***	0,240***
R ²	0,088	0,212	0,231	0,251	0,300
ΔR^2	0,088**	0,124***	0,143***	0,163***	0,212***

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

***p<0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji ketiga hipotesis yang dirumuskan. Analisis regresi linear berganda menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20.0 for Windows*. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,362 dan ($p < 0,001$), hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi variabel kepemimpinan Islami dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,124. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,387 dan ($p < 0,001$), hal ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja, maka

dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi variabel religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,143. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,414 dan ($p < 0,001$), hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,163. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Islami dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami (β) 0,362 ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,117 ($p > 0,05$) dan

religiusitas (β)0.387, ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,209($p < 0,01$) pada kinerja. Kepuasan kerja memediasi penuh (full mediation) pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja dan memediasi parsial (partial mediation) pengaruh religiusitas terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Kontribusi mediasi kepuasan kerja pada mediasi variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,212. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Kantor Pusat dan Outlet di Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan, et al (2015) yaitu kepercayaan/integritas mempengaruhi indikator kinerja yaitu kinerja kontekstual, kepercayaan yang membuat karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja lain dengan baik dan dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan. Hal ini karena kebijakan keislaman yang diterapkan dan teladan dari sosok pemimpin akan membuat karyawan menaruh kepercayaan kepada pimpinan perusahaan yang dampaknya karyawan lebih mudah untuk bekerjasama dan komitmen dengan pekerjaannya. Selain indikator kepercayaan/integritas, orientasi karyawan juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini dikarenakan arahan yang jelas terkait tugas karyawan baik secara instruksional maupun aturan membuat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas menjadi semakin efektif dan efisien.

Semakin baik kepemimpinan Islami, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Jika karyawan bekerja dengan kepercayaan yang tinggi maka kinerja akan meningkat. Selain itu jika arahan dari atasan terhadap orientasi

karyawan jelas maka kinerja karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Meftahudin (2016) menunjukkan kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Kantor Pusat dan Outlet di Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Indikator religiusitas menurut Huber & Huber (2012) yaitu pengalaman akan mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini karena karyawan yang merasakan bahwa apa yang dilakukannya semata-mata sebagai kegiatan mencari ridha Allah SWT melalui usaha mencari nafkah dengan bekerja, maka karyawan akan berusaha melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin meskipun dalam kondisi tanpa pengawasan atasan, karena keyakinan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan selalu dalam pengawasan Allah SWT. Selain itu, indikator religiusitas yaitu praktik publik juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja kontekstual. Hal ini dikarenakan hubungan yang baik dan kerjasama antar karyawan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga terjalin komunikasi dan sinergi yang baik yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien lalu kinerja akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Dilihat dari tingkat kehadiran kajian rutin mingguan yang tinggi, hanya sedikit sekali karyawan yang tidak hadir dalam agenda tersebut serta dapat dirasakannya perubahan yang dialami para karyawan setelah adanya pengajian rutin tersebut, yaitu semakin taat

dalam ibadah pribadi maupun sosial. Tingkat moral juga meningkat dengan dipatuhinya nilai kejujuran yang dijunjung tinggi oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahrah et al. (2016) menunjukkan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Kantor Pusat dan Outlet di Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Indikator kepuasan kerja menurut Rast & Tourani (2012) yaitu kepuasan terhadap sifat pekerjaan dan pengawasan, akan mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukannya maka hasil pekerjaannya cenderung akan baik. Karyawan akan melaksanakan tugas dengan senang hati jika sesuai dengan bidang atau kemampuan yang dimiliki. Pengawasan dan arahan yang baik dari atasan juga membuat kinerja karyawan menjadi terkontrol sehingga lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Selain itu, indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap rekan kerja juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja kontekstual. Hal ini dikarenakan hubungan yang baik dan kerjasama antar karyawan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga terjalin komunikasi dan sinergi yang baik yang membuat kinerja akan meningkat. Maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faraz & Indartono (2018) yang

menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Kantor Pusat dan Outlet di Kota Yogyakarta melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Indikator kepemimpinan Islami yaitu kepercayaan/integritas dan indikator religiusitas yaitu praktik publik secara bersama-sama mempengaruhi indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap rekan kerja. Hal ini karena kepercayaan atau integritas yang dibangun dengan baik antara atasan dan karyawan akan membuat karyawan merasa tenang dan puas dengan rekan kerja saat bekerja, selain itu praktik publik kegiatan keagamaan membuat komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya dapat terjalin baik secara struktural maupun kultural.

