

Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja *Agency* Pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya

Faridatun Najiyah

FEBI UINSA Surabaya | najiyah@gmail.com

ABSTRAK: Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi ini yang kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari, termasuk bekerja. Skripsi ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial antara Nilai-nilai Religiusitas (Keyakinan, Praktik Agama, Pengalaman, Pengetahuan dan Pengamalan) terhadap Loyalitas Kerja *Agency* Pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai-nilai religiusitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency*. Secara parsial keyakinan, praktik agama, pengalaman, dan pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency*. Sedangkan pengamalan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency*.

Keyword: *Nilai religiusitas; Loyalitas Kerja*

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, tingginya tingkat kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah perlindungan atas berbagai macam risiko yang bisa terjadi dan menimpa diri mereka sewaktu-waktu menyebabkan semakin banyaknya masyarakat yang menjadi peserta asuransi. Dalam hal ini juga menyebabkan berdirinya perusahaan-perusahaan asuransi. Mulai dari asuransi jiwa sampai dengan asuransi kerugian.

Fenomena penerapan prinsip syariah dalam lembaga keuangan semakin berkembang pesat, tidak hanya di perbankan tetapi juga di lembaga keuangan bukan bank (LKBB) perusahaan asuransi syariah pun tak ketinggalan. Asuransi syariah adalah usaha saling melindungi dan tolong menolong diantara sejumlah orang atau pihak melalui investasi dalam bentuk aset atau *tabarru'* yang memberikan pola pengembalian untuk menghadapi risiko tertentu melalui akad.¹

Secara umum, tujuan asuransi adalah untuk mempersiapkan menghadapi kemungkinan-kemungkinan buruk yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan, seperti bencana yang tidak terduga, kegiatan perdagangan, dll. Karena kemungkinan kerugian yang disebabkan dari bencana-bencana tersebut akan sangat rugi seandainya tidak ada bantuan dari masyarakat sekitar atau dari kelompok. Kerugian seperti itu merupakan suatu kerugian besar jika dihadapi seorang diri.

Dalam perkembangan perusahaan asuransi, tingginya persaingan usaha memang tidak bisa dihindarkan. Hal ini dikarenakan masing-masing perusahaan ingin memenangkan persaingan bisnis dengan kompetitor lainnya. Banyak strategi yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan dalam memenangkan persaingan tersebut, termasuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun

¹ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Group) 244.

juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan dan kegagalan suatu kebijakan.² Karyawan merupakan kunci perusahaan, karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, selain karyawan yang berkualitas perusahaan juga membutuhkan karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan mempunyai rasa kesetiaan dan keterikatan yang besar terhadap perusahaan.

Masing-masing perusahaan memiliki strategi untuk memenangkan persaingan. Dalam hal ini, *agency* memiliki peranan penting dalam memasarkan jasa-jasa asuransi dalam memenangkan persaingan pasar. *Agency* adalah seseorang atau badan hukum yang kegiatannya memberikan jasa dalam memasarkan jasa asuransi untuk dan atas nama perusahaan asuransi.³ Namun terkadang untuk meraih keuntungan dan memenangkan persaingan perusahaan cenderung menggunakan cara-cara yang mengesampingkan prinsip moral dan etika.

Sedangkan dalam Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk diakhirat nanti. Salah satu aspek penting di dalam melakukan perubahan dalam organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai religius yang dimiliki karyawan, kebutuhan karyawan dalam bekerja, etos kerja serta *outcomes organisasi* berupa kapabilitas inovasi.⁴

Karena bekerja adalah termasuk beribadah kepada Allah, maka alangkah baiknya jika para karyawan dalam sebuah

² S. Pantja Djati dan M. Khusnaini, "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, No. 1 Vol. 3 (2013), 2.

³ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Group), 245.

⁴ Heru Sulistyono, "Peran Nilai-nilai religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi", *Jurnal Media Riset & Manajemen*, Vol. 11 No. 3(Desember, 2011), 253.

perusahaan jasa keuangan memperbaiki niat dalam bekerja dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya dengan menerapkan nilai-nilai religiusitas didalamnya.

