

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Persaingan global yang semakin kompetitif menuntut organisasi di berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan dan industri, untuk terus meningkatkan produktivitas, disiplin, dan komitmen kerja sebagai faktor utama dalam mempertahankan daya saing. Namun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan adanya berbagai tantangan terkait perilaku dan sikap kerja yang menghambat efektivitas organisasi. Terdapat setidaknya tiga fenomena utama yang kerap muncul dalam dinamika sumber daya manusia saat ini yang memengaruhi iklim kerja secara negatif. Pertama, rendahnya motivasi kerja yang secara langsung berdampak pada kualitas penyelesaian tugas dan memicu perilaku prokrastinasi di tempat kerja. Kedua, meningkatnya tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan yang mengganggu alur operasional dan membebani dinamika tim. Ketiga, menurunnya loyalitas dan komitmen organisasional yang berujung pada tingginya intensi untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi.

Ketiga fenomena di atas mengindikasikan sebuah permasalahan mendasar yaitu keberhasilan sebuah organisasi tidak dapat lagi hanya bertumpu pada kompetensi teknis (*hard skills*) sumber daya manusia

Lebih dari itu, efektivitas kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai internal dan kondisi psikologis individu yang membentuk perilaku kerja yang positif, etis, dan bertanggung jawab. Mengingat pentingnya aspek internal tersebut, identifikasi terhadap faktor-faktor psikologis yang mampu memperkuat perilaku kerja menjadi semakin esensial, baik dari perspektif manajemen sumber daya manusia maupun psikologi pendidikan.

Dalam konteks masyarakat Muslim, solusi atas degradasi perilaku kerja tersebut sering kali dikaitkan dengan penerapan *Islamic Work Ethic* (IWE) atau etos kerja Islam. Berbeda dengan konsep etos kerja pada umumnya yang hanya berorientasi pada hasil material, IWE memandang bekerja melalui kaca mata spiritual. Alam dan Talib (2016) mengemukakan bahwa etos kerja Islam memandang bekerja tidak hanya sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah, tanggung jawab moral, dan sarana untuk memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Sejalan dengan hal tersebut, Feess dkk. (2014) menegaskan bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab merupakan prinsip utama yang berpotensi membentuk perilaku profesional yang unggul pada seorang Muslim. Berbagai studi telah membuktikan bahwa internalisasi nilai-nilai IWE berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja individu secara holistik.

Di antara berbagai pendorong terbentuknya etos kerja Islam, religiusitas Islam diidentifikasi sebagai prediktor psikologis yang paling mendasar.

Hood dkk. (2009), Johnson dkk. (2001), dan Worthington dkk. (2003) mendefinisikan religiusitas Islam sebagai tingkat keyakinan, praktik ibadah, pemahaman terhadap ajaran agama, pengalaman spiritual, serta internalisasi nilai-nilai moral Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dalam tinjauan psikologi, religiusitas berfungsi sebagai fondasi regulasi diri. Individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menunjukkan integritas, komitmen organisasi, tanggung jawab, serta orientasi kerja yang jauh lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat religiusitas yang lebih rendah (Roccas et al., 2002; Saroglou, 2002; Osman-Gani et al., 2013). Dengan demikian, religiusitas bukan sekadar identitas demografis, melainkan sebuah fondasi psikologis dan spiritual yang dapat mendorong terbentuknya etos kerja Islam yang kokoh.

Meskipun fondasi konseptual menunjukkan kaitan yang erat antara religiusitas dan etos kerja Islam, kajian literatur terdahulu masih menunjukkan kesenjangan empiris dan inkonsistensi temuan (*research gap*). Sejumlah penelitian melaporkan bahwa religiusitas Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam, sebagaimana dibuktikan oleh Agustina dan Wibowo (2021) serta Walker dkk. (2012). Namun sebaliknya, beberapa penelitian lain

justro tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut (Ningsih et al., 2018; Rozikan & Zakiy, 2019).

Inkonsistensi ini semakin kompleks jika ditinjau dari dinamika waktu dan konteks sosial. Penelitian longitudinal terbaru oleh Linando dkk. (2023) yang memanfaatkan data *World Values Survey* menunjukkan bahwa kekuatan hubungan religiusitas terhadap etos kerja berubah dari waktu ke waktu. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa religiusitas tidak selalu menjadi prediktor yang konsisten pada berbagai periode maupun konteks budaya. Selain faktor waktu, sejumlah penelitian menyoroti bahwa hubungan ini juga dimoderasi oleh karakteristik individu dan lingkungan, seperti usia, jenis kelamin, status minoritas, budaya organisasi, hingga konteks nasional (Schnabel et al., 2022; Feess et al., 2014). Sebagai contoh, penelitian Ali dkk. (2024) menemukan perbedaan etos kerja yang mencolok antara pekerja ekspatriat dan pekerja lokal, yang mengindikasikan bahwa ekspresi religiusitas sangat bergantung pada ekologi sosial tempat individu berada.

Lebih jauh lagi, pemetaan literatur saat ini menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih terfokus pada konteks korporasi dan belum banyak menyentuh sektor krusial lainnya secara sistematis, khususnya sektor pendidikan. Padahal, pembentukan etos kerja Islam sejatinya dimulai sejak proses pendidikan karakter di bangku sekolah dan perguruan tinggi. Lembaga pendidikan vokasi dan pendidikan tinggi memiliki

