

Islamic Work Ethic Dan Learning Agilty Pekerja Lembaga Zakat

Sopiah Desi Amalia¹, Irma Himmatul Aliyyah², Raden Ahmad Idham³

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana

e-mail : ¹ sopiah.amalia@baznas.go.id, ² irma_idham@yahoo.com,

³ aidham28@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Islamic work ethic dan learning agilty pada pekerja lembaga zakat sebagai tanggung jawab dan kesiapan dalam menghadapi situasi pekerjaan dalam era yang serba cepat ini. Responden dalam penelitian ini sebanyak 78 pekerja. Responden yang dijadikan sampel penelitian adalah secara menyeluruh dari level bawah hingga level atas, agar penelitian ini mampu mendapatkan gambaran seberapa besar karakter dari Islamic work ethic dengan 3 dimensi yaitu ekonomi, moral, dan sosial dan perilaku learning agility dengan 7 dimensi item yaitu Cognitive Perspective, Interpersonal Acumen, Change Alacrity, Drive to Excel, Self Insight, Feedback Responsiveness, Environmental Mindfulness. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Islamic work ethic dengan learning agility, semakin tinggi Islamic work ethic seseorang maka akan semakin tinggi pula learning agility.

Kata Kunci: *Learning Agility, Islamic Work Ethic, Lembaga Zakat, Pekerja Muslim, Organisasi Muslim*

Dengan semakin maju era globalisasi saat ini, membuat seluruh instansi terutama dunia ekonomi dan bisnis semakin maju dan berkembang, bergerak dan memiliki perubahan yang sangat cepat. Individu yang mengalami kesulitan dalam memenuhi tantangan atau target perusahaan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang terlewat, belum dapat bekerja sesuai target dan melewati batas waktu yang diberikan sehingga penting untuk individu pada era saat ini memiliki kesiapan dalam mengalami perubahan yang cepat. Seorang Individu dalam organisasi harus bisa mengembangkan ketangkasan sebagai nilai kapabilitas inti dengan cepat dalam merespon, dan bisa melakukan perubahan secara efektif (Yukl dan Mahsud, 2010).

Lombardo & Eichinger, (2000) dalam penelitian mengatakan individu yang memiliki kemampuan untuk bisa menghadapi perubahan adalah individu yang

memiliki kemampuan *agility*. Dengan mengembangkan *learning agility* di era ini berarti dapat melatih kemampuan untuk belajar dengan cepat, meninggalkan cara berpikir lama, dan membuka diri terhadap pengalaman baru. Proses beradaptasi secara cepat ini sebagai syarat bagi para individu serta organisasi untuk dapat bertahan dalam persaingan global yang selalu berubah cepat.

De Meuse, (2010) mengatakan bahwa individu yang memiliki ketangkasan belajar yang tinggi (*high learning agile*) akan terus-menerus berusaha mencari tantangan baru, ia akan aktif dalam mencari *feedback* dari orang lain untuk dapat tumbuh dan berkembang, ia juga akan mudah mengevaluasi pengalaman mereka serta membuat suatu kesimpulan yang praktis. Sehingga *learning agility* menjadi salah satu konstruk yang kalah penting saat ini karena orang berperilaku *agile* akan lebih siap dalam mempelajari hal-hal baru serta kemampuan dan perilakunya dapat membawa pada kesuksesan di situasi yang beragam (Swisher, 2013).

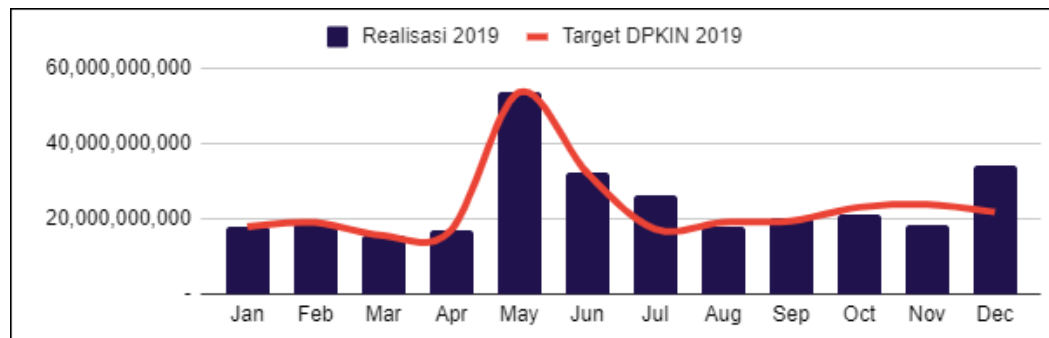
Pada penelitian De Meuse, (2012) tingkat *agility* individu juga dapat diukur melalui faktor internal dan lingkungan. Faktor internal antara lain meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, nilai-nilai dalam bekerja, sikap kerja, serta motivasi dalam bekerja. De Meuse & Feng, (2015) juga mengatakan kemampuan dan sikap *agility* juga dapat dipengaruhi oleh keyakinan dalam diri individu. Menurut De Meuse, (2011) bahwa keyakinan dalam diri individu dipengaruhi oleh value/nilai dari individu itu sendiri.