Dari pemaparan diatas, peneliti menggunakan objek penelitian di PT. Takaful Umum atau Asuransi Syariah. PT. Asuransi Takaful Umum adalah pelopor asuransi kerugian syariah dengan visi menjadi perusahaan asuransi umum syariah kepercayaan masyarakat.⁵ Alasan ini yang menjadi daya tarik bagi penulis untuk mengetahui peparuh nilai-nilai religiusitas terhadap loyalitas kerja *agency* pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya.

Teori Religiusitas Dan Loyalitas Kerja

1. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Berdasarkan istilah religi didapat istilah religiusitas. Religiusitas menurut Mangunwijaya merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal.⁶

Sedangkan, Menurut Evi dan Muhammad Farid, religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dala diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diakualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.⁷

Religiusitas sering dimaknai sebagai dimensi yang dikenal dengan keyakinan dan dipraktekkan dengan

⁵ "Takaful Umum General Insurance", <https://www.takafulumum.co.id/karir.html>, diakses pada 23 Juni 2016

⁶ Mangunwijaya Y.B, *Menumbuhkan Sikap Religius Anak*, (Jakarta: Gramedia, 1986), 34.

⁷ Evi Aviyah dan Muhammad Farid, "Religiusitas, Kontrol Diri dan Kenakalan Remaja", *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, No. 02 (Mei, 2014), 127.

ritual dan bertendensi pada sikap baik atau juga bisa disebut akhlak.

Pengertian religiusitas berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Glock dan Stark adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan agama yang dianut seseorang.⁸

Terdapat lima macam dimensi religiusitas menurut Glock dan Stark yaitu, dimensi keyakinan (*religious belief*), dimensi peribadatan atau praktek agama (*religious practice*), dimensi pengalaman (*religious feeling*), dimensi intelektual dan pengetahuan agama (*religious knowledge*), dimensi penerapan (*religious effect*).⁹

1) Ideologis atau keyakinan (*Religious belief*)

Dimensi ideologis menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang bersifat fundamental dan dogmatik. Misalnya seseorang percaya akan adanya malaikat, surga, neraka serta hal-hal lainnya yang bersifat dogmatik.

2) Dimensi Praktik Agama (*Religious Practice*)

Merupakan dimensi ritualistik atau peribadatan, yakni sejauh mana seseorang menjalankan kewajiban-kewajiban ritual agamanya.

3) Eksperensial atau pengalaman (*Religious Feeling*)

Dimensi pengalaman menunjukkan tentang perasaan-perasaan keagamaan yang dialami oleh individu. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh dan dirasakan individu selama menjalankan ajaran agama yang diyakini.

⁸ Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005), 76-77.

⁹ Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami*, 77.

- 4) Intelektual dan pengetahuan (*Religious Knowledge*)
Dimensi ini tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya tentunya dengan pedoman pada kitab suci dan karya lainnya dari Nabi atau ahli agama yang acuannya kitab suci.
- 5) Konsekuensi atau penerapan/pengamalan (*Religious Effect*)
Dimensi konsekuensial/pengamalan, yakni mengungkap tentang perilaku seseorang yang dimotivasi oleh ajaran agama dalam kehidupannya sehari-hari.

2. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Siswanto mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturandengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.¹⁰ Steer dan Porter dalam Dessler mengemukakan bahwa loyalitas adalah kekuatan yang relatif dari karyawan untuk mengidentifikasi organisasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi yang meliputi kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.¹¹

Sedangkan menurut Sheldon loyalitas adalah suatu orientasi terhadap organisasi yang melekatkan karyawan pada organisasi.¹²

¹⁰ Siswanto, "Manajemen Tenaga Kerja", (Bandung: Sinar Baru Tahun 1989), hlm. 125.

¹¹ Dessler, G. "Human Resource Management 8th Edition", hlm. 319.

¹² Heni Mar'atusholihah, "Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Positif", hlm. 14.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya, Jawa Timur. Jumlah agency di PT Takaful Umum Cabang Surabaya berjumlah 40 orang. Dari 40 *agency* tersebut penulis menggunakan seluruh populasi yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel Penelitian

1. Religiusitas

Menurut Glock dan Strak ada lima macam dimensi religiusitas.¹³

- a. Ideologis atau keyakinan (*Religious belief*) (X1)
- b. Praktik Agama (*Religious Practice*) (X2)
- c. Eksperensial atau pengalaman (*Religious Feeling*) (X3)
- d. Intelektual dan pengetahuan (*Religious Knowledge*) (X4)
- e. Konsekuensi atau penerapan (*Religious Effect*) (X5)

2. Loyalitas Kerja

Siswanto mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturandengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.¹⁴

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan bekerja pada suatu perusahaan yang timbul dalam diri seorang karyawan.