peran ganda yang sangat strategis yaitu pertama, sebagai inkubator yang menanamkan nilai-nilai kerja Islami kepada peserta didik sebelum memasuki dunia kerja dan kedua, sebagai lingkungan profesional di mana para guru dan dosen dituntut menerapkan etos kerja tersebut dalam bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maupun kualitas pelayanan akademik. Sayangnya, belum terdapat kajian yang secara sistematis mengintegrasikan bukti empiris dari sektor pendidikan dengan temuan-temuan di sektor industri. Berdasarkan paparan berbagai kesenjangan (*research gap*) dan inkonsistensi temuan tersebut, diperlukan sebuah kajian yang komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini akan menelaah secara sistematis bagaimana peran religiusitas Islam dalam memperkuat etos kerja, serta mengurai faktor-faktor kontekstual yang menyebabkannya bervariasi, sehingga hasilnya dapat ditarik sebagai implikasi psikologis bagi pengembangan pendidikan vokasi dan perguruan tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, terdapat temuan yang beragam dan inkonsisten dari berbagai penelitian empiris mengenai dampak religiusitas Islam terhadap etos kerja, serta masih terbatasnya integrasi bukti-bukti empiris antara sektor korporasi dan sektor pendidikan. Ringkasan kesenjangan tersebut memunculkan perumusan masalah yang diformulasikan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran religiusitas Islam dalam memperkuat etos kerja Islam (Islamic Work Ethic) berdasarkan sintesis literatur empiris terkini?
2. Faktor-faktor sosiodemografis dan kontekstual apa sajakah yang memengaruhi atau memoderasi hubungan antara religiusitas Islam dan etos kerja Islam?
3. Bagaimana implikasi temuan mengenai peran religiusitas dan etos kerja Islam tersebut terhadap pengembangan pendidikan vokasi dan perguruan tinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif melalui sintesis literatur empiris secara sistematis mengenai peran religiusitas Islam dalam membentuk dan memperkuat etos kerja Islam (Islamic Work Ethic).

Tujuan Khusus

1. Menganalisis dan mendeskripsikan peran religiusitas Islam terhadap pembentukan etos kerja Islam berdasarkan hasil-hasil penelitian empiris lintas sektor.

2. Mengidentifikasi berbagai faktor demografis maupun kontekstual yang memoderasi dan memengaruhi konsistensi hubungan antara religiusitas dan etos kerja Islam.
3. Merumuskan implikasi praktis dan teoretis dari sintesis literatur tersebut bagi pengembangan kurikulum dan pendidikan karakter di lingkungan pendidikan vokasi dan perguruan tinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan Psikologi, khususnya pada peminatan Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Pendidikan, terkait peran regulasi spiritual dan religiusitas sebagai fondasi pembentukan etos kerja.

Menjadi landasan literatur yang solid dan referensi komprehensif bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji dinamika Islamic Work Ethic dari kacamata metaanalisis atau tinjauan sistematis

2. Manfaat Praktis

Bagi Institusi Pendidikan Tinggi dan Vokasi

Memberikan landasan konseptual berbasis bukti (evidencebased) bagi pemangku kebijakan di universitas dan sekolah vokasi dalam merancang program pendidikan karakter dan budaya akademik yang mendukung internalisasi nilai-nilai kerja Islami.

Bagi Pendidik (Dosen dan Guru)

Menjadi bahan refleksi dan evaluasi diri untuk meningkatkan religiusitas personal guna menampilkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan etos kerja profesional sebagai role model bagi peserta didik.

Bagi Praktisi SDM / Organisasi

Memberikan panduan dalam mendesain intervensi atau pelatihan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada hard skill, tetapi juga penguatan nilai-nilai religiusitas guna menekan tingkat turnover dan meningkatkan motivasi kerja.

1.5 Kebaruan Penelitian

Penelitian mengenai religiusitas dan etos kerja Islam pada dasarnya telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu (seperti Walker et al., 2012; Feess et al., 2014; Alam & Talib, 2016). Namun, kajian-kajian sebelumnya umumnya memiliki kelemahan karena hanya berfokus pada evaluasi satu sektor (mayoritas sektor korporasi atau industri) dan menggunakan pendekatan uji korelasional pada satu titik waktu tertentu, sehingga menghasilkan kesimpulan yang terfragmentasi dan sering kali saling bertentangan (inkonsisten).

Posisi dan kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada dua aspek utama. Pertama dari segi metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan pedoman PRISMA untuk menjahit dan mensintesis temuan-temuan empiris yang berserakan dari berbagai negara dan latar

belakang lintas sektor. Kedua dari segi fokus dan implikasi, penelitian ini secara spesifik menarik garis hubungan (ekstrapolasi) temuan perilaku organisasi tersebut ke dalam konteks Pendidikan Vokasi dan Perguruan Tinggi. Hal ini belum pernah dikaji secara komprehensif dalam literatur psikologi yang ada, menjadikan penelitian ini sebagai jembatan strategis antara disiplin perilaku kerja industri dengan kebutuhan pendidikan karakter di perguruan tinggi



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Religiusitas Islam dalam Perspektif Psikologi

2.1.1 Pengertian Religiusitas

Religiusitas merupakan salah satu konsep yang banyak dikaji dalam psikologi karena berhubungan dengan berbagai aspek kehidupan manusia, seperti pembentukan karakter, pengambilan keputusan, kesehatan mental, perilaku sosial, hingga perilaku kerja. Dalam kajian psikologi, religiusitas dipandang sebagai tingkat penghayatan individu terhadap ajaran agama yang tercermin melalui keyakinan, praktik ibadah, pengalaman keagamaan, pengetahuan, serta pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, religiusitas tidak hanya menunjukkan identitas seseorang sebagai penganut agama tertentu, tetapi juga menggambarkan sejauh mana ajaran agama menjadi

pedoman dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku (Hood et al., 2009).

Secara konseptual, religiusitas berbeda dengan agama (religion). Agama merupakan sistem kepercayaan yang mencakup seperangkat doktrin, aturan, ritual, dan nilai yang diyakini oleh suatu kelompok masyarakat. Sebaliknya, religiusitas lebih menekankan pada kualitas hubungan individu dengan ajaran agama yang dianutnya. Dua individu yang menganut agama yang sama belum tentu memiliki tingkat religiusitas yang sama karena perbedaan dalam tingkat keyakinan, komitmen, pengalaman spiritual, maupun konsistensi dalam menjalankan ajaran agama tersebut (Glock & Stark, 1965; Hood et al., 2009).

Worthington et al. (2003) mendefinisikan religiusitas sebagai komitmen individu terhadap keyakinan agama yang memengaruhi aktivitas sehari-hari, baik dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Berdasarkan definisi tersebut, Worthington dan koleganya mengembangkan Religious Commitment Inventory-10 (RCI-10) sebagai salah satu instrumen yang banyak digunakan untuk mengukur tingkat komitmen religius seseorang. Instrumen ini menekankan bahwa religiusitas tidak hanya tercermin dari frekuensi pelaksanaan ibadah, tetapi juga dari sejauh mana nilai-nilai agama menjadi dasar dalam pengambilan keputusan,

hubungan interpersonal, serta penyelesaian berbagai persoalan kehidupan.

