

PENGARUH KEPERIBADIAN KETERBUKAAN TERHADAP PENGALAMAN, PERILAKU KERJA INOVATIF, DENGAN PERAN MODERASI ETIKA KERJA ISLAMI

Abdulwahed Kamae^{1*}, Adi Indrayanto¹, Dwita Darmawati¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, Indonesia

*Email corresponding author: wahidjjsda86@gmail.com

Abstrak

Fokus penelitian ini adalah peran moderasi Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) yang memoderasi pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman terhadap perilaku kerja inovatif (*Innovation Work Behavior*) di antara karyawan supervisor dan dosen di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dari 41 karyawan dan supervisor yang bekerja di institut pendidikan agama yang berbasis Islam di Purwokerto, responden terdiri dari laki-laki dan perempuan dari tiga fakultas, yaitu, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dengan mengisi kuesioner yang disebarluaskan. Hasil menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami tidak signifikan terhadap pengaruh Keterbukaan Terhadap Pengalaman terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Kata Kunci: Etika kerja Islami, keterbukaan terhadap pengalaman, perilaku kerja inovatif

Abstract

The focus of this research is the role of moderation of Islamic Work Ethics (Islamic Work Ethic) which moderates the effect of openness on experience on innovative work behavior (Innovation Work Behavior) among supervisor employees and lecturers at the State Islamic Institute of Religion (IAIN) Purwokerto. Data were collected using a questionnaire from 41 employees and supervisors working at Islamic-based institutes of religious education in Purwokerto, respondents consisting of men and women from three faculties, namely, the Tarbiyah and Teacher Training Faculty (FTIK), the Syari'ah Faculty, Faculties Islamic Economics and Business (FEBI) by filling out questionnaires distributed. The results show that Islamic Work Ethics is insignificant to the influence of Openness to Experiences of Innovative Work Behavior.

Keyword: Islamic Work Ethic, Openness to Experience, Innovation Work Behavior

PENDAHULUAN

Etika kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi. Dewasa ini banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah yang selanjutnya menuntut organisasi tersebut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Lingkungan yang dinamis sering menuntut manajemen mengadopsi perubahan tanpa memerhatikan etika kerja (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi dan lain-lain) dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Etika kerja di dalam organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu etika kerja sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Keberhasilan seseorang dalam bidang pekerjaan ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam

suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasinya.

Ciri-ciri kepribadian yang berhubungan dengan keinginan untuk berubah, adalah sumber pencapaian individu karyawan dan keunggulan kompetitif organisasi (Fugate, Kiniki, dan Ashforth, 2004). Sebagai alternatif potensial untuk *Big Five*, Karakter Kepribadian Islami layak untuk dilakukan penyelidikan akademis karena adaptasi ajaran Islam ke dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ali (2009) tentang para manajer dan karyawan Muslim, di mana praktik manajemen sangat dipengaruhi oleh keyakinan agama dan ritual keagamaan mereka.

Pekerja bermoral yang menunjukkan kemampuan penalaran dan analisis mampu menafsirkan secara cerdas dan menilai praktik untuk menghasilkan solusi terbaik (Lahroodi, 2006). Individu yang menunjukkan etika kerja Islami menunjukkan sikap yang kuat terhadap perubahan yang diinginkan organisasi (Yousef, 2000a), dan dengan keterlibatan yang tinggi melalui motivasi yang kuat untuk melakukan peran yang diberikan secara efisien (Khan *et al.*, 2015), karena etika kerja Islami membantu dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif (Brown, Treviño, & Harrison, 2005; Zhu, Mei, & Avolio, 2004; Javed, Bashir, Rawwas & Arjoon, 2016).

Hubungan antara etika secara umum, dan "perilaku kerja yang inovatif" dan "kinerja adaptif" telah dibuktikan melalui karya beberapa peneliti (Arnaud & Sekerka, 2010; Sekerka, Brumbaugh, Rosa, & Cooperrider, 2006; Tomasino, 2007). Kinerja adaptif mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang dinamis (Joung, Hesketh, & Neal, 2006). Hambrick (1987) menjelaskan bahwa etika umumnya dianggap sebagai kualitas pribadi yang signifikan bagi pekerja yang berharga yang mendukung usaha perkembangan positif dari perilaku profesional. Standar etika mendorong pekerja untuk memproduksi dan berkomunikasi dengan orang lain tentang ide, pilihan, atau peluang baru yang mungkin berguna dalam menemukan solusi kreatif (Riggs, 2010).