Berikut indikator-indikator yang digunakan dalam pembuatan kuesioner:¹⁵

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerjasama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi

¹³ Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami*, 77.

¹⁴ Siswanto, "*Manajemen Tenaga Kerja*", (Bandung: Sinar Baru Tahun 1989), hlm. 125.

¹⁵ *Ibid*, 3.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Teknik Analisis Data

Adapun analisis statistik pada penelitian ini terdiri dari analisis regresi berganda yaitu uji F dan uji T. Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh religiusitas terhadap loyalitas kerja *agency* secara simultan, dan uji T digunakan untuk mengukur pengaruh religiusitas terhadap loyalitas kerja *agency* secara parsial.

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji F (Simultan)

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan, dan pengamalan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* di PT. Takaful Umum Cabang Surabaya.

Tabel 1
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	359,849	5	71,970	6,357
	Residual	384,926	34	11,321	
	Total	744,775	39		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

Sumber : Hasil Olahan SPSS v.20, 2017

Hal ini di buktikan dengan hasil berdasarkan uji regresi berganda. Pada tabel *Anova* di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 6.357 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,49 hal ini berarti ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga karena signifikansi = 0,00 < 0,05 sehingga keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan, dan pengamalan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja di PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Tabel 2
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,695 ^a	,483	,407	3,365	2,095

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS v.20, 2017

Kemudian pada Pada tabel *Model Summary*, diperoleh harga koefisien korelasi (R) sebesar 0.695 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.483. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya, ditentukan 48.3% oleh variabel keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan, pengamalan, selebihnya (51.7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil ini mencerminkan semakin tinggi nilai religiusitas maka loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat, karena pengaruh religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh dimensi-dimensi keagamaan yang terlihat dalam bentuk taat terhadap norma agama sehingga merubah perilaku individu. Ketika religiusitas mendorong karyawan untuk bertingkah laku sesuai dengan norma-norma agama, maka munculah sikap baik yang termasuk dalam aspek loyalitas diantaranya bekerjasama, taat, rasa memiliki, tanggungjawab, dan bersosialisasi.¹⁶

Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia serta religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-

¹⁶ Fredi Ariawan, " pengaruh religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan aflah *bakery* bantul Yogyakarta", (Skripsi-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang.¹⁷

Menurut Glock & Stark, konsep religiusitas adalah rumusan brilian. Konsep tersebut melihat keberagamaan seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tetapi memperhatikan segala dimensi. Keberagamaan dalam Islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tetapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya.¹⁸ Hal ini dikarenakan Islam menyeru umat muslim untuk beragama islam secara menyeluruh (*kaffah*).

Berdasarkan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah nilai-nilai keagamaan dalam diri manusia yang diwujudkan dalam bentuk nyata (sikap) dan aqidah.

PT Takaful Umum pun senantiasa melakukan program-program pengamalan nilai-nilai religiusitas atau kegiatan keagamaan seperti pengajian tiap minggu, mengaji al-qur'an bersama-sama serta melakukan sholat berjamaah setiap hari.

Oleh karena itu, karena didalam religiusitas dapat mempengaruhi pola-pola tingkah laku individu, religiusitas mempengaruhi loyalitas kerja. Karena dalam religiusitas terdapat indikator ikhlas, tawakkal, berlaku jujur serta suka menolong yang dapat menyebabkan *agency* menjadi bertanggungjawab terhadap perusahaan, taat peraturan, dan hubungan antar pribadi yang baik. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi

¹⁷ Ni Putu Bintari, Nyoman Danies, Made Sulastri, "Korelasi Konsep Diri dan Sikap Religiusitas terhadap Kecenderungan Perilaku Menyimpang Di Kalangan Siswa Pada Kelas XI SMA Negeri 4 Singaraja Tahun Ajaran 2013/2014, *Jurnal Undiksa Jurusan Bimbingan Konseling*, Vol. 2 No. 1(2014), 4.

