

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN

Putri Rahayu Wulan Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
putri.rws@gmail.com

Keumala Hayati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
keumala.hayati@feb.unila.ac.id

Rr. Erlina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
ebo.erlina@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Islamic work ethics and personality on creativity. Personality is seen from five factors: extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience. Data collection was carried out using a questionnaire with a total sample of 103 Syari'ah Bank employees in Bandar Lampung. The results showed that Islamic work ethics influenced the creativity of Islamic banking employees. The results also found that of the five personalities (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience), only agreeableness and openness to experience affected employee creativity.

Keywords: Islamic Work Ethics, Five Factor Personality, Creativity

Pendahuluan

Kesuksesan suatu bisnis organisasi biasanya dilihat dari produk/jasa berkualitas yang dihasilkan. Tetapi selain produk/jasa yang berkualitas, etika yang dimiliki organisasi juga menentukan keberhasilan organisasi.. Organisasi yang profesional akan membangun kode etik untuk membantu karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Zaman *et al.*, 2013).

Etika kerja Islami adalah orientasi terhadap 'kerja' yang berakar prinsip kepada Syariah Islam. Etika kerja memiliki signifikan mempengaruhi hasil individu Abdi *et al* (2014). Persepsi individu tentang etika pekerjaan dihasilkan oleh keyakinan agama serta nilai-nilai budaya yang dianut. Konsep etika kerja mendapat perhatian dalam penelitian sejak tahun 1980-an [Ali (1988), Cherrington (1983), Kleiber and Crandall (1981) dan Nasr (1984)]. Etika kerja didefinisikan sebagai variabel disposisional yang berbeda di antara individu. Etika kerja diperlukan untuk organisasi menghasilkan laba dan menjaga masa depan (Al-modaf, 2005). Organisasi dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan cara mengadopsi kerangka kerja etis yang memandu dan membantu mengatur pekerjaan (Abeng, 1997). Etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad SAW (Ali, 2008) yang mencakup elemen ekonomi, sosial dan moral (Ahmad, 2012). Etika dalam istilah Islam adalah rasa hormat dan praktik perbuatan yang baik

(Jalil, 2010). Muslim individu harus mempraktikkan etika Islam yang baik dan benar di segala aspek berbagai kehidupan. Latar belakang agama dan keyakinan tersebut dapat mempengaruhi etika dan pemahaman etis manusia. Individu menunjukkan pemikiran dan keyakinan agamanya dalam memahami dan mempraktikkan etika dalam kehidupan sehari-hari maupun bisnis atau bekerja (Quddus *et al*, 2009). Porter (2010) menyatakan bahwa setiap bangsa dan budaya di seluruh dunia memiliki sejarahnya sendiri dan kondisi yang mempengaruhi makna yang diberikan untuk pekerjaan dalam kehidupan masyarakat. Budaya bersama dengan latar belakang agama memiliki dampak pada etika masyarakat pikiran dan perilaku.

Praktik etis membantu organisasi menciptakan hubungan baik dengan organisasi lain serta hubungan jangka panjang dengan pelanggan di masa yang akan datang. Meningkatnya kebutuhan dan perhatian terhadap etika di tempat kerja mendorong banyak penelitian di bidang etika kerja (Jalil *et al.*, 2010; Rokhman, 2010). Etika juga menjadi salah satu topik yang paling sering dibahas dan diteliti di Indonesia beberapa tahun. Pertumbuhan kepentingan dalam etika kerja serta perilaku etis menjadi berada pembahasan dalam komunitas bisnis di seluruh dunia (Quddus *et al.*, 2009; Jalil *et al.*, 2010). Etika kerja Islami bukan untuk penyangkalan kehidupan tetapi untuk pemenuhan kehidupan dan menganggap motif bisnis sebagai salah satu prioritas kehidupan. Karyawan yang percaya pada Islam dan mengikuti etika Islam cenderung lebih kreatif dalam bekerja serta lebih berkomitmen terhadap organisasi (Ahmad (1976) dalam Yousef, 2001)

Etika kerja dalam Islam merupakan hal yang sangat penting dan mendasar karena etika kerja bagi umat Islam akan mampu mewujudkan apa yang diinginkannya sebagai bekal hidup di akhirat. Islam sangat menghargai orang-orang yang mempunyai kreativitas yang tinggi sesuai dengan ajaran Islam. Dalam etika kerja Islami ada makna yang sangat krusial, yakni hikmah atas kehendak yang bisa melahirkan perubahan dalam kehidupan manusia dalam segala aspek nya, seperti sosial, ekonomi dan lain sebagainya (Djakfar, 2012). Dengan demikian etika kerja Islami dapat mempengaruhi kreativitas individu.