Penelitian ini memfokuskan tentang peran moderasi etika kerja Islami terhadap pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman terhadap perilaku kerja inovatif. Lokasi penelitian ini adalah di organisasi non-profit IAIN Purwokerto. Dimana organisasi ini pada lahirnya adalah organisasi yang bersifat pengabdian terhadap masyarakat dengan kekhususan di bidang pendidikan dimana organisasi atau institusi ini berbasis Islami sebagai lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Kerja Islami (Islamic Work Ethic)

Etika berasal dari bahasa Yunani yang berarti karakter, kebiasaan atau sekumpulan perilaku moral yang diterima secara luas. Menurut Solomon (1984) yang dikutip oleh Abdul Jalil (2010), etimologi dari etika menunjukkan dasar karakter individu untuk melakukan hal-hal yang baik, aturan sosial yang membatasi seseorang atas sesuatu yang benar atau yang salah yang dikenal juga dengan istilah moralitas. Etika adalah bagian dari filsafat yang

membahas secara rasional dan kritis tentang nilai, norma atau moralitas. Terminologi yang paling dekat dengan pengertian etika dalam Islam disebut sebagai akhlak (bentuk jama'nya *khuluq*).

Etika bisnis dalam Islam adalah sejumlah perilaku etis dalam bisnis (*akhlaq al Islamiyah*) yang dibungkus dengan nilai-nilai syariah dengan tendensi halal dan haram. Jadi perilaku etis dalam kaca mata Islam ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangnya. Dalam Islam, etika bisnis ini sudah banyak dibahas dalam berbagai literatur dan sumber utamanya adalah Al-Quran dan sunnah nabi. Pelaku-pelaku bisnis diharapkan bertindak secara etis dalam berbagai aktivitasnya. Kepercayaan, keadilan dan kejujuran adalah elemen pokok dalam mencapai kesuksesan suatu bisnis di kemudian hari.

Etika didefinisikan sebagai cabang filsafat yang berhubungan dengan perilaku moral. Moralitas mengacu pada apakah sesuatu itu benar atau salah, baik atau buruk. Meskipun moralitas adalah konsep yang kompleks, ia dapat didefinisikan baik dari segi sarana maupun tujuan. Berarti etika adalah proses yang terjadi, sedangkan muaranya ialah mengacu pada konsekuensi (Cherrington dan Cherrington, 1995).

Etika memiliki dua dimensi; etika pertama terhadap Allah Sang Pencipta. Seorang Muslim harus percaya pada Allah dan harus menyembah-Nya. Kedua adalah etika terhadap orang lain; seorang pebisnis muslim harus berurusan secara etis dengan orang lain dengan mempertahankan perlakuan yang baik dan hubungan yang baik (Samir Ahmad Abuznaid, 2009).

Dalam Islam, tidak cukup bagi seorang Muslim untuk mengamati lima rukun Islam; tetapi seorang Muslim harus mematuhi kode etik Islam sebagai akhlak dalam pembentukan keperibadian muslim, sebab etika merupakan puncak ajaran Islam yang levelnya di atas ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, keputusan bisnis dipandu oleh iman, yang dalam praktiknya mengikuti hukum syariah atau sesuai dengan ajaran Islam, dan terlibat dalam apa yang halal, diizinkan, dan menghindari apa yang haram atau dilarang (Alawneh, 1998). Jadi, seorang Muslim harus membedakan antara halal, yaitu etis, dan haram, yaitu tidak etis, benar atau salah, adil dan tidak adil, serta niat baik dan niat buruk. Dalam Islam, etika tidak terbatas pada praktik dan transaksi bisnis. Pengambil keputusan bisnis memiliki pilihan bebas, tetapi prinsip-prinsip agama memberikan kerangka kerja untuk melaksanakan pilihan itu dengan tepat (Ali & Gibs, 1998). Namun demikian, satu hal yang harus jelas yaitu, manajer dan karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri dan tidak boleh begitu saja menyalahkan organisasi atas kekurangan mereka (Qur'an LIII: 38-39) (Abuznaid, 2009).

Keterbukaan Terhadap Pengalaman (*Openness to Experience*)

Keterbukaan atau *intellect* menjelaskan perbedaan individu dalam eksplorasi kognitif, kecenderungan untuk mencari, mendeteksi, menghargai, memahami, dan memanfaatkan informasi sensorik dan abstrak (DeYoung, 2014; DeYoung et al., 2012; DeYoung, 2015). Keterbukaan terhadap pengalaman paling kuat terkait dengan hasil intelektualitas dan kreativitas. Individu yang sangat terbuka cenderung mendapat skor lebih tinggi pada tes kreativitas dan kecerdasan untuk mengejar pekerjaan ilmiah dan artistik. Mereka juga lebih cenderung memiliki sikap politik dan sosial liberal, dan menggambarkan diri mereka sebagai spiritual (tetapi tidak harus religius) (Soto, C.J., Bornstein, Arterberry, Fingerman, & Lansford, 2018). Selain itu, Pulakos et al., (2002) menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman meningkatkan kinerja adaptif (Naami, Behzadi, Parisa, Charkhabi, 2014).