Salah satu konsep value/nilai merupakan sikap kerja yang dimiliki oleh pekerja muslim yang disebut *Islamic work ethic*. *Islamic work ethic* merupakan sikap individu yang memiliki tanggung jawab dalam memenuhi tujuan dalam bekerja dan menganggap bahwa bekerja merupakan suatu kebajikan (Ali, 2008). Individu yang memiliki *Islamic work ethic* yang tinggi akan berusaha menuntaskan pekerjaannya karena itu merupakan suatu kebajikan, individu yang mampu menuntaskan dan memberikan hasil yang luar biasa dalam bekerja ini merupakan ciri orang yang *agile* (*drive to excel*, De Meuse 2015). Maka dari itu ada keterkaitan antara *Islamic work ethic* dan *learning agility* dilihat dari pemaparan individu yang memiliki *Islamic work ethic* sikap *agile* yang tinggi adalah individu yang mampu menuntaskan pekerjaan yang diberikan dan memberikan hasil

yang luar biasa dalam bekerja.

Islamic work ethic menekankan prinsip dalam bekerja untuk kreatif dan tidak menjadikan beban melainkan sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Ali, (2008) menggambarkan individu yang memiliki *Islamic work ethic* adalah individu yang ingin lebih maju dan mampu memperbaiki kerjanya dari waktu ke waktu, ciri ini merupakan individu yang *agile* karena dapat menerima perubahan dan memperbaiki cara kerjanya dengan rasa ingin tahu yang tinggi (*Change Alacrity*, De Meuse 2015).

Di dalam struktur sendiri terdapat Direktorat Penghimpunan yang tentunya memiliki tugas dan target setiap bulan dalam menghimpun dana zakat dan kebajikan lainnya. Beberapa pekerja di direktorat penghimpunan khususnya bagi pekerja *freshgraduate* dan pekerja lama yang baru mendapatkan rotasi atau baru bergabung sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan target. Kesulitan yang dialaminya ini karena sikap kerja untuk menuntaskan pekerjaannya masih santai dan kurang berusaha maksimal sesuai batas waktu, hal ini menunjukkan individu memiliki nilai *Islamic work ethic* dan *agility* yang tidak tinggi. Disamping itu, tidak sedikit juga pekerja yang sanggup mencapai target penghimpunan setiap bulannya. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini



Gambar 1 Target dan Realisasi Direktorat Penghimpunan pada Tahun 2019

Dapat dilihat pada gambar 1.1 diatas bahwa pada bulan Agustus, Oktober, dan November pekerja direktorat penghimpunan tidak mencapai target bulanan yang diberikan sedangkan pada 9 bulan lainnya dapat mencapai bahkan melebihi target penghimpunan. Pekerja yang mampu melampaui target yang diberikan tersebut merupakan pekerja yang bekerja kreatif dan bekerja keras karena menganggap bahwa kerja keras merupakan sebuah kebajikan. Dan orang yang bekerja kreatif ini juga mencerminkan ciri orang yang *agile* karena individu menunjukkan rasa ingin tahu untuk belajar ide-ide baru dan terus melakukan pendekatan dalam pekerjaannya serta berpikiran terbuka untuk dapat menyelesaikan target dalam pekerjaannya (*Change Alacrity*, De Meuse 2015). Individu dengan karakter seperti ini menunjukkan *Islamic Work Ethic* dan perilaku *agile* yang tinggi. Dari fenomena yang sudah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan *Islamic Work Ethic* dan *Learning Agility* pada pekerja Lembaga zakat .

Dari uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka peneliti mencoba merumuskan pertanyaan terkait penelitian ini: Apakah terdapat hubungan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *learning agility* pada pekerja Direktorat Penghimpunan embaga zakat?

Tinjauan Pustaka

Learning Agility

De Meuse (2015) mengatakan bahwa *learning agility* didefinisikan sebagai kesediaan bagi individu untuk belajar dari pengalaman dan fokus pada perilaku individu dalam memperoleh kesuksesan. Konsep dari *learning agility* juga mengatakan bahwa individu dapat meningkatkan kekuatan dan juga memperbaiki kualitas diri serta menghubungkan pengalaman yang diterima ke dalam suatu tantangan yang berbeda.