Kreativitas merupakan rangkaian ide yang kemudian dikemas untuk menghadapi setiap peristiwa di dalam maupun di luar organisasi. Setiap individu memiliki caranya tersendiri untuk berpikir kreatif dengan merangsang otak kanan lebih banyak kemudian diimbangi dengan teori yang tersimpan dalam otak kiri. Hasil ide-ide kreatif seorang individu bisa jadi menjadi hal baru yang belum pernah terfikirkan oleh individu lainnya, atau mungkin juga hal yang sudah pernah ada namun dimodifikasi dan disesuaikan dengan situasi yang sedang dihadapi, namun terkadang ada pula ide-ide kreatif yang dapat mengeluarkan individu tersebut dari zona aman sehingga mendapat pro dan kontra dari individu lain. Individu yang mampu berpikir kreatif selalu memandang masalah yang ada di sekitarnya menjadi sebuah peluang. Kreativitas muncul didasari karena kepribadian individu yang menanggapi sesuatu secara positif. Menurut beberapa pakar menyebutkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan atau kecakapan yang ada dalam diri seseorang, tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian saat berinteraksi dengan lingkungannya.

Kreativitas merupakan suatu fungsi dari keahlian, kemampuan berfikir kreatif, dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang (Amabile, 1998). Kreativitas ditempatkan kerja yang berpotensi kuat yaitu identifikasi diri sebagai orang yang

kreatif. Kemampuan berfikir kreatif merupakan seberapa fleksibel dan imajinatif seseorang dalam pendekatan terhadap masalah.

Selain etika kerja Islami, kepribadian juga dapat mempengaruhi kreativitas (Yao, 2020). Kepribadian biasanya berpengaruh dengan tingkat emosional individu dan terkadang seringkali dideskripsikan dalam ditunjukkan oleh individu dalam kesehariannya. Perilaku atau kepribadian individu di dalam sebuah organisasi sangatlah berbeda-beda. Individu yang mengalami sosialisasi nilai dan norma yang baik akan menjadi pribadi yang baik dan biasanya individu dengan pribadi yang baik sangat disenangi oleh individu lain sebagai rekan serta kemampuannya akan selalu dibutuhkan. Kepribadian menentukan bagaimana individu akan membawa organisasi menjadi lebih baik atau bahkan menjadi lebih buruk karena lingkungan organisasi membutuhkan kolaborasi semua individu di dalamnya dalam pengambilan setiap keputusan. Pribadi individu yang baik akan menjadi sumber daya yang dapat diandalkan oleh organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada perbankan Syariah. Indonesia, negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, telah mengalami perkembangan pesat di sektor jasa keuangan sejak 1990-an. Ini mengikuti penerbitan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan 1992 yang mengatur tentang izin pengoperasian perbankan dengan prinsip syariah. Pemerintah Indonesia telah secara aktif mempromosikan keuangan mikro Syariah. Pada tahun 2002, Bank Indonesia menyiapkan “blueprint pengembangan perbankan syariah di Indonesia” di mana pemerintah mengembangkan rencana sembilan tahun untuk pengembangan keuangan Islam.

Perbankan syariah semakin bertumbuh namun aspek kelembagaan dan produk keuangan syariah perlu diimbangi dengan ketaatan terhadap etika kerja Islami. Penerapan prinsip etika kerja Islami dalam operasional perbankan syariah mutlak diperlukan untuk mendorong kelangsungan usaha perbankan syariah di masa depan. Hasil penelitian menemukan bahwa persepsi nasabah perbankan syariah terhadap reputasi perbankan syariah, keamanan, serta tingkat reliabilitas dan respon lebih tinggi dibandingkan bank konvensional. Akan tetapi banyak masalah etika dalam praktek perbankan syariah yang masih perlu diselesaikan (Saleh *et al*, 2017).