Mekanisme penafsiran yang terkait dengan *Openness/Intellect* ialah bersifat deskriptif, dan bukan evaluatif. Dengan kata lain, mereka menghasilkan representasi fakta atau pola, pengetahuan tentang korelasi dan penyebab, daripada evaluasi afektif yang terkait dengan representasi tersebut. Ini bukan untuk mengatakan bahwa *openness/intellect* tidak terkait dengan emosi. Memang, sifat ini memiliki beberapa fitur emosional dan motivasi utama: Pertama, mencerminkan kepekaan terhadap nilai informasi, yang melibatkan emosi rasa ingin tahu dan kenikmatan estetika (DeYoung, 2013, 2014). Kedua, keterbukaan secara khusus tampaknya terkait dengan kekayaan pengalaman emosional (DeYoung et al., 2007, 2012). Keterbukaan tinggi dikaitkan dengan kemampuan yang lebih besar untuk memahami dan membedakan pola pengalaman yang merupakan emosi sadar (Terracciano, McCrae, Hagemann, & Costa, 2003).

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovation Work Behavior*)

Perilaku Kerja Inovatif adalah eksplorasi peluang dan pembuatan gagasan, proses, produk, atau prosedur baru untuk tujuan menerapkan perubahan, menemukan solusi baru, atau meningkatkan proses untuk meningkatkan kinerja bisnis (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Javed, Bashir, Rawwas & Arjoon, 2016). Inovasi adalah pendorong penting bagi organisasi yang berusaha bersaing secara global, dan khususnya, "Perilaku inovatif karyawan (misalnya, mengembangkan, mengadopsi, dan menerapkan ide-ide baru untuk produk dan metode kerja) adalah aset penting yang memungkinkan organisasi untuk sukses dalam lingkungan bisnis yang dinamis" (Yuan & Woodman, 2010).

Perilaku kerja yang inovatif yang dimaksudkan adalah untuk menghasilkan semacam manfaat dan memiliki komponen terapan yang lebih jelas (De Jong dan Den Hartog 2007). Para peneliti telah sepakat bahwa perilaku kerja yang inovatif meliputi kreativitas karyawan, yaitu, generasi ide-ide baru dan berguna mengenai produk, layanan, proses dan prosedur (Amabile 1988), dan penerapan ide-ide yang dibuat (Anderson, De Dreu, dan Nijstad 2004; Axtell *et al.*, 2000). Lebih khusus lagi, perilaku kerja inovatif terdiri dari seperangkat perilaku (Scott dan Bruce 1994; De Jong dan Den Hartog 2010, Janssen 2000): eksplorasi peluang dan generasi ide termasuk mencari dan mengenali peluang untuk berinovasi dan menghasilkan ide dan solusi untuk peluang. Selanjutnya, karyawan yang berperilaku inovatif akan memperjuangkan (mengacu) pada mempromosikan ide yang dihasilkan untuk tujuan mencari dukungan dan membangun koalisi. Akhirnya, aplikasi membuat ide yang didukung benar-benar terealisasi. Semua ini mencakup pengembangan, pengujian, modifikasi, dan komersialisasi ide.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian terdahulu memberikan bukti untuk memahami proses hubungan antara perkembangan dan perilaku inovatif karyawan, dengan memeriksa sumber daya sosial dan kontekstual yang saling mempengaruhi dalam hubungannya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan dan peluang di tempat kerja membuat berkembang lebih efektif dan memfasilitasi perilaku inovatif. Temuan dalam penelitian tersebut memberikan contoh untuk memperluas teori kognitif sosial dalam kerangka kerja bertingkat. Memfokuskan perhatian lebih pada pembangunan sumber daya sosial, dan mempertimbangkan serta menggabungkan karakteristik individu dan secara kontekstual memberi pandangan yang lebih bernuansa pada proses motivasi perilaku inovatif karyawan. Temuan dalam penelitiannya mengarahkan organisasi untuk memanfaatkan dinamisme

karyawan mereka dengan sumber daya yang efektif yang mendorong perilaku mereka menuju inovasi (Riaz, Xu, Hussain, 2018).