Dalam perspektif psikologi modern, religiusitas dipandang sebagai salah satu faktor internal yang mampu membentuk sistem nilai (value system) individu. Nilai-nilai agama yang telah terinternalisasi akan menjadi pedoman dalam mengevaluasi suatu tindakan, menentukan prioritas hidup, serta mengarahkan perilaku menuju tujuan yang dianggap bermakna. Oleh karena itu, religiusitas sering dikaitkan dengan munculnya perilaku prososial, kepedulian terhadap orang lain, kejujuran, integritas, serta perilaku etis dalam kehidupan sehari-hari (Saroglou, 2002; Roccas et al., 2002).

Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan dengan berbagai aspek psikologis, seperti kesejahteraan psikologis (psychological well-being), kepuasan hidup (life satisfaction), kemampuan mengatasi stres (coping), hingga perilaku kerja. Individu yang memiliki religiusitas tinggi cenderung memiliki tujuan hidup yang lebih jelas, kemampuan mengendalikan emosi yang lebih baik, serta lebih mampu menghadapi tekanan maupun konflik melalui mekanisme spiritual yang dimilikinya (Osman-Gani et al., 2013; Saroglou, 2002).

Dalam konteks organisasi, religiusitas dipandang sebagai salah satu sumber motivasi intrinsik yang mampu

memengaruhi perilaku kerja individu. Nilai-nilai agama yang telah diinternalisasi mendorong individu untuk bekerja secara jujur, bertanggung jawab, disiplin, serta berorientasi pada kemanfaatan bagi orang lain. Dengan demikian, religiusitas tidak hanya memiliki dimensi spiritual, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pembentukan perilaku profesional dan budaya kerja yang positif (Walker et al., 2012; Osman-Gani et al., 2013).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dalam penelitian ini religiusitas dipahami sebagai tingkat komitmen individu terhadap ajaran Islam yang tercermin melalui keyakinan, praktik ibadah, pengalaman spiritual, pengetahuan keagamaan, dan pengamalan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari sehingga memengaruhi cara individu berpikir, mengambil keputusan, serta berperilaku dalam lingkungan kerja.

2.1.2 Dimensi Religiusitas

Pembahasan mengenai religiusitas tidak dapat dipisahkan dari dimensi-dimensi yang membentuknya. Salah satu model religiusitas yang paling banyak digunakan dalam penelitian psikologi dikembangkan oleh Glock dan Stark (1965). Menurut Glock dan Stark, religiusitas merupakan konstruk multidimensional yang terdiri atas lima dimensi utama, yaitu dimensi keyakinan (belief), praktik keagamaan (religious practice), pengalaman keagamaan (religious experience),

pengetahuan agama (religious knowledge), dan konsekuensi atau pengamalan (religious consequences). Kelima dimensi tersebut saling berkaitan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai tingkat religiusitas seseorang.

Dimensi pertama adalah keyakinan (belief), yaitu tingkat penerimaan individu terhadap ajaran-ajaran pokok agama yang dianutnya. Dalam Islam, dimensi ini mencakup keyakinan terhadap Allah SWT, malaikat, kitab-kitab Allah, rasul, hari akhir, serta qada dan qadar. Keyakinan tersebut menjadi dasar terbentuknya sikap dan perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari karena memengaruhi cara seseorang memandang makna kehidupan, pekerjaan, maupun tanggung jawab sosial (Glock & Stark, 1965).

Dimensi kedua adalah praktik keagamaan (religious practice), yaitu pelaksanaan berbagai bentuk ibadah dan ritual keagamaan secara konsisten. Dalam Islam, dimensi ini meliputi pelaksanaan salat, puasa, zakat, membaca Al-Qur'an, doa, dan berbagai bentuk ibadah lainnya. Konsistensi dalam menjalankan praktik keagamaan menunjukkan tingkat komitmen individu terhadap ajaran agamanya sekaligus menjadi sarana internalisasi nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari (Worthington et al., 2003).

Dimensi ketiga adalah pengalaman keagamaan (religious experience), yaitu pengalaman subjektif individu dalam merasakan kehadiran Tuhan, memperoleh ketenangan batin, atau merasakan pertolongan Allah dalam menghadapi berbagai

peristiwa kehidupan. Pengalaman spiritual tersebut sering kali menjadi sumber kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk tetap optimis, bersyukur, dan mampu menghadapi berbagai tantangan kehidupan (Hood et al., 2009).

Dimensi keempat adalah pengetahuan agama (religious knowledge), yaitu tingkat pemahaman individu terhadap ajaran agama, baik yang berkaitan dengan akidah, ibadah, akhlak, maupun muamalah. Pengetahuan agama menjadi dasar bagi individu dalam memahami nilai-nilai Islam sehingga mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Individu yang memiliki pengetahuan agama yang baik cenderung lebih mudah menginternalisasi nilai-nilai moral dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Glock & Stark, 1965).

Dimensi kelima adalah konsekuensi atau pengamalan (religious consequences), yaitu sejauh mana ajaran agama memengaruhi perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari.

Dimensi ini tercermin melalui kejujuran, tanggung jawab, kepedulian sosial, disiplin, integritas, serta perilaku etis dalam bekerja maupun berinteraksi dengan orang lain. Dengan kata lain, dimensi konsekuensi merupakan manifestasi nyata dari keyakinan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan agama yang telah dimiliki individu (Glock & Stark, 1965; Hood et al., 2009).

Dalam penelitian mengenai religiusitas dan Islamic Work Ethic, dimensi konsekuensi memiliki peran yang sangat penting karena menunjukkan bagaimana nilai-nilai agama diterjemahkan

menjadi perilaku kerja yang nyata. Individu yang memiliki religiusitas tinggi diharapkan tidak hanya menjalankan ritual keagamaan, tetapi juga mampu menerapkan nilai-nilai Islam dalam aktivitas profesional melalui perilaku kerja yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama (Osman-Gani et al., 2013; Zahrah et al., 2016).