Hayati dan Caniogo (2012) meneliti mengenai etika kerja Islam dan kaitannya dengan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja. Hasilnya, etika kerja Islam memberi pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi intrinsik dan komitmen organisasi, dibanding pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Jadi, prinsip Islam yang dipercayai oleh individu akan tertanam menjadi motivasi intrinsik dalam dirinya, dan motivasi intrinsik ini memiliki pengaruh terkuat bagi tercapainya kepuasan kerja individu.

Penelitian lainnya juga menemukan etika kerja Islami dapat menurunkan perilaku kerja kontra produktif (Hayati *et al*, 2018). Etika kerja islami karyawan yang tinggi memiliki pengaruh positif pada hubungan keadilan, kemurahan hati ditempat kerja, dan memandang kegiatan ekonomi sebagai suatu kewajiban. Etika kerja islam juga dapat mengatasi stres atau tekanan sehingga mencegah tindakan negatif karyawan.

Penerapan prinsip etika kerja Islam dalam praktik perbankan syariah merupakan persyaratan mutlak yang harus dipenuhi menurut tuntunan syariat agama Islam. Hal ini juga sebagai identitas pembeda antara bank syariah dengan bank konvensional. Bank syariah yang tidak menerapkan prinsip etika bisnis Islam

secara memadai maka akan kehilangan nilai lebih yang dimilikinya bila dibandingkan dengan bank konvensional, dan pada akhirnya dapat mengancam kelangsungan hidup perbankan syariah di masa depan. Berdasarkan paparan tersebut maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh etika kerja islam terhadap kreativitas karyawan di Perbankan Syariah?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kepribadian terhadap kreativitas karyawan di Perbankan Syariah?

Kajian Literatur

a. Etika Kerja Islami

Pengertian etika kerja Islam yang dikemukakan oleh para peneliti banyak kita ketahui melalui tulisan dalam jurnal penelitian ilmiahnya. Ahmad, Set.al (2012 ; hal 2) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai berikut: *Islamic Work Ethics as a set of value or system of beliefs derived from the Quran and Sunnah concerning work and hard work*. Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Quran dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras.

Etika kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja. Etika kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik. Perdagangan dan transaksi harus terjadi dalam lingkungan yang saling terbuka dan percaya, oleh karena itu, transparansi menentukan tanggungjawab moral. Perilaku bermoral merupakan prasyarat penting untuk mempertahankan kemakmuran ekonomi dan komunitas bisnis (Ali, 2008).

Penelitian selama ini hanya menguji konsep garis besarnya dan tidak memberikan definisi dimensi etika kerja Islami (seperti: Ali, 1988, 1992; Ali & Al-Kazemi, 2007; Yousef, 2000, 2001). Penelitian selanjutnya mengembangkan model multidimensi etika kerja Islam upaya terlihat perbedaan dengan etika kerja Protestan (Chanzanagh dan Akbarnejad, 2011). Bentuk iman dari seorang muslim haruslah diaplikasikan di berbagai aspek kehidupan. Aktivitas ekonomi sebuah kebajikan yang juga diniatkan sebagai perwujudan dari keimanan. Niat dalam pekerjaan merupakan aspek penting dalam Islam karena mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah baik dan benar. Pekerjaan yang dijalankan selain benar juga harus bermanfaat.

Etika kerja Islam orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatannya sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia. Islam menempatkan pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika seperti mengatur semua aspek kehidupan). Batasan lainnya tentang definisi etika kerja Islam juga dikemukakan oleh Hayati dan Caniago (2012) refleksi dari nilai - nilai yang baik dalam perilaku, tindakan, pemikiran atau bahkan hati. Etika kerja Islam adalah tatanan prinsip moral yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam kontek Islam (Beekun dalam Rokhman, 2010).

b. Kreativitas

Kkreativitas dalam adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:599) adalah kemampuan untuk mencipta, perihal berkreasi dan kekreatifan. Kreativitas

adalah kemampuan seseorang untuk mencipta yang ditandai dengan orisinalitas dalam berekspresi yang bersifat imajinatif (Kamus Webster). Kreativitas adalah inisiatif terhadap suatu produk atau proses yang bermanfaat, benar, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang lebih bersifat heuristik yaitu sesuatu yang merupakan pedoman, petunjuk, atau panduan yang tidak lengkap yang akan menuntun kita untuk mengerti, mempelajari atau menemukan sesuatu hal baru.