Indikator kepemimpinan Islami yaitu orientasi karyawan dan indikator religiusitas yaitu pengetahuan secara bersama-sama mempengaruhi indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap sifat pekerjaan. Hal ini dikarenakan pimpinan Waroeng SS selalu mengajak dalam hal kebaikan kepada para karyawan dan memberikan fasilitas berupa kajian dan briefing kerohanian pada jam kerja untuk menambah pengetahuan keagamaan karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan sifat pekerjaannya yang agamis.

Indikator kepemimpinan Islami yaitu kepercayaan/integritas, indikator religiusitas yaitu praktik publik dan indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap rekan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kinerja kontekstual. Hal ini karena kepercayaan dan integritas yang dibangun dengan baik antara atasan dan karyawan akan membuat koordinasi terlaksana dengan baik dalam melakukan pekerjaan, selain itu praktik

publik kegiatan keagamaan serta kepuasan terhadap rekan kerja membuat komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya dapat dijalin dengan baik karena rasa nyaman saat berinteraksi dalam kegiatan keagamaan maupun pekerjaan.

Indikator religiusitas yaitu pengalaman dan indikator kepuasan kerja kepuasan terhadap sifat pekerjaan dan pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini karena pengalaman yang dimiliki tentang kesadaran akan adanya pengawasan dari Allah maka karyawan akan bekerja dengan baik dengan atau tanpa pengawasan manusia sebagai atasannya, selain itu kecocokan karyawan dengan jenis pekerjaannya serta arahan dan instruksi yang jelas dari atasan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh terhadap kinerja Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.
2. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.
4. Kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Waroeng Spesial Sambal

- a. Berdasarkan penelitian, indikator kesabaran memiliki nilai terendah, oleh karena itu pimpinan perusahaan diharapkan dapat memperbaiki komunikasi dan meningkatkan interaksi dengan karyawan. Hal ini bertujuan agar terjalin hubungan yang baik dan dapat menunjukkan kepada karyawan bahwa pimpinan perusahaan merupakan sosok yang penyabar.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, indikator pengetahuan dan praktik publik memiliki nilai terendah, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kegiatan-kegiatan yang menambah wawasan keilmuan tentang keagamaan seperti kajian, tabligh akbar dan buletin serta lebih banyak melibatkan karyawan dalam agenda-agenda sosial yang telah dilaksanakan seperti hari sedekah nasional, bakti sosial dan lain sebagainya. Hal tersebut bertujuan agar karyawan semakin bertambah pengetahuan keagamaannya dan partisipasi dalam praktik publik semakin meningkat.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, indikator kepuasan terhadap gaji sekarang dan promosi memiliki nilai terendah, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan kembali proporsi gaji dari tiap-tiap karyawan didasarkan dengan pengalaman, kemampuan dan loyalitas serta memperbaiki sistem promosi karyawan yang tidak hanya berdasarkan pengalaman namun dikombinasikan dengan kompetensi dan kontribusi yang telah diberikan bagi perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan merasa puas terhadap gaji yang diterima sekarang dan merasa puas terhadap

kesempatan promosi dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih mendalam agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.
- c. Dalam melakukan penelitian di Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta, peneliti bisa menggunakan metode kuesioner dengan formulir online. Karena kuesioner yang diisi dengan tulisan tangan rentan terjadi kekosongan jawaban. Oleh karena itu disarankan menggunakan formulir online dalam pembuatan angket kuesioner agar dapat dipastikan semua isian pernyataan maupun data responden terisi dan lebih menghemat biaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. (2017). Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 9(10).
- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. (2015). The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, *Industrial*

Centre. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 211, 984-991.

- Aydemir, M., & Arli, N. B. (2018). Analysis of Factors Affecting Employee Job Satisfaction. *In Proceedings of International Academic Conferences* (No. 7809324). International Institute of Social and Economic Sciences.
- Baihaqi, Ahmad. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 6(2): 43-46
- Blickle, G., Meurs, J.A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 377-387
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 49-64.
- Faraz, N. J., & Indartono, S. (2018). The mediation of frequent job on the effect of job fit, job satisfaction, on performance. *The Business & Management Review*, 9(4), 290-296.
- Fauzan, F. (2014). Hubungan Religiusitas dan Kewirausahaan: sebuah Kajian Empiris dalam Perspektif