2.1.3 Religiusitas dalam Perspektif Islam

Religiusitas dalam perspektif Islam tidak hanya dimaknai sebagai pelaksanaan ritual keagamaan, tetapi mencakup keseluruhan penghayatan terhadap ajaran Islam yang tercermin dalam keyakinan (iman), pelaksanaan ibadah (Islam), serta pembentukan akhlak (ihsan). Islam memandang bahwa kehidupan manusia merupakan satu kesatuan yang utuh sehingga tidak terdapat pemisahan antara aspek spiritual dan aspek duniawi. Oleh karena itu, seluruh aktivitas manusia, termasuk bekerja, belajar, bermuamalah, maupun berinteraksi dengan orang lain, dapat bernilai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan ketentuan syariat (Al-Qur'an Surah AdzDzariyat [51]: 56; Ali & Al-Owaihian, 2008).

Dalam Islam, religiusitas berakar pada konsep tauhid, yaitu keyakinan bahwa Allah SWT merupakan satu-satunya Tuhan yang wajib disembah dan menjadi tujuan akhir seluruh aktivitas manusia. Konsep tauhid tidak hanya membentuk keyakinan teologis, tetapi juga membangun cara pandang

terhadap pekerjaan, tanggung jawab, serta hubungan sosial. Individu yang memiliki pemahaman tauhid yang kuat akan memandang setiap pekerjaan sebagai amanah dari Allah SWT sehingga terdorong untuk melaksanakannya secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab (Ali, 1988; Ali & Al-Owaidan, 2008).

Al-Qur'an memberikan banyak penjelasan mengenai pentingnya bekerja sebagai bagian dari ibadah. Allah SWT berfirman: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang mukmin." (QS. At-Taubah [9]: 105).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa bekerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi merupakan bentuk pengabdian yang memiliki dimensi moral dan spiritual.

Setiap pekerjaan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT sehingga seorang Muslim dituntut untuk bekerja secara sungguh-sungguh, jujur, serta memberikan manfaat bagi masyarakat.

Selain itu, Al-Qur'an juga menegaskan bahwa manusia memperoleh hasil sesuai dengan usaha yang dilakukannya. "Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya." (QS. An-Najm [53]: 39). Ayat ini menjadi dasar bahwa Islam menghargai kerja keras (hard work), produktivitas, serta tanggung jawab individual. Dengan demikian, religiusitas dalam Islam tidak mendorong sikap

pasif ataupun fatalistik, melainkan membentuk pribadi yang aktif, produktif, serta berorientasi pada kemanfaatan bagi diri sendiri maupun masyarakat.

Perspektif tersebut diperkuat oleh hadis Rasulullah SAW yang menyatakan: "Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia menyempurnakannya." (HR. AlBaihaqi). Hadis tersebut menegaskan konsep ihsan, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (excellence). Dalam konteks organisasi, ihsan tercermin melalui kualitas kerja yang tinggi, profesionalisme, ketelitian, dan komitmen untuk memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, religiusitas dalam Islam tidak hanya diukur melalui intensitas ibadah ritual, tetapi juga melalui kualitas pelaksanaan tanggung jawab sosial dan profesional.

Dari perspektif psikologi, nilai-nilai religius dalam Islam berfungsi sebagai mekanisme self-regulation yang membentuk kontrol internal (internal control). Individu yang memiliki religiusitas tinggi cenderung mengembangkan kesadaran bahwa setiap perilaku berada dalam pengawasan Allah SWT (muraqabah). Kesadaran tersebut mendorong munculnya perilaku etis, kejujuran, disiplin, serta tanggung jawab tanpa harus selalu diawasi oleh sistem eksternal. Dengan demikian, religiusitas berfungsi sebagai pengendali

perilaku yang bersifat intrinsik sehingga mampu membentuk karakter profesional yang berkelanjutan (Worthington et al., 2003; Hood et al., 2009).

Dalam konteks penelitian ini, religiusitas Islam dipahami sebagai tingkat internalisasi nilai-nilai Islam yang tercermin melalui keyakinan, pelaksanaan ibadah, pengalaman spiritual, pengetahuan agama, dan pengamalan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Internalisasi tersebut diyakini menjadi dasar terbentuknya perilaku kerja yang etis, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kemaslahatan sebagaimana tercermin dalam konsep Islamic Work Ethic.

2.1.4 Religiusitas sebagai Mekanisme Regulasi Diri

Dalam psikologi, religiusitas dipandang sebagai salah satu mekanisme regulasi diri (self-regulation) yang membantu individu mengarahkan pikiran, emosi, dan perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini. Regulasi diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan, menetapkan tujuan, serta mengevaluasi perilaku agar tetap selaras dengan standar moral maupun tujuan jangka panjang (Bandura, 1991). Ketika nilai-nilai agama telah terinternalisasi, individu akan menggunakan ajaran agama sebagai standar dalam mengambil keputusan dan mengendalikan perilakunya.

Worthington et al. (2003) menjelaskan bahwa religiusitas yang diwujudkan dalam bentuk komitmen keagamaan mampu memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan individu, termasuk dalam menghadapi konflik, tekanan kerja, maupun dilema etika. Individu dengan komitmen religius yang tinggi cenderung memiliki konsistensi perilaku yang lebih baik karena keputusan yang diambil didasarkan pada nilai-nilai moral yang diyakini.

Dalam konteks dunia kerja, regulasi diri yang berbasis religiusitas berkontribusi terhadap pembentukan perilaku kerja positif. Individu yang memiliki komitmen religius tinggi lebih mampu mengendalikan perilaku yang bertentangan dengan norma organisasi, seperti ketidakjujuran, penyalahgunaan wewenang, atau rendahnya tanggung jawab. Sebaliknya, religiusitas mendorong berkembangnya perilaku prososial, integritas, disiplin, serta komitmen terhadap pekerjaan (Osman-Gani et al., 2013; Ali & Al-Owaidan, 2008). Dengan demikian, religiusitas tidak hanya memiliki fungsi spiritual, tetapi juga berperan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat perilaku profesional.

2.2 Islamic Work Ethic (Etos Kerja Islam)

2.2.1 Pengertian Islamic Work Ethic

Dalam Islam, bekerja (al-'amal) bukan hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah yang memiliki nilai

spiritual. Islam mengajarkan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan dengan niat yang benar, cara yang halal, dan bertujuan memperoleh keridaan Allah SWT akan bernilai ibadah. Oleh karena itu, pekerjaan tidak dipisahkan dari dimensi keagamaan, melainkan menjadi salah satu bentuk pengabdian manusia kepada Allah SWT sekaligus bentuk tanggung jawab sebagai khalifah di muka bumi (Ali, 1988; Ali & Al-Owaihian, 2008).