Konsep tersebut menurut De Meuse (2015), terbagi dalam 7 sifat yaitu, *Cognitive Perspective*, *Interpersonal Acumen*, *Change Alacrity*, *Drive to Excel*, *Self-Insight*, *Environmental Mindfulness*, dan *Feedback Responsiveness*. *Cognitive Perspective* yaitu individu yang mampu berpikir secara kritis dan strategis. *Interpersonal Acumen* dimana individu harus mampu berinteraksi dengan berbagai orang dan selalu mempertimbangkan motif, nilai, serta tujuan terhadap orang lain. *Change Alacrity* dimana individu dapat menikmati berbagai perubahan yang datang, lalu memiliki keinginan untuk mempelajari hal-hal baru. *Drive to excel* yaitu individu mampu menetapkan berbagai tujuan pribadi dalam organisasi yang menantang, serta dapat memberikan hasil yang luar biasa dalam setiap pekerjaan barunya. *Self Insight* yang berarti individu mampu memahami diri mereka sendiri, bagaimana kemampuan dan kelemahan mereka, kepercayaan, nilai-nilai, perasaan, dan tujuan pribadi mereka sendiri. *Environmental Mindfulness* yaitu individu yang sepenuhnya memperhatikan lingkungan mereka, mengatur emosi secara efektif, menangani perubahan lingkungan dengan cara yang tidak menghakimi. *Feedback Responsiveness* yang berarti individu mampu mendengarkan dan menerima umpan balik dari orang lain.

Islamic Work Ethic

Ali, (2008) menjelaskan *Islamic work ethic* memandang pekerjaan sebagai suatu *virtue* (kebajikan), kebajikan untuk kebutuhan manusia, dan untuk membangun keseimbangan kehidupan pribadi dan sosial seseorang. Ali & Owaihan, (2008) mengatakan *Islamic work ethic* lebih dari sekedar kerja keras karena di dalamnya juga mencakup konsep ibadah yang diarahkan langsung antara individu dan Tuhan. Etika

kerja Islam sebagai konsep sastra ilmiah, pertama kali dikembangkan oleh Ali, et al., (1988) sebagai tindak lanjut dari penelitian yang luas tentang Etika Kerja Protestan (PWE) pada tahun 1980-an. Etika kerja terdiri dari dua kata yaitu etos dan kerja. Kata etos berasal dari bahasa Yunani "Ethos" yang berarti sikap, kepribadian, karakter. Jiwa khas suatu bangsa pekerjaan dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai dia percaya (Tasmara, 2002).

Menurut Asifudin (2004) etos kerja dalam pandangan Islam diartikan sebagai pancaran dari sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa Islam memiliki aturan yang jelas tentang aktifitas bekerja. Etika kerja Islami (IWE) dapat memiliki pengaruh besar pada umat Islam, pembangunan ekonomi dan komitmen organisasi komunitas Muslim dan nilai-nilai etika ini telah memainkan peran penting dalam perkembangan dunia Islam pada zaman Nabi Muhammad SAW (Ali, 2005; Al-Modaf, 2005). Pada tingkat organisasi, IWE dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja dan kesejahteraan organisasi (Ali dan Al- Owaihan, 2008). Dapat diberikan bahwa IWE yang dikeluarkan dari Al-Quran dan Sunnah sangat penting untuk pengembangan dan kemakmuran komunitas Muslim dan organisasi mereka. Tentunya individu yang memiliki nilai IWE yang tinggi merupakan individu yang bekerja berlandaskan asas dan nilai-nilai Islam seperti amanah, jujur, dan niat bekerja sebagai ibadahnya.

Dedikasi untuk bekerja sebagai suatu kebajikan pada *Islamic Work Ethic*, dianggap sebagai berikut:

a) Ekonomi

Islamic work ethic mendorong individu untuk memperbaiki dirinya dan berjuang untuk kemakmuran ekonomi, perkembangan ini telah meningkatkan minat, terutama di antara orang-orang yang berpendidikan dan profesional, pada sifat *Islamic work ethic* dan perannya dalam masyarakat modern (Ali, 2008). Pola bekerja keras, memenuhi target waktu, kegigihan, transparansi dalam pekerjaan menjadi parameter yang baik dan pola sikap yang bijak menjadi parameter kemajuan dalam dimensi ekonomi ini.