- Islam. *Jurnal Modernisasi*, 10(2), 147-157.
- Furtwengler, Dale (2002). *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Andi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (Seventh Edition)*, Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 253-270.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710-724
- Indartono, S & Chen, C., V. (2010). Moderation of Gender on the Relationship Between Task Characteristics and Performance. *The International Journal of Organizational Innovation* vol 2 no 2 hlm 195-222
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Ithri, Fina N. & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Jumaing, B., Haming, M., Siring, B., & Dani, I. (2017). The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance. *IOSR Journal of Business and Management* (IOSR-JBM), <https://doi.org/10.31227/osf.io/9vadu>
- Karim, S., & Aceh, F. P. U. M. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. ISSN: 2548-4044 *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* Volume 2 Nomor, 2, 2017.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., ... & Abdullah, A. G. (2015). Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153-162.
- Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro.
- Majeed, Y., Khalid, Z., & Khan, M. A. (2011). The Impact of Islamic Leadership on Organizational Objectives. *Far East Journal of Marketing and Management*, 1(5), 54-65.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappamiring, P. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of*

- Academic Research in Business and Social Sciences*, V (12), 140- 166.
- McDaniel, S. W., & Burnett, J. J. (1990). Consumer religiosity and retail store evaluative criteria. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18(2), 101–112. doi:10.1007/bf02726426
- Mulawarman, A. D. (2011). Elimination of riba through Tazkiyah (Purification) of the cash flow concept: a study from the Indonesian Islamic business habitus. In *Proceeding of The 9th Annual International Conference on Accounting*.
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee relations*, 35(4), 360-376.
- Rivai, Veithzal & Arviyan Arifin. (2009). *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2017). Study on the relationship between Islamic leadership style, work ethics, job satisfaction, and employee performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1).
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stehman, S. V. (1999). Basic probability sampling designs for thematic map accuracy assessment. *International Journal of Remote Sensing*, 20(12), 2423–2441. doi:10.1080/014311699212100
- Subhan, M. (2013). *Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam. 1(1), 139–154.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Susanti, R. (2016). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 94-102.
- Taryaman, Emed. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*, Yogyakarta: Deepublish.
- Thouless, Robert H. (1992). *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali
- Wijayanti, Ratna & Farid Wajdi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 13, No. 2, Desember 2012.
- Wijayanti, Ratna & Meftahudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III*.
- Wirawan. (2015). *MSDM Indonesia :Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M. (2017). The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance. *Global Business and Management Research*, 9(1s), 271.

Zahrah, N., Norasyikin, S., Abdul, B., Binti, S. H., Rani, A., Akmal, B., & Mustafa, B. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 710-16.

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN

Kinerja (Y), Blickle et al. (2007)

1. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat.
2. Saya menganggap kualitas pekerjaan saya baik.
3. Saya dapat menangani kejadian yang tidak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik.
4. Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.
5. Saya adalah orang yang ramah ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain.
6. Saya dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

Kepemimpinan Islami (X₁), Mahazan, et al. (2015)

1. Pimpinan Waroeng SS berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.
2. Pimpinan Waroeng SS memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Pimpinan Waroeng SS menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.
4. Pimpinan Waroeng SS memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan.
5. Pimpinan Waroeng SS menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.
6. Pimpinan Waroeng SS menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.
7. Pimpinan Waroeng SS menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.
8. Keputusan baru diambil oleh pimpinan Waroeng SS setelah kemarahan mereda.

Religiusitas (X₂), Huber & Huber (2012)

1. Saya sering memikirkan tentang hal-hal keagamaan.
2. Saya percaya bahwa tidak ada Tuhan selain Allah SWT.
3. Saya sering terlibat dalam persiapan agenda kajian keagamaan.
4. Saya sholat 5 waktu dalam sehari.
5. Saya sering merasa Allah SWT mengatur hidup saya.
6. Saya tertarik mempelajari lebih dalam tentang topik keagamaan.
7. Saya percaya dengan adanya kehidupan setelah kematian.
8. Bagi saya ikut ambil bagian dalam mempersiapkan agenda kajian keagamaan itu penting.
9. Bagi saya sholat adalah yang utama.
10. Saya sering merasa mendapatkan petunjuk dari Allah SWT.
11. Saya sering mencari ilmu tentang keagamaan dari kajian, buku atau internet.
12. Saya yakin bahwa Allah SWT adalah Dzat yang Maha Kuasa.
13. Bagi saya bergabung dengan komunitas keagamaan adalah suatu hal yang penting.
14. Saya sering berdo'a dalam kegiatan sehari-hari.
15. Saya sering dalam situasi tertentu merasakan kehadiran Allah SWT.

Kepuasan Kerja (M), Rast&Tourani (2012)

1. Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.
2. Saya merasa dibayar dengan jumlah yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan.
3. Atasan saya berkompeten dalam melakukan pekerjaannya.
4. Dalam pekerjaan saya, promosi didasarkan pada kompetensi karyawan.
5. Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja lain.