Seorang yang kreatif memiliki sifat terbuka terhadap pengalaman, suka memperhatikan sesuatu dengan cara yang tidak biasa, sungguh-sungguh, menerima dan merekonsiliasi sesuatu yang bertentangan, toleransi terhadap sesuatu yang tidak jelas, independen dalam mengambil keputusan, berfikir dan bertindak, memerlukan dan mengasumsikan otonomi, percaya diri, tidak menjadi subjek dari standar dan kendali kelompok, rela mengambil resiko yang telah diperhitungkan, gigih, sensitif terhadap permasalahan, lancar kemampuan untuk mengasah ide-ide yang baru, fleksibel keaslian, responsif terhadap perasaan, terbuka terhadap fenomena yang belum jelas, motivasi, bebas dari rasa takut gagal, berfikir dalam imajinasi, dan selektif.

Kreativitas merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru (Michael dan Donald, 2005). Kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah (Rachmawati dan Kurniati, 2010). Kreativitas diukur dengan keahlian berpikir kreatif, keterampilan, dan motivasi (Lee dan Tan, 2012)

Kreativitas mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi. Kreativitas dapat dilihat dari produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi (Dharma dan Akib, 2004). Ciri orang yang kreatif seperti mampu mengobservasi situasi dan masalah-masalah yang sebelumnya tidak diperhatikan orang lain, memiliki kemampuan untuk membangkitkan ide-ide dan masalah-masalah yang dicapainya dari banyak sumber, termasuk cenderung memiliki banyak alternatif terhadap masalah atau subjek tertentu. Kreativitas terkait dengan inovasi dimana inovasi merupakan kemampuan untuk menerapkan solusi-solusi kreatif terhadap masalah dan peluang tersebut. Kreativitas terjadi diawali dengan bagaimana kepribadian seseorang terbentuk. Dengan kepribadian yang mampu beradaptasi dengan banyak kalangan, kooperatif, bertanggungjawab, mampu menjaga tingkat emosional mereka, dan tidak takut untuk menghadapi pengalaman baru akan mudah bagi seseorang untuk mengembangkan sebuah ide-ide baru.

c. Kepribadian

Para ahli berbeda-beda mengartikan kepribadian. Perbedaan ini karena adanya perbedaan sudut pandang baik dari hasil penelitian, cara pengukuran, maupun teori yang dikemukakan. Masing-masing penelitian berfokus kepada salah satu aspek kepribadian. Misalnya studi yang dipusatkan pada pengaruh faktor genetika, tanpa mengkaji pengaruh faktor lingkungan sosial. Studi lainnya difokuskan kepada pengaruh-pengaruh lingkungan materi dan sosial terhadap kepribadian individu dan kelompok.

Kepribadian adalah seperangkat sifat dan mekanisme psikologis dalam individu yang terorganisir dan relatif bertahan yang mempengaruhi interaksi dan

adaptasinya ke lingkungan intrapsikis, fisik, dan sosial (Larsen & Buss, 2005). Kepribadian adalah sistem yang terorganisir dan berkembang dalam individu yang mewakili tindakan kolektif dari subsistem psikologis utama individu itu (Mayer, 2007). Kepribadian mengacu pada karakteristik orang yang menjelaskan pola perasaan, pemikiran, dan perilaku yang konsisten (Pervin, Cervone & John, 2005).

Kepribadian adalah pola watak yang relative permanen dan karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang (Jess dan Gregory, 2010). Kepribadian merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk berwirausaha. Erich Fromm (psikoanalisis neo-Freudian) menyarankan teori kepribadian berdasarkan dua kebutuhan utama: kebutuhan akan kebebasan dan kebutuhan untuk memiliki. Fromm menyarankan agar orang mengembangkan gaya atau strategi kepribadian tertentu untuk menghadapi kecemasan yang ditimbulkan oleh perasaan terisolasi. Dari tipe karakter tersebut, empat di antaranya adalah orientasi tidak produktif, sedangkan satu adalah orientasi produktif. Fromm yakin bahwa karakter adalah sesuatu yang berasal dari warisan genetik dan dari pengalaman belajar. Beberapa aspek karakter bersifat turun-temurun. Aspek lain berasal dari apa yang dipelajari di rumah, dari sekolah, dan dari masyarakat. Dan tentu saja, ada interaksi antara kedua pengaruh tersebut (Fromm, 2013)

Karir seseorang pada dasarnya berkaitan dengan kepribadiannya, termasuk pilihan menjadi wirausaha. Kepribadian seseorang mempengaruhi dirinya dalam memilih pekerjaan (Anogara, 2009). Seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan kepribadian (Holland dalam Sukardi, 2004: 7). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah karakter yang dimiliki oleh seseorang yang terbentuk dari lingkungan dan bersifat unik.