b) Moral

Adalah upaya individu dalam menghubungkan antara kemajuan dan kontinuitas organisasi dengan kesejahteraan masyarakat melalui empat elemen yaitu upaya, kompetisi, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral berlandaskan Islam (Ali, 2008). Artinya ia akan mengupayakan bagaimana caranya perusahaan tempat ia bekerja tetap bertahan dan berkembang. Artinya moral menjadi landasan dalam kemajuan dan proses yang terus menerus dalam organisasi dalam mencapai tujuannya.

c.) Sosial

Untuk mampu mengelola individu dan kehidupan sosial, hubungan sosial di tempat kerja penting untuk dilaksanakan. Bekerja menjadi sarana membangun identitas diri yang mandiri, dihormati, pengembangan pribadi dan kepuasan, dimana sebagai individu yang pekerja kreatif dipandang sebagai sumber pencapaian dan bagi kebahagiaan (Imam, Abbasi, & Muneer, 2013). Upaya ini menganggap 'kerja keras' sebagai kebajikan, untuk berhasil seseorang perlu bekerja keras, apabila tidak bekerja keras dinilai sebagai penyebab kegagalan. Islamic Work Ethic berasal dari niat kerja bukan hasil kerja. Untuk mempunyai sebuah masyarakat sejahtera, perlu memiliki keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja. Persaingan dalam pekerjaan juga dipandang sebagai peningkatan kualitas kerja.

Islamic Work Ethic dan Learning Agility

De Meuse, (2015) mendefinisikan *learning agility* sebagai kesediaan individu untuk belajar dari pengalamannya dan fokus pada perilaku individu dalam memperoleh kesuksesan di masa depan. Individu yang *agile* dalam bekerja ia memiliki keyakinan dalam diri yang dipengaruhi oleh value/nilai dari diri individu itu sendiri untuk menuntaskan pekerjaan sesuai dengan batas waktu dan target yang diberikan (De Meuse, 2011). Konsep sikap kerja yang menekankan value/nilai ini dimiliki oleh pekerja muslim yang dikenal dengan istilah *Islamic work ethic*.

Menurut Ali (2018) pekerja yang memiliki *Islamic work ethic* yang tinggi, adalah pekerja yang berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga

menghasilkan kinerja yang dapat membuat organisasi tetap bertahan dan berkembang. Sikap kerja ini merupakan dimensi dari moral *ethic*. Dengan sikap kerja demikian, pekerja akan terdorong untuk bekerja untuk mencapai target-target kerjanya, bagaimanapun kondisinya. Pekerja yang mampu bekerja untuk mencapai target yang lebih baik dari waktu ke waktu adalah ciri individu yang *agile* (De Meuse 2015).

Pekerja yang memiliki *Islamic work ethic* yang tinggi adalah pekerja yang memiliki sikap kreatif dan kerja keras. Pekerja menganggap bahwa kreatifitas dan kerja keras adalah sebuah ibadah bagi dirinya. Ibadah yang dapat memberikan kebaikan bagi dirinya dan rekan kerja (Ali, 2018). Dengan memiliki sikap demikian, pekerja akan berusaha untuk dapat menghadapi perubahan secara kreatif, menikmati setiap perubahan, dan berusaha keras untuk mencapai target-target yang dituntut organisasi. Pekerja yang kreatif ketika menghadapi perubahan adalah ciri dari pekerja yang *agile* (De Meuse, 2015).

Penjelasan teoritis diatas sejalan dengan penelitian dari Ali (2010), yang menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *Islamic work ethic* tinggi akan berupaya untuk bekerja dengan tanggung jawab tinggi dan bekerja secara kompetitif.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan kuantitatif korelasional, dengan variabel *Islamic Work Ethic* (X) dan *Learning Agility* (Y). Sampel yang didapatkan dari penelitian ini yaitu sebanyak 78 pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat yang beragama Islam. Teknik sampling menggunakan metode *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *learning agility* yang di modifikasi berdasarkan teori De Meuse. Skala *learning agility* diukur menggunakan seluruh dimensi dari *learning agility*, yaitu *cognitive perspective*, *interpersonal acumen*, *change alacrity*, *drive to excel*, *self-insight*, *feedback responsiveness*, dan *environmental mindfulness*. Pada skala *learning agility* dalam penelitian ini terdiri dari 42 item dengan terbagi menjadi tujuh dimensi, yaitu *cognitive perspective*, *interpersonal acumen*, *change alacrity*, *drive to excel*, *self-insight*, *feedback*

responsiveness, dan *environmental mindfulness*. Sedangkan *Islamic Work Ethic*, digunakan skala *Islamic work ethic* oleh Ali, Azim dan Al-Kazemi yang dimodifikasi oleh peneliti.