Landasan teologis mengenai pentingnya bekerja tercantum dalam berbagai ayat Al-Qur'an. Salah satunya adalah firman Allah SWT dalam Surah At-Taubah ayat 105 Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang mukmin (QS. At-Taubah [9]: 105). Ayat tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang memiliki dimensi pertanggungjawaban, tidak hanya kepada manusia tetapi juga kepada Allah SWT. Dengan demikian, seorang Muslim dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab karena setiap amal akan memperoleh penilaian dari Allah SWT.

Prinsip kerja keras juga ditegaskan dalam Surah An-Najm ayat 39 yang menyatakan: Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Ayat ini memberikan pesan bahwa keberhasilan seseorang berkaitan erat dengan usaha yang dilakukan. Islam mendorong umatnya untuk berikhtiar secara maksimal, mengembangkan

kompetensi, dan tidak bergantung pada keberuntungan semata. Nilai tersebut menjadi dasar terbentuknya budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian hasil melalui usaha yang halal.

Selain Al-Qur'an, hadis Nabi Muhammad SAW juga memberikan penekanan terhadap pentingnya bekerja secara profesional. Rasulullah SAW bersabda: Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia menyempurnakannya (HR. AlBaihaqi). Hadis tersebut menggambarkan konsep ihsan, yaitu melakukan pekerjaan secara optimal dan berkualitas. Konsep ini menjadi salah satu fondasi utama dalam Islamic Work Ethic karena menekankan pentingnya profesionalisme, ketelitian, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas pekerjaan.

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dan hadis tersebut, dapat dipahami bahwa konsep bekerja dalam Islam memiliki dimensi spiritual, moral, dan sosial yang saling berkaitan. Pekerjaan bukan hanya dinilai dari hasil yang diperoleh, tetapi juga dari niat, proses, serta manfaat yang dihasilkan bagi diri sendiri maupun orang lain. Pemahaman ini menjadi fondasi utama dalam pembentukan Islamic Work Ethic, di mana pekerjaan dipandang sebagai amanah yang harus dilaksanakan secara profesional dan bertanggung jawab.

Landasan normatif tersebut menunjukkan bahwa Islam memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak terpisahkan

dari kehidupan spiritual seorang Muslim. Nilai-nilai seperti amanah, ihsan, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi dasar pembentukan perilaku kerja yang etis. Oleh karena itu, konsep Islamic Work Ethic tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada kualitas moral individu dalam menjalankan pekerjaannya. Perspektif ini menjadi penting untuk memahami bagaimana religiusitas dapat memengaruhi perilaku kerja sebagaimana ditemukan dalam berbagai penelitian empiris yang dianalisis dalam penelitian ini

2.2.2 Prinsip-Prinsip Islamic Work Ethic

Konsep Islamic Work Ethic pertama kali dikembangkan secara sistematis oleh Ali (1988) sebagai seperangkat nilai kerja yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Menurut Ali, bekerja dalam Islam merupakan aktivitas yang memiliki nilai ibadah sehingga harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi. Berbeda dengan pandangan yang memisahkan kehidupan spiritual dan profesional, Islam memandang bahwa aktivitas bekerja merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah SWT.

Ali dan Al-Owaidan (2008) menjelaskan bahwa Islamic Work Ethic dibangun atas beberapa prinsip utama yang saling berkaitan yaitu kerja keras, kejujuran, amanah serta bertanggung jawab, kerjasama, keadilan, dan orientasi terhadap kemaslahatan.

Ali dan Al-Owaidan (2008) menegaskan bahwa prinsip-prinsip tersebut membentuk karakter pekerja Muslim yang tidak hanya

kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Nilai-nilai tersebut kemudian menjadi dasar bagi berbagai penelitian mengenai hubungan religiusitas dengan perilaku kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun kinerja karyawan.

Prinsip-prinsip Islamic Work Ethic menunjukkan bahwa Islam tidak memandang keberhasilan kerja hanya dari aspek produktivitas atau pencapaian target organisasi. Sebaliknya, keberhasilan juga diukur melalui kualitas moral individu dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin tinggi internalisasi nilai-nilai religius, semakin besar peluang terbentuknya perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islamic Work Ethic. Argumentasi ini sejalan dengan hasil sintesis artikel yang menunjukkan bahwa religiusitas berhubungan positif dengan perilaku kerja etis, komitmen organisasi, dan produktivitas

2.2.3 Dimensi Islamic Work Ethic

Konsep *Islamic Work Ethic* (IWE) tidak hanya menggambarkan sikap positif terhadap pekerjaan, tetapi juga mencerminkan seperangkat nilai yang mengarahkan bagaimana seorang Muslim menjalankan aktivitas profesional sesuai dengan ajaran Islam. Berbeda dengan etos kerja yang hanya menitikberatkan pada produktivitas atau pencapaian ekonomi, *Islamic Work Ethic* mengintegrasikan dimensi spiritual, moral, dan sosial ke dalam perilaku kerja sehari-hari. Oleh karena itu, pengukuran *Islamic Work*

Ethic tidak hanya didasarkan pada hasil kerja, tetapi juga pada nilai-nilai yang mendasari pelaksanaan pekerjaan tersebut (Ali, 1988; Ali & Al-Owaidan, 2008)

Ali (1988) mengembangkan instrumen Islamic Work Ethic yang kemudian banyak digunakan dalam berbagai penelitian lintas negara. Instrumen tersebut menggambarkan bahwa Islamic Work Ethic merupakan konstruk multidimensional yang mencakup beberapa nilai utama yang saling berkaitan.