Karyawan jika nilai *openness* nya tinggi akan meningkatkan perilaku kerja inovasinya, karena mereka lebih bebas dalam melaksanakan tugas dan memiliki kebebasan untuk melakukannya, maka mereka cenderung terbuka terhadap ide-ide baru, mereka mudah bertoleransi terhadap perubahan dan senang akan pengalaman-pengalaman baru:

Hipotesis 1: Keterbukaan terhadap pengalaman berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Etika kerja Islam telah digunakan sebagai moderator oleh Yousef (2001) dan telah menemukan signifikansinya dalam studinya dalam kerangka organisasi. Etika kerja umumnya terkait dengan nilai-nilai yang diambil dari agama (Othman *et al.*, 2004), sehingga etika kerja Islam berhubungan dengan etika yang diambil dari Islam. Penelitian menunjukkan bahwa dalam kerangka organisasi praktik SDM berpengaruh dalam hal "komitmen organisasi" (Hashim, 2010), sama halnya yang terakhir terkait dengan "etika kerja Islam" juga (Marri *et al.*, 2012). Temuan Pettijohn *et al.*, (2008) dapat menjadi konsekuensi besar dalam konteks efek etika kerja Islam dalam pengaturan organisasi, di mana mereka mengadvokasi (melakukan pembelaan) bahwa setiap individu karyawan membedakan antara keberhasilan dan kegagalan dalam perspektifnya sendiri sehubungan dengan etika kerja yang berlaku di masing-masing organisasi. Dengan demikian, untuk menemukan apakah etika kerja Islam memiliki pengaruh dalam *Project Success* dalam kaitannya dengan empat praktik SDM yang dipilih (Khan, Rasheed, 2014).

Hasil bahwa individu dalam organisasi yang diselidiki memiliki komitmen tinggi terhadap etos kerja Islam konsisten dengan penelitian sebelumnya (Ali, 1989, 1992; Ali dan Azim, 1994). Sikap positif seperti itu dapat menghasilkan beberapa keuntungan termasuk munculnya sikap kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, kerja sama dan daya saing yang adil di tempat kerja. Hal-hal tersebut tentu saja akan bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi (Yousef, 2001).

Kepribadian terbuka karyawan akan meningkatkan perilaku kerja inovatifnya, karena tidak adanya tekanan yang membuat mereka merasa terbebani. Selin itu karyawan lebih berinovasi jika didukung oleh etika kerja Islami sebagai fasilitas lingkungan kerja dalam berperilaku, karena dalam etika kerja Islami bekerja menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik sampai tuntas, dan karyawan dengan etika kerja Islami yang tinggi akan lebih bertanggung jawab jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki nilai etika kerja Islaminya rendah:

Hipotesis 2: Etika kerja Islam memoderasi pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman terhadap perilaku kerja inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam penelitian asosiatif/hubungan. Penelitian ini dilaksanakan di kota Purwokerto. Sampel penelitian diambil dari para supervisor dan karyawan yang bekerja di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto di

tiga fakultas yaitu, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Syariah, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dengan kriteria minimal telah bekerja selama 1 (satu) tahun. Karena supervisor dan karyawan yang telah mencapai masa kerja tersebut sudah mengenal dan terbiasa terhadap suasana dan budaya IAIN jika dibandingkan dengan supervisor dan karyawan yang baru berkerja. Dalam penelitian ini jumlah populasi sampel adalah 45 orang yang terdiri dari kategori jender, usia dan lulusan pendidikan. Teknik pengambilan sampling menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode survey dengan instrumen berupa kuesioner tertutup. Variabel etika kerja Islami diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Rokhman (2010). Variabel keterbukaan terhadap pengalaman diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Woo *et al.*, (2013). Sedangkan perilaku kerja inovatif diukur menggunakan 5 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian de Jong, Den Hartog (2008). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Pengujian instrumen terhadap 41 responden di luar sampel meliputi pengujian validitas yang dilakukan dengan metode Pearson dan reliabilitas diuji menggunakan metode Alpha Cronbach.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana dan regresi berganda yang didahului dengan pengujian asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedasitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Jika nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN ANALISIS

Penelitian ini melibatkan 41 responden sebagai sampel penelitian. Peneliti menghimpun responden yang seluruhnya adalah supervisor dan karyawan di perguruan tinggi Islam IAIN Purwokerto, terdiri dari berbagai kalangan jenis kelamin, usia dan pendidikan dengan gambaran demografi (Tabel 1).