Hasil Penelitian

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (F)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-33	66	84,6%
2	34-46	12	15,4%
	Total	78	100%

Distribusi frekuensi berdasarkan usia pada penelitian ini diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20 – 30 tahun sebanyak 66 orang dengan tingkat persentase 84,6%. Sedangkan responden dengan rentang usia 34 – 46 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 15,4%. Dari hasil tabel di atas disimpulkan bahwa partisipan untuk penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 20 – 33 tahun.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	43,6%
2	Perempuan	44	56,4%
	Total	78	100%

Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini diketahui

bahwa terdapat 34 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 43,6% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 44 orang dengan tingkat persentase 56,4%. Dari hasil tabel di atas disimpulkan bahwa partisipan untuk penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan perbedaan persentase sebesar 12,8%.

No	Posisi Jabatan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Relawan	20	25,6%
2	Staff	43	55,1%
3	Senior Staff	6	7,7%
4	Manager / Kepala Bagian	6	7,7%
5	Kepala Divisi	3	3,8%
	Total	78	100%

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Jika dilihat karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa hampir seluruh responden pada posisi *staff* sangat banyak yaitu dengan total 43 orang dengan tingkat persentase 55,1%. Selanjutnya untuk responden dengan posisi jabatan relawan sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 25,6%, jabatan *senior staff* dan *manager/Kepala Bagian* memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 7,7%, dan untuk posisi jabatan Kepala Divisi sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 3,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil frekuensi tersebut selaras dalam struktur organisasi, yaitu semakin tinggi posisi jabatan *structural* semakin sedikit jumlah personil pada level jabatan *structural* tersebut.

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pengalaman 0-5 Tahun	65	83,3%
2	Pengalaman 6-10 Tahun	9	11,5%
3	Pengalaman 11-15 Tahun	2	2,6%
4	Pengalaman 16-20 Tahun	1	1,3%
5	Pengalaman > 20 Tahun	1	1,3%
<hr/>			
	Total	78	100%

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja pada penelitian ini diketahui bahwa hampir seluruh responden dengan pengalaman masa kerja 0 – 5 tahun yaitu sebanyak 65 orang dengan tingkat persentase 65%. Responden dengan pengalaman masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 11,5%. Lalu responden dengan pengalaman masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 2,6%. Sisanya responden dengan pengalaman masa kerja 16-20 tahun dan lebih dari 20 tahun masing- masing terdapat 1 orang dengan tingkat persentase 1,3%. Dari hasil tabel di atas disimpulkan bahwa partisipan untuk penelitian ini didominasi oleh responden dengan pengalaman masa kerja 0 – 5 tahun.

Hasil Analisis Data Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif penelitian dari para responden, skor skala *learning agility* dan *Islamic work ethic* kemudian diklasifikasikan untuk membuat norma dan mengetahui kategorisasi skor responden.

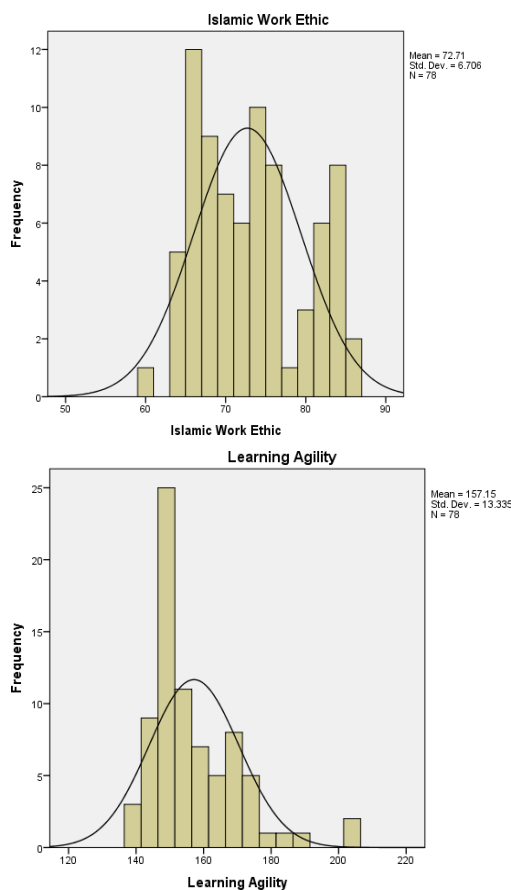
Tabel 5 Distribusi nilai Empirik
dan Hipotetik Penelitian

	Hipotetik				Empirik			
	Xmin n	Xmax	Me an	SD	Xmin Xma x	Xma x	Mea n	SD
<i>Islamic Work Ethic</i>	17	85	51	11,3 3	60	85	72,71	6,706
<i>Learnin g Agility</i>	41	205	123	27,3 3	139	205	157,1 5	13,34