¹⁸ Glock & Stark dalam Fauzan, "Pengaruh Religiusitas terhadap Etika Berbisnis", *JMK*, Vol. 15 No. 1(Maret, 2013), 56.

mereka akan sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari rekan kerja.¹⁹

Selain itu, juga dapat menyebabkan *agency* memiliki rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki *agency* terhadap perusahaan akan membuat *agency* memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab perusahaan. Yang akhirnya, setiap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan akan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

Hal tersebut sesuai dengan temuan peneliti bahwa nilai-nilai religiusitas (keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan dan pengamalan) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja *agency*.

2. Uji T (Parsial)

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan dan pengamalan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

a. Pengaruh variabel keyakinan secara parsial terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah keyakinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Namun berdasarkan uji regresi berganda. Pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar

¹⁹ *Ibid*, 3.

0.468 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,020, kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai signifikansi sebesar 0.643. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan juga karena signifikansi= 0.643 > 0,05 sehingga keyakinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Artinya hipotesis kedua variabel pertama dalam penelitian ini ditolak.

- b. Pengaruh variabel praktik agama secara parsial terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah praktik agama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Namun berdasarkan uji regresi berganda. Pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0.402 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,020, kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai signifikansi sebesar 0.690. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan juga karena signifikansi= 0.690 > 0,05 sehingga praktik agama tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Artinya hipotesis kedua variabel kedua dalam penelitian ini ditolak.

- c. Pengaruh variabel pengalaman secara parsial terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Hipotesis keempat yang diuji dalam penelitian ini adalah pengalaman berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Namun berdasarkan uji regresi berganda. Pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.464 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,020, kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai

signifikansi sebesar 0.646. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan juga karena $signifikansi = 0.646 > 0,05$ sehingga pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Artinya hipotesis kedua variabel ketiga dalam penelitian ini ditolak.

- d. Pengaruh variabel pengetahuan secara parsial terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Hipotesis kelima yang diuji dalam penelitian ini adalah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Namun berdasarkan uji regresi berganda. Pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.421 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,020, kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai signifikansi sebesar 0.676. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan juga karena $signifikansi = 0.676 > 0,05$ sehingga pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Artinya hipotesis kedua variabel keempat dalam penelitian ini ditolak.

- e. Pengaruh variabel pengamalan secara parsial terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Hipotesis keenam yang diuji dalam penelitian ini adalah pengamalan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Berdasarkan uji regresi berganda. Pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.335 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,020, kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai signifikansi sebesar 0.02. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan juga karena $signifikansi = 0.02 < 0,05$ sehingga pengamalan berpengaruh

signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Artinya hipotesis kedua variabel kelima dalam penelitian ini diterima.

Sehingga keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* dan hanya variabel pengamalan yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

Tabel 3
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	10,832	9,904	1,094	,282
	X1	,188	,401	,070	,468
	X2	-,075	,187	-,057	,402
	X3	,183	,395	,086	,464
	X4	,163	,386	,083	,421
	X5	1,007	,302	,575	3,335

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.20, 2017

Variabel keyakinan, variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Dari teori yang sudah dijelaskan diatas, keyakinan menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang bersifat fundamental dan dogmatik. Misalnya seseorang percaya akan adanya malaikat, surga, neraka serta hal-hal lainnya yang bersifat dogmatik.

Suatu keyakinan itu berada dalam hati seseorang dan terkait sudut pandang personal. Tidak ada yang mampu mengukur keyakinan seseorang, meskipun dalam mengisi pernyataan dari kueseioner tersebut dan menjawab “yakin”, yakin dari seseorang tersebut tidak dapat diukur,

yang mengetahui kadar keyakinan itu hanya orang itu dan Allah, karena yang keyakinan juga merupakan hubungan batin hamba dan Allah.

Variabel praktik agama, variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Ditelusuri melalui daftar pernyataan dari kuesioner, kondisi ini bisa saja terjadi dan sangat mungkin terjadi. Karena dalam pernyataan tersebut hanya sebatas pada kegiatan-kegiatan ritual, belum sampai pada internalisasi nilai dari kegiatan-kegiatan ritual tersebut. Bisa saja, melakukan sholat karena teman atau lingkungannya sholat, mengeluarkan sedekah dan membayar zakat karena takut dikatakan pelit, dan lain sebagainya.