Tabel 1. Demografi Responden

| Aspek Demografi Responden | | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------------|-----------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 10 | 24,3 % |
| | Perempuan | 31 | 75,6 % |
| Usia | 25-30 | 15 | 36,5 |
| | 31-35 | 9 | 21,9 |
| | 36-40 | 7 | 17,0 |
| | 41-45 | 5 | 12,1 |
| | 46-50 | 5 | 12,1 |
| Pendidikan | S1 | 27 | 65,8 |
| | S2 | 14 | 34,1 |

Sumber: data diolah 2019

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Tabel 2 menunjukkan gambaran seberapa baik etika kerja Islami, keterbukaan terhadap pengalaman, dan perilaku kerja inovatif menurut responden secara umum. Peneliti menggolongkan nilai rata-rata jawaban responden pada masing-masing variabel ke dalam 4 kategori berdasarkan kriteria, sebagai berikut: (1) skor rata-rata yang berada pada rentang 1,00 – 2,00 adalah buruk, (2) skor rata-rata yang berada pada rentang 2,01 – 3,00 adalah sedang, (3) skor rata-rata yang berada pada rentang 3,01 – 4,00 adalah baik, dan (4) skor rata-rata yang berada pada rentang 4,01-5,00 adalah sangat baik.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

| Variabel | Rata-rata skor | Kategori |
|---------------------------------|----------------|----------|
| Etika Kerja Islami | 3,85 | Baik |
| Keterbukaan Terhadap Pengalaman | 2,79 | Sedang |
| Perilaku Kerja Inovatif | 2,29 | Sedang |

Sumber: Data diolah 2019

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden di luar sampel penelitian untuk memperoleh kelayakan indikator sebagai pengukur variabel yang dibentuknya (Tabel 3). Kesimpulan valid atau tidaknya indikator diambil dengan membandingkan nilai koefisien korelasi Pearson dengan nilai R tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$, yaitu 0,260, serta membandingkan nilai *Sig. (2-tailed)* dengan nilai $\alpha (0,05)$.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

| Variabel | Indikator | Sig. (2-tailed) | R tabel | Ket. |
|---------------------------------|-----------|-----------------|---------|-------|
| Etika Kerja Islami | EKI_2 | 0,000 | 0,619 | Valid |
| | EKI_3 | 0,009 | 0,470 | Valid |
| | EKI_4 | 0,000 | 0,639 | Valid |
| | EKI_6 | 0,025 | 0,408 | Valid |
| | EKI_8 | 0,004 | 0,507 | Valid |
| | EKI_9 | 0,000 | 0,707 | Valid |
| | EKI_12 | 0,009 | 0,471 | Valid |
| Keterbukaan Terhadap Pengalaman | KTP_2 | 0,000 | 0,712 | Valid |
| | KTP_3 | 0,000 | 0,743 | Valid |
| | KTP_4 | 0,016 | 0,378 | Valid |
| | KTP_5 | 0,003 | 0,455 | Valid |
| | KTP_6 | 0,000 | 0,609 | Valid |
| | KTP_8 | 0,003 | 0,464 | Valid |
| Perilaku Kerja Inovatif | PKI_1 | 0,000 | 0,651 | Valid |
| | PKI_2 | 0,000 | 0,741 | Valid |
| | PKI_3 | 0,000 | 0,908 | Valid |
| | PKI_4 | 0,008 | 0,476 | Valid |
| | PKI_5 | 0,031 | 0,394 | Valid |
| | PKI_6 | 0,000 | 0,845 | Valid |

Sumber: data diolah 2019

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dan kesimpulan diambil dengan membandingkan nilai koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai batas 0,6 (Tabel 4).

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------------|------------------|------------|
| Etika Kerja Islami | 0,631 | Reliabel |
| Keterbukaan Terhadap Pengalaman | 0,714 | Reliabel |
| Perilaku Kerja Inovatif | 0,752 | Reliabel |

Sumber: data diolah 2019

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan kesimpulan hasil pengujian dilihat dari nilai signifikansinya (Tabel 5).

Tabel 5 Hasil Pengujian Normalitas

| Regresi | Asymp. Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|---|------------------------|------------|
| Moderasi EKI terhadap pengaruh KTP terhadap PKI | 0.271 | Normal |
| Pengaruh KTP terhadap PKI | 2,812 | Normal |

Sumber: data diolah 2019

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas dan model regresi yang baik harusnya tidak mengalami hal tersebut. Nilai *cut-off* yang umum dipakai, yaitu Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 (Ghozali, 2009). Hasil pengujian multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Regresi | Variabel independen | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---|---------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Moderasi EKI terhadap pengaruh KTP terhadap PKI | EKI | 0,974 | 1,026 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Pengaruh KTP terhadap PKI | KTP | 0,225 | 1,100 | Tidak terjadi Multikolinearitas |