Terdapat lima faktor dalam Kepribadian Big Five yaitu (Raad, 2000):

1) Ekstraversi (*extraversion*).

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

2) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*).

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang.

3) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*).

Dimensi ini merupakan kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

4) Stabilitas emosi (*neuroticism*)

Dimensi ini disebut berdasarkan kebalikannya yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan kestabilan emosi seseorang untuk menahan stress dan tekanan. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

5) Terbuka dengan hal-hal yang baru (*openness to experience*)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup dan keterkaitannya terhadap hal-hal yang baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

d. Pengaruh etika kerja Islami dan Kepribadian terhadap Kreativitas Karyawan

Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau system kepercayaan yang diturunkan dari Al-Quran dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam yang menjadi bagian dari kehidupan dan keyakinan seorang Muslim akan menumbuhkan dorongan yang kuat dari dalam. Bagi seorang Muslim bekerja tidak hanya mencari nafkah semata, tetapi juga untuk mencari ridho Allah. Hal ini akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab untuk merubah keadaan pada diri sendiri. Selain itu, untuk mencapai kebahagiaan hidup yang lebih baik maka ia akan berusaha meningkatkan kreativitasnya. Penelitian terdahulu menemukan bahwa bahwa etika kerja Islam berpengaruh baik terhadap perilaku seseorang dalam bekerja, karena dapat menstimulus sikap kerja yang positif (Rokhman, 2010). Sikap kerja yang positif memberikan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras dan kreativitas kerja. Hal ini akan dapat memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.

Penelitian lainnya menemukan pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja. Hasilnya, etika kerja Islam memberi pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi intrinsik dan komitmen organisasi, dibanding pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Prinsip Islam yang dipercayai oleh individu akan tertanam menjadi motivasi intrinsik dalam dirinya, selanjutnya motivasi intrinsik tersebut akan mempengaruhi bagi tercapainya kepuasan kerja individu (Hayati dan Caniogo, 2012).. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustakan, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap kreativitas karyawan di perbankan Syariah

H2: Terdapat pengaruh kepribadian (*extraversion, agreeableness conscientiousness, neuroticism, openness to experience*) terhadap kreativitas karyawan di perbankan Syariah.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kasual, yaitu desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel independen disebut variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel yaitu: Variabel independen (X) yang terdiri dari Etika kerja Islam dan kepribadian. Variabel dependen kreativitas (Y).

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert mulai dari 1 yaitu sangat tidak setuju, hingga 5 yaitu sangat setuju).

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yang akan menjadi objek populasi adalah karyawan di Bank Syariah di Bandar Lampung. Sampel penelitian berasal sampel dari 4 Bank Syariah yakni BRI Syariah, BNI Syariah, Bank Muamalat, dan Bank Mega Syariah yang berjumlah 140 karyawan.

Temuan Penelitian dan pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh sebanyak 103 kuesioner yang kembali serta. Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata skor variable berada diatas skor 3. Hanya skor Neuroticsm yang berada dibawah skor 2. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bank syariah memiliki kepribadian yang Agreeableness, Openness dan Extraversion yan rata-rata. Namun memiliki kepribadian Conscientiouness yang tinggi dan neuroticsm yang rendah. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa karyawan bank syariah memiliki etika kerja Islami yang tinggi dan kreativitas yang rata. Kreativitas yang rata-rata dapat disebabkan oleh jenis pekerjaan yang memiliki aturan yang rigid.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	SD	N
Extraversion	3,7330	,60559	103
Agreeableness	3,3010	,51134	103
Conscientiouness	4,0485	,53557	103
Neuroticsm	2,6650	,70498	103
Openness to experience	3,5340	,60740	103
Kreativitas	3,6990	,69783	103
Etika Kerja Islami	4,0388	,50337	103