Berdasarkan tabel hasil penghitungan diatas diperoleh hasil nilai *mean* untuk *Islamic work ethic* berdasarkan nilai empirik $M = 72,71$

dan nilai mean berdasarkan hipotetik $M = 51$. Untuk hasil nilai empirik *mean* pada *learning agility* adalah 157,15 dan nilai hipotetik adalah $M = 123$. Artinya dapat disimpulkan bahwa nilai *mean* pada hipotetik dan empirik variabel *Islamic work ethic* memiliki nilai rata-rata tinggi lebih rendah dibandingkan mean *learning agility*. Sama pada halnya dengan variable *learning agility* yang juga memiliki hasil rata-rata tinggi dengan nilai lebih dari $M = 100$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat memiliki nilai *Islamic work ethic* dan *learning agility* yang tinggi dalam bekerja.

Berikut ini grafik histogram untuk mengetahui hasil gambaran distribusi data deskriptif pada variabel *Islamic work ethic* dengan *learning agility*.



Gambar 2 Histogram Distribusi Data

Berdasarkan hasil perhitungan diatas pada skala *Islamic work ethic* maka hasil kategorisasi skala *Islamic work ethic* adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Kategorisasi Tingkat *Islamic Work Ethic*

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase(%)
$X < 67$	Rendah	22	28,2%
$67 \leq X < 79$	Sedang	38	48,7%
$79 < X$	Tinggi	18	23,1%
TOTAL		78	100%

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *Islamic work ethic* rendah adalah sebanyak 22 orang (28,2%). Kemudian hasil subjek dengan kategori sedang pada *Islamic work ethic* sebanyak 38 orang (48,7%). Sedangkan subjek dengan kategori tinggi pada *Islamic work ethic* sebanyak 18 orang (23,1%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki *Islamic work ethic* yang cukup. Hal ini berarti Sebagian besar pekerja Direktorat Penghimpunan Lembaga zakat (BAZNAS) cukup menerapkan *Islamic work ethic* ketika mereka bekerja.

Penelitian ini juga lebih spesifik melihat perbedaan *mean* setiap dimensi *Islamic work ethic* pada responden. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Statistik deskriptif dimensi *Islamic Work Ethic*

Dimensi	Xmin	Xmax	Mean	Standar Deviasi
Ekonomi	30	45	37,79	3,808
Moral	14	20	17,41	1,686

Sosial	14	20	17,28	1,586
--------	----	----	-------	-------

Selain pada variabel *Islamic work ethic*, Gambaran statistik deskriptif juga dilakukan pada variabel *learning agility*. Berdasarkan hasil perhitungan skala *learning agility* maka hasil kategorisasi skala tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 9 Kategorisasi Tingkat *Learning Agility*

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
$X < 143$	Rendah	6	7,7%
$143 \leq X < 169$	Sedang	58	74,4%
$169 < X$	Tinggi	14	17,9%
TOTAL		78	100%

Berdasarkan hasil tabel 9 Menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *learning agility* rendah adalah sebanyak 6 orang (7,7%). Kemudian hasil subjek dengan kategori sedang pada *learning agility* sebanyak 58 orang (74,4%). Sedangkan subjek dengan kategori tinggi pada *learning agility* sebanyak 14 orang (17,9%).

Tabel 10 Statistik deskriptif dimensi *Learning Agility*

Dimensi	Xmin	Xmax	Mean	SD
Cognitive Perspective	14	30	21,37	2,569
Interpersonal Acumen	19	30	24,64	2,470
Change Alacrity	19	30	22,59	2,393
Drive to Excel	18	30	23,56	2,495

Self insight	19	30	25,22	2,334
Feedback				2,441
Responsivene ss	16	30	21,40	
Environment	13	25	17,90	1,971
Mindfulness				

Uji Hipotesis

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan sebelumnya diperoleh bahwa variabel *Islamic work ethic* data berdistribusi normal, sedangkan untuk variabel *learning agility* data tidak berdistribusi normal. Karena salah satu dari variabel penelitian tidak memenuhi kriteria uji normalitas, maka uji hipotesis dalam penelitian ini harus menggunakan teknik korelasi *spearman-rank* (Field, 2018). Berikut peneliti melampirkan hasil uji hipotesis sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel *Islamic work ethic* dengan *learning agility* diperoleh koefisien korelasi $r = 0,545$ ($p = 0,000$), maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara *Islamic work ethic* dengan *learning agility*, artinya semakin tinggi *Islamic work ethic* individu maka semakin tinggi pula *learning agility* pada individu tersebut. Demikian sebaliknya, semakin rendah *Islamic work ethic* yang dimiliki individu maka semakin rendah pula *learning agility*-nya.