Meskipun tidak secara eksplisit dikelompokkan menjadi dimensi yang terpisah, berbagai indikator dalam instrumen tersebut dapat dijelaskan ke dalam beberapa aspek utama sebagai berikut

a. Orientasi terhadap Kerja Keras (Hard Work Orientation)

Islam memandang kerja keras sebagai bentuk ikhtiar yang harus dilakukan oleh setiap individu dalam memenuhi kebutuhan hidup serta memberikan manfaat bagi masyarakat. Kerja keras bukan sekadar upaya memperoleh keuntungan material, tetapi merupakan bentuk tanggung jawab moral yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Individu yang memiliki orientasi kerja keras akan menunjukkan semangat belajar, ketekunan, disiplin, serta komitmen untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas (Ali, 1988).

b. Kejujuran dan Integritas (Honesty and Integrity)

Kejujuran merupakan salah satu nilai utama dalam Islamic Work Ethic. Individu dituntut untuk menjalankan pekerjaan

secara jujur, menghindari manipulasi, korupsi, penyalahgunaan wewenang, maupun perilaku tidak etis lainnya. Integritas menjadi fondasi dalam membangun kepercayaan antarkaryawan maupun antara organisasi dengan masyarakat. Oleh karena itu, individu yang memiliki Islamic Work Ethic tinggi akan berusaha menjaga konsistensi antara nilai yang diyakini dengan perilaku yang ditampilkan dalam lingkungan kerja (Ali & Al-Owaih, 2008).

c. Tanggung Jawab dan Amanah (Responsibility and Trustworthiness)

Dalam Islam, setiap pekerjaan dipandang sebagai amanah yang harus dilaksanakan secara profesional. Konsep amanah menuntut individu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan terbaik, menjaga kepercayaan yang diberikan, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Nilai ini mendorong terbentuknya komitmen terhadap organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

d. Kerja Sama dan Kepedulian Sosial (Cooperation and Social Welfare) Islam menekankan pentingnya kerja sama (ta'awun)

dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, individu didorong untuk saling membantu, menghargai kontribusi orang lain, serta menghindari persaingan yang tidak sehat. Selain itu, pekerjaan dipandang memiliki dimensi sosial sehingga hasil kerja diharapkan mampu memberikan manfaat

tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat luas (Ali & Al-Owaidan, 2008).

e. Keadilan dan Kesenjangan (Justice and Fairness)

Prinsip keadilan menjadi salah satu karakteristik utama Islamic Work Ethic. Islam mengajarkan bahwa setiap individu memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara proporsional tanpa adanya diskriminasi. Dalam lingkungan kerja, keadilan tercermin melalui pembagian tugas yang sesuai, pemberian penghargaan berdasarkan prestasi, serta pengambilan keputusan yang objektif dan transparan.

f. Orientasi terhadap Kualitas dan Profesionalisme (Excellence/Ihsan) Konsep ihsan mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan kualitas terbaik. Seorang Muslim didorong untuk terus meningkatkan kompetensi, memperbaiki kualitas hasil kerja, dan memberikan pelayanan yang optimal. Profesionalisme dalam Islam bukan hanya diukur melalui kemampuan teknis, tetapi juga melalui kesungguhan, ketelitian, dan komitmen moral dalam melaksanakan pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat Islamic Work Ethic yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih baik, tingkat kepuasan kerja yang

lebih tinggi, perilaku etis yang lebih konsisten, serta kinerja yang lebih optimal. Selain itu, Islamic Work Ethic juga berkaitan dengan meningkatnya kepercayaan dalam organisasi, kualitas kepemimpinan, perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior), dan produktivitas kerja (Osman-Gani et al., 2013; Zahrah et al., 2016).

Berdasarkan berbagai aspek tersebut, dapat dipahami bahwa Islamic Work Ethic merupakan sistem nilai yang mengintegrasikan dimensi spiritual, moral, dan profesional dalam aktivitas kerja.

Nilai-nilai seperti kerja keras, amanah, kejujuran, kerja sama, dan profesionalisme bukan hanya menjadi tuntutan organisasi, tetapi juga merupakan konsekuensi dari internalisasi ajaran Islam. Oleh karena itu, individu yang memiliki religiusitas tinggi diperkirakan akan lebih mudah mengembangkan Islamic Work Ethic karena perilaku kerjanya dikendalikan oleh nilai-nilai agama yang telah menjadi bagian dari sistem kepribadiannya

2.2.4 Perbedaan Islamic Perbedaan Islamic Work Ethic dan Protestant

Kajian mengenai etos kerja dalam psikologi dan ilmu organisasi tidak dapat dilepaskan dari konsep Protestant Work Ethic (PWE) yang diperkenalkan oleh Max Weber melalui karyanya *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* pada tahun 1905. Weber menjelaskan bahwa etika kerja Protestan berkontribusi terhadap berkembangnya kapitalisme modern melalui penekanan pada kerja keras, disiplin, hidup hemat, dan orientasi terhadap pencapaian ekonomi. Dalam perspektif ini, keberhasilan ekonomi dipandang sebagai salah satu indikator keberhasilan individu dalam menjalankan panggilan hidup (calling) yang diberikan oleh Tuhan (Weber, 1905/2002).

Meskipun sama-sama menempatkan kerja sebagai aktivitas yang memiliki nilai moral, Islamic Work Ethic memiliki landasan filosofis yang berbeda dengan Protestant Work Ethic. Menurut Ali (1988), Islamic Work Ethic dibangun atas prinsip tauhid, amanah, keadilan, dan kemaslahatan, sedangkan Protestant Work Ethic lebih menekankan pada disiplin individu, kerja keras, dan pencapaian ekonomi sebagai bentuk keberhasilan personal. Dengan demikian, orientasi utama Islamic Work Ethic bukan hanya keberhasilan material, tetapi juga pencapaian keridaan Allah SWT serta manfaat sosial yang dihasilkan melalui pekerjaan.

Perbedaan lain terletak pada tujuan bekerja. Dalam Protestant Work Ethic, keberhasilan sering dikaitkan dengan produktivitas, efisiensi, dan akumulasi kekayaan sebagai hasil dari kerja keras. Sebaliknya, dalam Islamic Work Ethic, bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah yang harus dilakukan secara profesional sekaligus memberikan manfaat bagi orang lain. Oleh karena itu, Islam tidak mendorong akumulasi kekayaan semata, tetapi menekankan keseimbangan antara kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat melalui prinsip keadilan serta tanggung jawab sosial (Ali & Al-Owaidan, 2008).

Selain itu, Islamic Work Ethic memberikan perhatian yang lebih besar terhadap aspek moral dalam pelaksanaan pekerjaan. Keberhasilan tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari proses yang dilakukan. Kejujuran, amanah, transparansi, dan kepedulian terhadap sesama merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perilaku kerja seorang Muslim. Sebaliknya, Protestant Work Ethic lebih banyak menitikberatkan pada disiplin, efisiensi, dan orientasi pencapaian tanpa secara eksplisit mengintegrasikan nilai-nilai syariat Islam ke dalam perilaku kerja.