Sumber: Data diolah

Tabel 2 menunjukkan korelasi antar-item variable penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian extraversion memiliki hubungan positif dengan conscientiouness, openness to experience, etika kerja Islami dan kreativitas. Tetapi kepribadian extraversion tidak berhubungan dengan agreeableness, serta berhubungan negatif dengan neuroticsm. Kepribadian agreeableness menunjukkan tidak memiliki hubungan dengan kepribadian conscientiouness, neuroticsm, openness to experience, etika kerja Islami dan kreativitas. Kepribadian conscientiousness berhubungan negatif dengan neuroticsm, tetapi berhubungan positif dengan openness to experience, etika kerja Islami dan kreativitas. Kepribadian neuroticsm berhubungan negatif dengan openness to experience, tetapi berhubungan positif dengan etika kerja Islami dan kreativitas. Kepribadian openness to experience berhubungan positif dengan etika kerja Islami dan kreativitas dan terakhir etika kerja Islami berhubungan positif dengan kreativitas.

Tabel 2
Korelasi antar-item Variable Penelitian

No	Variabel	1	2	3	4	5	6
1	Extraversion						
2	Agreeableness	0,127					
3	Conscientiousness	0,358**	0,054				
4	Neuroticism	-0,372**	-0,024	-0,346**			
5	Openness to experience	0,231*	-0,128	0,198*	-0,265**		
6	Etika kerja Islami	0,276**	-0,046	0,229*	-0,184	0,156	
7	Kreativitas	0,330**	0,174	0,223*	-0,247*	0,337**	0,424**

Sumber: Data diolah

Tabel 2 menunjukkan pengaruh kepribadian dan etika kerja Islami terhadap kreativitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian extraversion, conscientiousness dan neuroticism tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan dengan signifikansi diatas 0,05 (0,218, 0,848 dan 0,540). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian agreeableness berpengaruh positif terhadap kreativitas dengan signifikansi sebesar 0,018 dan koefisien sebesar 0,206. Kepribadian openness to experience juga berpengaruh positif terhadap kreativitas dengan signifikasni sebesar 0,004 dan koefisien 0,262. Etika kerja Islami menunjukkan pengaruh positif terhadap kreativitas dengan signifikansi yang paling kuat sebesar 0,000 dan koefisien sebesar 0,345.

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,682	0,922		-0,740	0,461
Extraversion	0,138	0,112	0,120	1,239	0,218
Agreeableness	0,281	0,117	0,206	2,399	0,018
Conscientiousness	0,023	0,122	0,018	0,192	0,848
Neuroticism	-0,057	0,094	-0,058	-0,614	0,540
Openness to experience	0,302	0,103	0,262	2,936	0,004
Etika kerja Islami	0,478	0,123	0,345	3,895	0,000

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: Data diolah

Penelitian ini menemukan bahwa etika kerja Islami yang ada pada diri karyawan berpengaruh terhadap kreativitas. Temuan ini sejalan dengan Javed *et al* (2016) yang menemukan etika kerja Islami berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan Omri *et al* (2017) menunjukkan bahwa etika kerja Islami memperkuat pengaruh kreativitas terhadap perilaku kewirausahaan. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki etika kerja Islami akan mempengaruhi kreativitasnya. Individu yang memiliki etika kerja Islami akan berorientasi terhadap pekerjaan sebagai kebajikan dalam kehidupan,

oleh karena Islam menempatkan pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika seperti mengatur semua aspek kehidupan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* berpengaruh terhadap kreativitas. temuan ini sejalan dengan Hoseinifar *et al* (2011). yang menemukan bahwa kepribadian *agreeableness* berpengaruh terhadap kreativitas murid SMA di kota Ardabil. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan temuan dan Yao dan Li (2020) pada karyawan perusahaan *mobile communication* di Cina. temuan ini menunjukkan bahwa individu yang sangat mudah bersepakat, senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan berpengaruh terhadap kreativitasnya dalam pekerjaan.