Sumber: data diolah 2019

Penelitian ini menggunakan pengujian heteroskedastis metode Glejser, yaitu dengan mengamati pengaruh variabel independen terhadap nilai absolut residual. Hasil pengujian heteroskedastis ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pengujian Heterosekedastisitas

| Regresi | Variabel Independen | T hitung | Sig. | Keterangan |
|---|---------------------|----------|-------|------------------------------------|
| Moderasi EKI terhadap pengaruh KTP terhadap PKI | EKI | 5,343 | 0,00 | Tidak terjadi Heterosekedastisitas |
| Pengaruh KTP terhadap PKI | KTP | 2,168 | 0,033 | Tidak terjadi Heterosekedastisitas |

Sumber: data diolah 2019

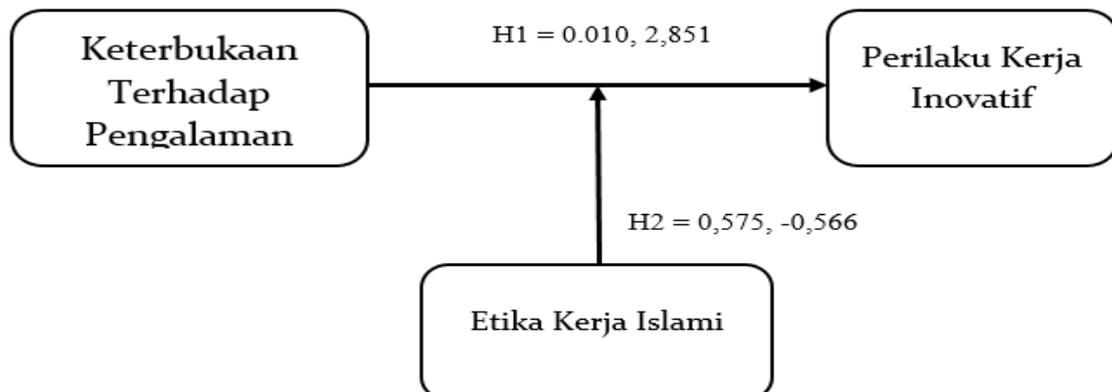
PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

| Variabel Independen (X) dan Variabel Moderasi (M) | Variabel Dependen (Y) | Koefisien Regresi | t value | F | Keteranga |
|---|---|-------------------|---------|--------|--------------------|
| a. Keterbukaan Terhadap Pengalamn (X) | Perilaku Kerja Inovatif (Y) | $\beta = 0,389$ | 2,722 | 11,390 | Hipotesis diterima |
| b. Etika Kerja Islami | Keterbukaan Terhadap Pengalaman dan Perilaku Kerja Inovatif | $\beta = 0,836$ | 0,592 | 2,787 | Hipotesis ditolak |

Sumber: data diolah 2019

Gambar model hubungan antar variabel dalam penelitian



PEMBAHASAN

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,851 > t_{tabel} 2,722$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman (X1) terhadap perilaku kerja inovatif (Y)

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Variabel Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi MRA itu memiliki dua tahap persamaan dengan menguji satu persatu dalam mendapatkan hasilnya, adapun rumusnya sebagai berikut:

Rumus Regresi Moderasi

Nilai *R Square* pada persamaan regresi pertama sebesar 0.180, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keterbukaan terhadap pengalaman berpengaruh terhadap variabel perilaku kerja inovatif sebesar 1,80 %. Setelah adanya variabel moderasi (etika kerja Islami) pada persamaan regresi kedua, nilai *R Square* tersebut meningkat menjadi 0.188 atau 1,88%, nilai sig. sebesar $0,575 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,685 > t_{tabel} -0,566$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 41 responden, dari 45 kusioner yang disebar ditemukan tidak ada pengaruh peran moderasi etika kerja Islami (M) terhadap pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman terhadap perilaku kerja inovatif, adapun variabel bebas keterbukaan terhadap pengalaman (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) terdapat pengaruh secara positif. Dari hasil uji moderasi MRA nilai sig etika kerja Islami adalah sebesar $0,575 > 0,05$ maka etika kerja Islami tidak memoderasi. Hasil uji regresi sederhana nilai sig keterbukaan terhadap pengalaman terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar $0,010 < 0,05$ maka terdapat pengaruh. Perlu diketahui karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, rata-rata rata berpendidikan S1.

Berdasarkan hasil pengolahan data, etika kerja Islami tidak memoderasi dengan memperkuat keterbukaan terhadap pengalaman dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel moderasi. Keterbukaan Terhadap Pengalaman berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja adaptif. Perilaku Kerja Inovatif juga berpengaruh terhadap kinerja adaptif.

- a. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, etika kerja Islami (H2) tidak memoderasi pengaruh antara keterbukaan terhadap pengalaman dan perilaku kerja inovatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami tidak memoderasi antara keterbukaan terhadap pengalaman dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel moderasi.