Pembahasan

Berdasarkan fenomena yang peneliti ambil yaitu pada pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat dimana setiap bulannya direktorat penghimpunan harus menuntaskan target yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Islamic work ethic* terhadap *learning agility* pada pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat dimana individu yang memiliki *Islamic work ethic* yang tinggi akan berusaha menuntaskan pekerjaannya karena itu merupakan suatu kebajikan, dan individu yang mampu menuntaskan serta memberikan hasil yang luar biasa dalam bekerja ini merupakan ciri orang yang *agile* (*drive to excel*, De

Meuse 2015).

Menurut Ali (2008) etika kerja Islam melihat bekerja sebagai lebih dari kesenangan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologis/moral. Etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pelaku pasar (pekerja) yang mana harus transparan, bertanggung jawab, dan berkomitmen untuk melayani kepentingan masyarakat tanpa membahayakan kesejahteraan pelaku lain atau masyarakat.

Dalam hasil penelitian ini, variabel *Islamic work ethic* yang berkorelasi paling tinggi dengan variabel *learning agility* adalah dimensi moral dengan dimensi *interpersonal acumen*, yang artinya pekerja yang memiliki sikap kerja keras serta meningkatkan kinerja lebih baik maka akan berusaha untuk bekerja secara *agile*. Pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat menganggap bahwa kerja keras dari waktu ke waktu merupakan sebuah ibadah bagi dirinya. Ibadah yang dapat memberikan kebaikan bagi dirinya serta rekan kerja (Ali, 2018). Dengan memiliki sikap demikian, pekerja akan berusaha untuk dapat menghadapi perubahan secara terbuka, menikmati setiap perubahan, dan berusaha keras untuk mencapai target-target yang dituntut organisasi. Pekerja yang demikian ketika menghadapi perubahan termasuk kedalam ciri dari pekerja yang *agile* (De Meuse, 2015). Penjelasan diatas sejalan dengan penelitian dari Ali (2010), yang menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *Islamic work ethic* tinggi akan berupaya untuk bekerja dengan tanggung jawab tinggi dan bekerja secara kompetitif.

Pada penelitian ini dilakukan uji Mann-Whitney U untuk melihat adanya perbedaan antara *Islamic work ethic* dengan *learning agility* berdasarkan gender yang menghasilkan bahwa tidak ada perbedaan pada penelitian ini dimana hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Devi Jatmika pada pekerja generasi milenial di Jakarta yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan *learning agility* berdasarkan usia dan jenis kelamin. Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas yang mendapatkan hasil bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Data yang disebar memiliki pola yang simetris atau normal. Lalu pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam terhadap prestasi kerja,

serta antara etika kerja Islami dengan prestasi kerja yang dikaitkan dengan berbagai penelitian teoritis menurut (Sulaiman et al., 2014; Yousef, 2000; Rokhman, 2010) yang mengungkapkan bahwa orang yang memiliki religiusitas lebih tinggi (Sharabi, 2012) dan etos kerja Islami (Ahmad, Rofie, & Owoyemi, 2013) lebih cenderung bekerja dengan baik. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *Islamic work ethic* dengan *learning agility* dan Ha diterima. Artinya, pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat yang memiliki *Islamic work ethic* yang tinggi, adalah pekerja yang berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga menghasilkan kinerja yang dapat membuat organisasi tetap bertahan dan berkembang. Sikap kerja ini merupakan dimensi dari moral ethic. Dengan sikap kerja demikian, pekerja akan terdorong untuk bekerja untuk mencapai target-target kerjanya, bagaimanapun kondisinya. Pekerja yang mampu bekerja untuk mencapai target yang lebih baik dari waktu ke waktu adalah ciri individu yang *agile* (De Meuse 2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian, telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau positif antara variabel *Islamic work ethic* dengan variabel *learning agility* pada pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat. Semakin tinggi perilaku *Islamic work ethic* maka semakin tinggi pula *learning agility* pada pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat.