Meskipun memiliki perbedaan mendasar, kedua konsep tersebut sama-sama menempatkan kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab sebagai nilai yang penting dalam kehidupan profesional. Perbedaannya terletak pada dasar filosofis dan

tujuan akhir dari aktivitas bekerja. Jika Protestant Work Ethic berkembang dalam konteks kapitalisme Barat, maka Islamic Work Ethic berkembang dari ajaran Islam yang mengintegrasikan dimensi spiritual, moral, sosial, dan profesional secara utuh (Ali, 1988; Ali & Al-Owaidan, 2008).

Pemahaman mengenai perbedaan antara Islamic Work Ethic dan Protestant Work Ethic penting untuk menegaskan posisi penelitian ini. Fokus penelitian bukan sekadar mengkaji etos kerja sebagai perilaku produktif, tetapi menelaah bagaimana internalisasi religiusitas Islam membentuk perilaku kerja yang berlandaskan nilai tauhid, amanah, ihsan, dan kemaslahatan.

Dengan demikian, hubungan antara religiusitas dan Islamic Work Ethic memiliki karakteristik yang khas dan tidak dapat sepenuhnya dijelaskan menggunakan konsep etos kerja yang berkembang dalam tradisi Barat. Hubungan Religiusitas dengan Islamic Work Ethic. Hubungan antara religiusitas dan Islamic Work Ethic menjadi salah satu tema yang semakin banyak mendapat perhatian dalam kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya pada masyarakat Muslim. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa religiusitas tidak hanya berperan dalam membentuk perilaku spiritual individu, tetapi juga memengaruhi sikap, motivasi, komitmen, serta perilaku profesional di lingkungan kerja. Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung memandang pekerjaan sebagai

bagian dari ibadah sehingga terdorong untuk bekerja secara jujur, bertanggung jawab, disiplin, dan memberikan manfaat bagi orang lain (Ali & Al-Owaihian, 2008; Osman-Gani et al., 2013).

Berbeda dengan konsep etos kerja yang berkembang dalam perspektif Barat, hubungan religiusitas dengan Islamic

Work Ethic tidak hanya didasarkan pada motivasi intrinsik atau orientasi terhadap pencapaian, tetapi juga dipengaruhi oleh internalisasi nilai-nilai tauhid, amanah, ihsan, dan tanggung jawab kepada Allah SWT. Oleh karena itu, religiusitas dipandang sebagai faktor psikologis yang membentuk sistem nilai individu sehingga memengaruhi cara seseorang memaknai pekerjaan serta perilaku yang ditampilkan dalam lingkungan profesional (Ali, 1988; Worthington et al., 2003).

2.2.5 Religiusitas sebagai Landasan Pembentukan Islamic Work Ethic

Dalam perspektif psikologi, religiusitas merupakan bagian dari sistem nilai (value system) yang berfungsi sebagai pedoman dalam mengarahkan perilaku individu. Ketika nilai-nilai agama telah terinternalisasi secara mendalam, individu akan menjadikan ajaran agama sebagai standar dalam mengevaluasi tindakan, mengambil keputusan, serta menentukan tujuan hidup. Proses internalisasi tersebut menjadikan religiusitas tidak hanya berfungsi sebagai identitas keagamaan, tetapi juga sebagai mekanisme yang membentuk karakter, integritas, dan orientasi perilaku dalam kehidupan sehari-hari (Hood et al., 2009).

Pada konteks Islam, religiusitas berakar pada konsep tauhid yang memandang seluruh aktivitas manusia sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, pekerjaan tidak dipisahkan dari kehidupan spiritual, melainkan menjadi salah satu bentuk pengabdian yang harus dilakukan secara profesional dan bertanggung jawab. Individu yang memiliki religiusitas tinggi akan memandang pekerjaan sebagai amanah sehingga terdorong untuk menjalankannya secara jujur, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut merupakan karakteristik utama Islamic Work Ethic sebagaimana dikemukakan oleh Ali (1988) dan Ali dan Al-Owaidan (2008). Worthington et al. (2003) menjelaskan bahwa komitmen religius (religious commitment) memiliki pengaruh terhadap berbagai keputusan dan perilaku individu karena nilai-nilai agama menjadi acuan utama dalam menjalankan kehidupan. Semakin tinggi komitmen religius seseorang, semakin besar kemungkinan individu tersebut menginternalisasi nilai-nilai moral yang kemudian diwujudkan dalam perilaku kerja yang etis. Dengan demikian, religiusitas dapat dipahami sebagai fondasi psikologis yang mendasari pembentukan Islamic Work Ethic.

Selain memengaruhi perilaku individu, religiusitas juga membentuk orientasi seseorang terhadap makna pekerjaan. Individu dengan religiusitas tinggi cenderung tidak memandang pekerjaan semata-mata sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai sarana memperoleh keberkahan, memberikan manfaat bagi masyarakat,

serta mengembangkan potensi diri sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT. Perspektif tersebut

menjadikan nilai-nilai religius sebagai pendorong utama munculnya etos kerja yang positif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa religiusitas berperan sebagai fondasi pembentukan Islamic Work Ethic. Internalisasi nilai-nilai agama menghasilkan perubahan pada cara individu memandang pekerjaan sehingga perilaku kerja tidak lagi didasarkan semata-mata pada insentif ekonomi, tetapi juga pada komitmen moral dan spiritual. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang, semakin besar kecenderungannya untuk menampilkan perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islamic Work Ethic.

2.2.6 Mekanisme Psikologis Pembentukan Islamic Work Ethic

Hubungan antara religiusitas dan *Islamic Work Ethic* tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui proses psikologis yang melibatkan internalisasi nilai, pembentukan motivasi intrinsik, serta regulasi diri. Dalam psikologi, religiusitas dipandang sebagai sumber nilai yang memengaruhi cara individu menafsirkan berbagai pengalaman hidup, termasuk aktivitas profesional. Ketika nilai-nilai agama telah menjadi bagian dari sistem kepribadian, individu akan mengembangkan standar moral internal yang mengarahkan perilaku tanpa harus selalu bergantung pada pengawasan eksternal (Bandura, 1991; Worthington et al., 2003).