Hasil studi sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari etika kerja Islam pada komitmen organisasi, kepuasan kerja dan penghargaan sementara etika kerja Islam tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan niat untuk berhenti bekerja. Hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat membantu membangun semangat kerja yang lebih baik di antara karyawan yang pada gilirannya dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih besar (Ahmad, 2011).

Penelitian tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya, ini bukan berarti bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh sebagai lingkungan kerja karyawan dalam mendukung karyawan yang terbuka untuk menerima dan suka dengan hal-hal yang baru, akan tetapi

disebabkan karyawan yang berada di IAIN ini memiliki karakteristik yang berbeda dan bervariasi, maka sangat mungkin dari jumlah karyawan yang ada memiliki persepektif masing-masing terhadap etika kerja Islami. Oleh karena itu peneliti menyarankan bahwa langkah baiknya apabila institut tersebut mencoba mengadakan kegiatan yang dapat memberikan pemahaman yang sama bagi karyawan tentang apa etika kerja yang sebenarnya dan kenapa penting untuk diaplikasikan.

- b. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka keterbukaan terhadap pengalaman (H1) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Silvia et al., (2009) berpendapat bahwa empat dimensi kepribadian lainnya kecuali keterbukaan terhadap pengalaman untuk memprediksikan munculnya kreativitas kurang konsisten, baik positif atau negatif. Argumen ini agaknya mendukung temuan penelitian ini sebagaimana studi yang peneliti lakukan menemukan pengaruh keempat dimensi kepribadian ini pada perilaku inovasi.

Dimensi kepribadian karyawan, sejauh menyangkut perilaku inovatif dan masalah terkait perlu untuk dirunut. Manajemen perlu memperhatikan ciri-ciri kepribadian dan masalah selama pemilihan karyawan dan pengembangan karir. Organisasi perlu mempekerjakan individu dengan karakteristik kepribadian yang relevan sehingga mereka dapat meningkatkan potensi dan kemampuan inovatif mereka. Sebagaimana kita sepakat bahwa individu di tempat kerja adalah aset terbesar organisasi (Nehmeh, 2009) yang perlu disalurkan untuk keberhasilan organisasi (mis. Kinerja inovasi). Studi kami mendukung gagasan yang dikemukakan oleh De Jong & Hartog (2007) mengenai pentingnya kemampuan karyawan untuk menjadi inovator dalam menentukan kemampuan inovasi organisasi. Organisasi harus mendorong karyawannya agar lebih inovatif melalui sistem, kebijakan, dan prosedur yang tepat seperti terjaminnya peluang karier dan sistem penghargaan (Yesil, Sozbilir, 2012).

KESIMPULAN

Penelitian ini perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan jumlah responden yang lebih besar. Metode riset kuantitatif memerlukan ukuran sampel penelitian yang relatif besar (n lebih dari 30) dalam observasi empiris (Jogiyanto, 2017) sehingga dapat menggali lebih dalam tentang peran moderasi etika kerja Islami terhadap pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman terhadap perilaku kerja inovatif.

- a. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menyatakan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman yang berada dalam diri para karyawan dan para dosen sudah tinggi. Oleh karena itu, maka peneliti menyarankan para supervisor dan jajarannya untuk mempertahankan eksistensi pengembangan karakter dan edukasi mengenai kebijakan-kebijakan yang berlaku dalam membiasakan para karyawan, untuk mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan tertib. Selain meningkatkan kualitas pekerjaan, hal ini juga mampu membuat mereka bekerja dengan senang hati dan ikhlas, sebagaimana responden menyatakan bahwa mereka mendasari pekerjaan mereka dengan niat baik dan ikhlas, serta membawa nilai religiusitas dengan menganggap bekerja adalah ibadah.
- b. Etika kerja Islami dalam penelitian ini tidak memoderasi terhadap pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini bukan berarti bahwa etika kerja Islami tidak berperan sebagai lingkungan kerja karyawan dalam berperilaku inovatif

di organisasi penelitian ini akan tetapi, pemahaman etika kerja Islami di organisasi ini berbeda maka saran peneliti supaya dapat mengarahkan pemahaman karyawan itu agar sama yaitu dengan banyak pengajian, kajian dan sebagainya.

IMPLIKASI

Teoritis

Hasilnya menyajikan penelitian teoritis dan empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam, karena ada beberapa penelitian dalam hal ini. Seperti yang diharapkan, penelitian ini mengungkapkan pentingnya dan dampak dari etos kerja Islami pada persepsi karyawan pada keterbukaan terhadap pengalaman dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut di bidang etika kerja Islam.