Variabel pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Dilihat dari pengertian diatas, variabel pengalaman ini berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh dan dirasakan individu selama menjalankan ajaran agama yang diyakini, jadi hal ini mungkin dan bisa saja terjadi karena perasaan perasaan yang dirasakan individu hanya dapat dirasakan oleh pribadi masing-masing.

Kemudian variabel pengetahuan, juga tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Dilihat dari pernyataan yang ada, hanya sebatas mengetahui tanpa ada kewajiban untuk mengimplementasikan pengetahuan itu dalam kehidupan sehari-hari.

Variabel pengamalan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengamalan dalam teori yang diungkapkan Glock dan Stark, yakni mengungkap tentang perilaku seseorang yang dimotivasi oleh ajaran agama dalam kehidupannya sehari-hari. Perilaku ini lebih bersifat hubungan

horizontal yakni hubungan manusia dengan sesama dan lingkungan sekitarnya.²⁰

Variabel ini mengacu pada identifikasi akibat dari keyakinan, praktik agama, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari kehari. Variabel penamalan dapat disejajarkan dengan akhlak, yang menunjuk seberapa tingkatan muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu/*agency* berelasi dengan dunia kerjanya, relasi dengan atasan maupun sesama *agency*.

Dalam penelitian ini, *agency* PT Takaful Umum telah menerapkan nilai-nilai religiusitas dengan baik. Dan melakukan pengamalan dari nilai-nilai tersebut dengan baik, dilihat dari kebersamaan dan keaktifan *agency* dalam melakukan kegiatan keagamaan serta pengajian dan sholat berjamaah yang dilakukan disana.

Variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja *agency* adalah variabel pengamalan. Sebab berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pengamalan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan loyalitas kerja *agency*. Hasil penelitian tersebut selaras dengan hasil penelitian yang ada di lapangan, bahwa *agency* melakukan pengamalan dari nilai-nilai religiusitas (keagamaan) dengan mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan yang diberlakukan di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Kesimpulan

1. Variabel bebas (X_1) Keyakinan, (X_2) Praktik Agama, (X_3) Pengalaman, (X_4) Pengetahuan dan (X_5) Pengamalan secara

²⁰ Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami* ..., 77.

- bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya .
2. Variabel bebas (X_1) Keyakinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Kemudian Variabel bebas (X_3) Praktik Agama secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya variabel bebas, Variabel bebas (X_3) Pengalaman secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya, Variabel bebas (X_4) Pengetahuan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Lalu untuk variabel bebas (X_5) Pengamalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Daftar Pustaka

- Soemitra, Andri., *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), hlm. 32.
- Dessler, G. "*Human Resource Management 8th Edition*".
- Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005).
- Evi Aviyah dan Muhammad Farid, "Religiusitas, Kontrol Diri dan Kenakalan Remaja", *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, No. 02 (Mei, 2014).
- Fredi Ariawan," pengaruh religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan aflag *bakery* bantul Yogyakarta", (Skripsi-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).
- Glock & Stark dalam Fauzan, "Pengaruh Religiusitas terhadap Etika Berbisnis", *JMK*, Vol. 15 No. 1(Maret, 2013).

- Heni Mar'atusholihah, "*Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Positif*".
- Heru Sulistyono, "Peran Nilai-nilai religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi", *Jurnal Media Riset & Manajemen*, Vol. 11 No. 3(Desember, 2011).
- Mangunwijaya Y.B, *Menumbuhkan Sikap Religius Anak*, (Jakarta: Gramedia, 1986).
- Ni Putu Bintari, Nyoman Danies, Made Sulastri, "Korelasi Konsep Diri dan Sikap Religiusitas terhadap Kecenderungan Perilaku Menyimpang Di Kalangan Siswa Pada Kelas XI SMA Negeri 4 Singaraja Tahun Ajaran 2013/2014, *Jurnal Undiksa Jurusan Bimbingan Konseling*, Vol. 2 No. 1(2014).
- S. Pantja Djati dan M. Khusnaini, "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, No. 1 Vol. 3 (2013).
- Siswanto, "*Manajemen Tenaga Kerja*", (Bandung: Sinar Baru Tahun 1989).
- "Takaful Umum General Insurance", <https://www.takafulumum.co.id/karir.html>, diakses pada 23 Juni 2016.