Saran

Setelah peneliti memberikan penjabaran hasil dari penelitian dan melihat hasil dari penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menyarankan hal-hal sebagai pertimbangan dalam penelitian selanjutnya yaitu mengembangkan dari penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain selain *Islamic work ethic* yang diduga berhubungan terhadap *learning agility* maupun sebaliknya. Penelitian ini

diharapkan bisa membentuk refleksi diri khususnya bagi pekerja direktorat penghimpunan lembaga zakat agar individu bisa dapat menyadari serta memahami etos kerja Islami dan perilaku *agile* dalam diri. Berikutnya ketika mengadakan pelatihan pekerja perlu memberikan materi motivasi yang positif untuk menanamkan nilai- nilai *Islamic work ethic* agar bisa semakin meningkatkan *learning agility*. Manajemen lembaga zakat diharapkan dapat membantu proses peningkatan nilai-nilai etos kerja Islam yang sesuai dengan asas lembaga zakat serta meningkatkan pentingnya memiliki perilaku *agile* melalui pemahaman terhadap berbagai teori yang dijabarkan dalam artikel ini. Diberikan coaching berbasis agama untuk meningkatkan *learning agility* serta kegiatan keagamaan yang dilakukan dalam kegiatan kantor juga diarahkan untuk meningkatkan *Islamic Work Ethic*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Ali. (1988). *Scaling an Islamic Work Ethic. The Journal of Social Psychology.*
Departement of Management Indiana University at South Bend.
- Aida A. Aziz Ahmed Al-Arimi, Maslin Masrom, Nik Hasnaa Nik Mahmood. (2016).
The moderating effect of Islamic work ethics on the relationship between knowledge management capabilities and organizational performance at the private higher education institutions in Oman. Journal of Theoretical and Applied Information Technology, Vol.94 No.2.
- Ali, A. (1992). *Islamic work ethic in Arabia. Journal of Psychology*, 126(5), 507-20.
- Ali, A.J.; & Al-Kazemi, A. (2007). *Islamic work ethic in Kuwait. Cross Cultural Management: An International Journal*, 14 (2), 93-104.
- Ali, A.J.; & Al-Owaihian, A. (2008). *Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management: An International Journal*, 15 (1), 5-19.
- Ali, Abbas J. (1992). *The Islamic Work Ethic in Arabia.* The Journal of Psychology,
- Ali, J. A. (2005). *Islamic Perspectives On Management And Organization.* Edward Eglar Publishing, UK.
- Awais Imam, Abdus Sattar Abbasi, Saima Muneer. (2013). *The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X And*

Personality.

Awan Khurram Zafar, Akram Mehwish. (2012)
*The Relationship Between Islamic Work Ethics and
Innovation Capability and Knowledge Sharing
Plays Moderation Role.* International Journal
of
Economics and Management Sciences, Vol. 1, No.8, pp. 34-48.

Bidayatul Akmal Binti Mustafa Kamil, Novia Zahrah, Shamsul Huda Binti Abdul Rani,
Siti Norasyikin Binti Abdul Hamid. (2016). *The relationship between Islamic
work religiosity, Islamic work ethics and job performance.* The European
Proceedings of Social & Behavioural Science EpSBS, eISSN:2357-1330.

Dai, G., De Meuse, K. P., & Tang, K. Y. (2013). *The Role of Learning Agility in Executive
Career Success: The Results of Two Field Studies.* Journal of Managerial Issues.

Dai, G., De Meuse, K. P., Clark, L. P., & Cross, J. (2011). *Criterion- Related Validation Of
The Choices Assessment: Findings From Two Recent Studies* Tech. Minneapolis:
Korn Ferry International.

De Meuse, K. P. (2017). *Learning agility: Its evolution as a
psychological construct and its empirical relationship to leader success.*
Consulting Psychology Journal: Practice and
Research, 69(4), 267.

De Meuse, K. P. (2019). *A Meta- Analysis of the Relationship between Learning Agility and
Leader Success.* Journal of Organizational Psychology

De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). *Learning agility: A construct whose
time has come.* Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 62(2),
119.

De Meuse, K. P., Dai, G., Swisher, V. V., Eichinger, R. W., & Lombardo, M. M. (2012).
*Leadership development: Exploring, clarifying, and
expanding our understanding of learning agility.* Industrial and Organizational
Psychology, 5(3), 280-286.

- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). *Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding. Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258-279. *Development*, 14 (6), 26-34.
- Hendryadi. (2018). *Islamic Work Ethics (IWE): Konsep dan Tinjauan Penelitian. Journal of Manajemen Riset dan Bisnis (JRMB)*. Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol 3, No.2;183-190.
- Ibrahim, Azharsyah and Kamri, Nor 'Azzah. (2013). *Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach, Conference Paper*. Malaysia: International Convention on Islamic Management.
- Marri, Muhammad Y.K., dkk. *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A study of Agriculture Sector of Pakistan. International Journal of Business and Behavioral Sciences*.
- Mitchinson, A., & Morris, R. (2012). *Learning About Learning Agility. A White Paper*.
- Shankar, J. (2017). *The Impact of Learning Agility On The Growth In Performance*.