Praktis

Implikasi praktis bagi manajer dan para praktisi di IAIN Purwokerto antara lain: Pertama, jumlah sampel dan organisasi kecil dan studi lebih lanjut harus menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan melibatkan lebih banyak lembaga untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Kedua, generalisasi dari temuan penelitian ini mungkin dipertanyakan karena sifat sampel. Ketiga, jumlah variabel yang terbatas dapat memengaruhi temuan.

Keempat, para manajer dan dosen perlu memperhatikan faktor keterbukaan terhadap pengalaman karyawan dan perilaku kerja inovatifnya karyawan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan pembagian dan pemerataan sumberdaya yang dimiliki karena akan berdampak pada etika kerja Islami bawahannya. Karyawan yang berada di lembaga ini memiliki pemahaman tentang etika kerja Islami yang berbeda-beda ada yang sudah begitu paham dengan etika kerja Islami dan ada juga yang hanya sekedar saja dalam memahami etika kerja Islami.

Kelima, manajer dan dosen IAIN Purwokerto juga perlu memperhatikan prosedur dalam penentuan pembagian sumberdaya. Proses ini sangat penting, kalau karyawan selalu dilibatkan atau paling tidak memperoleh informasi yang jelas dan merasa begitu besar nilainya etika kerja Islami, maka karyawan akan betul-betul menaati sesuai ajarannya seperti mana yang diajarkan syari'at Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuznaid. 2009. *Business ethics in Islam: the glaring gap in practice*. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Vol. 2 No. 4, pp. 278-288.
- Ahmad, SM. 2011. *Work ethics: An Islamic prospective*. International Journal of Human Science ISSN; 1303-5134, Volume: 8 Issue.
- Ali, dan Owaihan. 2008. *Islamic work ethic: a critical review*. Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- Alwiyah. 2016. *Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)*, *Economica* Volume VII/Edisi 2.

- Amalia. 2014. *Etika Bisnis Islam: Konsep dan Implementasi Pada Pelaku Usaha Kecil*. Al-Iqtishad: Vol. VI No. 1.
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta..
- Bungin. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana
- Chanzanagh, dan Akbarnejad. 2011. *The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 30 916 – 924.
- DeYoung. 2015. *Cybernetic Big Five Theory*. Journal of Research in Personality 56 33–58.
- Dörner. 2012. *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*, St.Gallen and Leeds.
- Hair JF., WC, Black, Babin, BJ. Anderson, dan RE. 2014. *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. British Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Javed, Bashir, Rawwas, dan Arjoon. 2016. *Islamic Work Ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect*. Current Issues in Tourism.
- Jeroen P.J., DeJong, dan Hartog Deanne. 2008. *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. SCALES-initiative (SCientific ANALysis of Entrepreneurship and SMEs).
- Jufrizen. 2015. *Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Kota Medan*. Available Online at [http://fe.unp.ac.id/Book of Proceedings published by \(c\) ISBN: 978-602-17129-5-5 SNEMA](http://fe.unp.ac.id/Book of Proceedings published by (c) ISBN: 978-602-17129-5-5 SNEMA).
- Khan, dan Rasheed. 2014. *Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations*. International Journal of Project Management xx xxx–xxx.
- Khair, Mohd, Othman, Hamzah, N.Atiqah, Demong, Normalina Omar, dan M. Abbas. 2016. *Islamic Personality Model: A Conceptual Framework*. Procedia Economics and Finance 37 137 – 144.
- Korzilius, Bücker Joost, dan Beerlag Sophie. 2017. *Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence*. International Journal of Intercultural Relations 56 13–24.
- Muhammad. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muntoha. 2016. *Etos Kerja Dalam Perspektif As-Sunnah*. Jurnal Madaniyah, Volume 2 Edisi XI Agustus ISSN 2086-3462.
- Ragab, Rizk. 2008. *Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics*. Social Responsibility Journal Vol. 4 No. 1/2, pp. 246-254.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed methods)*, Bandung: Alfabeta
- Suharso. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis : Pendekatan Filosofis dan Praktis*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sujianto. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Wahibur. 2010. *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*. EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies.

- Woo, Chernyshenko S., Longley, Zhang, Chiu, dan Stephen E. 2013. *Openness to Experience: Its Lower Level Structure, Measurement, and Cross-Cultural Equivalence*. Journal of Personality Assessment, 1–17.
- Yesil, dan Sozibilir. 2013. *An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 81 540 – 551.
- Yusef. 2001. *Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context*. Personnel Review, Vol. 30 No. 2, pp. 152-169.
- Zaman, Nas, Ahmed, Mehmood R., dan M. Khan. 2013. *The mediating role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction*. Journal of Business Studies Quarterly, , Volume 5, Number 1 ISSN 2152-1034.