Selanjutnya kepribadian *openness to experience* juga menunjukkan pengaruh terhadap kreativitas. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (George, 2001; Hoseinifar *et al*, 2011; Yao & Li, 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap berbagai hal termasuk hal-hal baru.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh kepribadian dan etika kerja Islami terhadap kreativitas karyawan pada bank Syari'ah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima kepribadian yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*, hanya kepribadian *agreeableness* dan *openness to experience* yang berpengaruh terhadap kreativitas. Kemudian etika kerja Islami juga berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sampel yang terbatas. penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar dan jenis pekerjaan yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Abdi, M. F., Muhamad Nor, S. F., & Radzi, N. Z. 2014. *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*. Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference, 1–12.
- Abeng, T., 1997. *Business ethics in Islamic context: Perspective of a Muslim business leader*. Business Ethics Quarterly, 7(3): 47-54.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. 2012. *The concept of islamic work ethic : an analysis of some salient points in the prophetic tradition*. International Journal of Business and Social Science.
- Ali, A. & Al-Kazemi, A. 2007. *Islamic work ethic in Kuwait*. Journal of Management Development, Vol. 14 No. 2, pp.366-75.
- Ali, A.J., 1988. *Scaling an Islamic work ethic*. Journal of Social Psychology, 128 (5): 575-583.
- Ali, A.J., & A. Al-Owaihian, 2008. *Islamic work ethic: A critical review*. Cross Cultural Management: An International Journal, 15(1): 5-19.
- Al-Modaf, O.A., 2005. *Islamic work ethic code: A conceptual study*. Umm Al-Qura University Journal of Education, Social Sciences and Humanities. Special issue on the occasion of celebrating Makkah AlMukarramah as the capital of Islamic culture for the year, 1426 H. pp: 9-28.

- Amabile, T. M. 1998. *How to Kill Creativity*. Harvard Business Review 76(5 (September-October 1998)): 76-87.
- Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chanzanagh, H. E. & Akbarnejad, M. 2011). *The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society*. Social and Behavioral Sciences, Vol.30, pp.916-924.
- Cherrington, D., 1980. *The Work Ethic: Working Values and Values that Work*. New York, NY: Amacom.
- Dharma, S. dan Akib, H. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Djakfar, M. 2012. *Etika bisnis*. Jakarta: Penebar Plus.
- Feist, Jess dan Gregory J.Feist. 2010. *Teori Kepribadian.Edisi ketujuh*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fromm E. 2013. *Man for Himself: an Inquiry into the Psychology of Ethics*. Open Road Media;.
- Jalil, A, Azam, F., dan Rahman, M. 2010. *Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations*. International Business Research.
- Kleiber, D.A., dan R. Carandall, 1981. *Leisure and work ethics and locus of control*. Leisure Sciences, 4, 447- 485.
- Larsen, R. J., dan Buss, D. M. 2005. *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature*. (2nd Ed.). New York: McGraw Hill
- Mayer, J. D. 2007. *Personality: A systems approach*. Boston: Allyn & Bacon
- Michael, M., dan Donald, K. 2005. *Corporate Entrepreneurship*. Edisi 5. South Western, USA: Thomson Learning.
- Nasr, S.H., 1984. *Islamic work ethics*. Hamdard Islamicus, 7(4): 25-35
- Pervin, L. A., Cervone, D., dan John, O. P. 2005. *Personality: Theory and Research* (9th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Quddus, M., Bailey, I. H., dan White, L. R. 2009. *Business Ethics: Perspectives from Judaic, Christian, and Islamic Scriptures*. Journal of Management Spirituality Religion.
- Raad, Boele De. 2000. *The Big Five Personality Factors The Psycholexical Approach to Personality*. Seattle: Hogrefe & Huber.
- Rokhman, W. 2010. *The effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 15, No. 1

- Saleh, M. A., Quazi, A., Keating, B., & Gaur, S. S. 2017. *Quality and image of banking services: a comparative study of conventional and Islamic banks*. *International Journal of Bank Marketing*, 35(6), 878-902. <https://doi.org/10.1108/IJBM-08-2016-0111>
- Sukardi. 2004. *Psikologi Pemilihan Karier*. Jakarta: Rineka Cipta
- Xiang Yao & Rui Li. 2020. *Big five personality traits as predictors of employee creativity in probation and formal employment periods*. *Personality and Individual Differences* Available online 21 February 2020, 109914. In Press
- Yeni Rachmawati dan Euis Kurniati. 2010. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-kanak*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yousef, D. A. 2001. *Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context*. *Personnel Review*, 30, 152–169.
- Zaman, H.M., Nas, Z., Raja, M., Yousuf, M., dan Marri, K. 2013. *The mediating role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction*.