Salah satu mekanisme penting dalam proses tersebut adalah *religious commitment*. Komitmen religius mencerminkan sejauh mana

seseorang menjadikan ajaran agama sebagai pedoman utama dalam berpikir dan bertindak. Individu dengan komitmen religius tinggi akan lebih mampu mengendalikan perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai moral, seperti ketidakjujuran, kemalasan, maupun penyalahgunaan wewenang. Sebaliknya, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki orientasi pelayanan yang tinggi (Worthington et al., 2003).

Dalam konteks *Islamic Work Ethic*, religiusitas juga membentuk motivasi intrinsik melalui keyakinan bahwa setiap pekerjaan merupakan bagian dari ibadah yang akan memperoleh balasan dari Allah SWT. Motivasi tersebut mendorong individu untuk bekerja secara optimal meskipun tidak selalu memperoleh penghargaan atau pengawasan dari lingkungan. Dengan kata lain, perilaku kerja yang positif muncul karena adanya kesadaran spiritual, bukan semata-mata karena faktor eksternal seperti insentif finansial atau hukuman organisasi (Ali & Al-Owaidan, 2008). Osman-Gani et al. (2013) menjelaskan bahwa religiusitas yang tinggi berhubungan dengan meningkatnya komitmen organisasi, kepuasan kerja, perilaku etis, serta kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai religius tidak hanya membentuk karakter individu, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya budaya organisasi yang sehat dan produktif.

Mekanisme psikologis tersebut menjelaskan mengapa religiusitas mampu memengaruhi *Islamic Work Ethic*. Religiusitas

bekerja melalui proses internalisasi nilai, pembentukan komitmen religius, dan regulasi diri sehingga menghasilkan perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Penjelasan ini menjadi dasar teoritis untuk memahami temuan-temuan empiris yang akan dibahas pada bagian berikutnya. Penelitian Terdahulu mengenai Hubungan Religiusitas dan Islamic Work Ethic

Hubungan antara religiusitas dan Islamic Work Ethic telah menjadi perhatian berbagai peneliti dalam bidang psikologi industri dan organisasi, perilaku organisasi, serta manajemen sumber daya manusia. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa religiusitas berkontribusi positif terhadap pembentukan perilaku kerja yang etis, peningkatan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, serta kualitas kinerja individu. Namun demikian, besarnya pengaruh religiusitas terhadap Islamic Work Ethic tidak selalu konsisten karena dipengaruhi oleh karakteristik responden, budaya organisasi, latar belakang sosial, dan konteks negara tempat penelitian dilakukan.

Ali (1988) merupakan salah satu peneliti pertama yang mengembangkan konsep Islamic Work Ethic secara sistematis. Penelitiannya menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti kerja keras, amanah, kejujuran, kerja sama, dan tanggung jawab merupakan komponen utama yang membentuk perilaku kerja seorang Muslim. Konsep tersebut kemudian menjadi dasar pengembangan berbagai penelitian mengenai hubungan religiusitas dengan perilaku kerja pada masyarakat Muslim di berbagai negara.

Penelitian yang dilakukan oleh Osman-Gani et al. (2013) menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, perilaku etis, kepuasan kerja, dan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan serta memiliki orientasi pelayanan yang lebih baik dibandingkan individu dengan religiusitas rendah. Hasil tersebut memperkuat asumsi bahwa religiusitas berperan sebagai sumber motivasi intrinsik dalam membentuk perilaku kerja profesional.

Temuan serupa juga dilaporkan oleh Zahrah et al. (2016) yang menunjukkan bahwa Islamic Work Ethic berhubungan dengan meningkatnya komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior), dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam mampu membentuk perilaku kerja yang lebih etis sekaligus meningkatkan kualitas hubungan antara individu dengan organisasi.

Selain menunjukkan hubungan positif, beberapa penelitian juga mengindikasikan bahwa kekuatan hubungan religiusitas dengan Islamic Work Ethic dipengaruhi oleh berbagai kondisi kontekstual. Perbedaan usia, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, budaya organisasi, maupun karakteristik sosial masyarakat menyebabkan variasi hasil antarpelitian. Pada beberapa konteks, religiusitas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap perilaku kerja,

sedangkan pada konteks lain pengaruh tersebut cenderung lebih moderat karena dipengaruhi oleh faktor organisasi maupun lingkungan sosial.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut dapat dipahami bahwa religiusitas merupakan salah satu faktor penting dalam pembentukan Islamic Work Ethic. Meskipun demikian, masih terdapat variasi hasil penelitian yang menunjukkan perlunya sintesis secara sistematis agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan kedua variabel tersebut. Kondisi inilah yang menjadi dasar dilaksanakannya penelitian Systematic Literature Review dalam skripsi ini. Berbagai penelitian terdahulu secara umum menunjukkan kecenderungan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif dengan *Islamic Work Ethic*. Akan tetapi, perbedaan karakteristik sampel, lokasi penelitian, instrumen yang digunakan, serta konteks budaya menyebabkan hasil penelitian belum sepenuhnya konsisten. Oleh karena itu, pendekatan *Systematic Literature Review* dipilih untuk mengintegrasikan berbagai temuan empiris tersebut sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pola hubungan religiusitas dengan

Islamic Work Ethic.

2.2.7 Faktor-Faktor yang Memoderasi Hubungan Religiusitas dan Islamic Work Ethic

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara religiusitas dan Islamic Work Ethic, hubungan tersebut tidak bersifat universal. Kekuatan pengaruh religiusitas terhadap

perilaku kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor individu maupun faktor kontekstual yang berperan sebagai moderator. Faktor-faktor tersebut menyebabkan tingkat pengaruh religiusitas terhadap Islamic Work Ethic dapat berbeda pada setiap kelompok masyarakat maupun lingkungan organisasi.

Salah satu faktor yang banyak dibahas dalam berbagai penelitian adalah usia. Individu dengan usia yang lebih matang cenderung memiliki tingkat religiusitas yang lebih stabil sehingga nilai-nilai agama lebih mudah diinternalisasi ke dalam perilaku kerja. Sebaliknya, kelompok usia yang lebih muda umumnya masih berada dalam proses pembentukan identitas sehingga hubungan antara religiusitas dan Islamic Work Ethic dapat menunjukkan variasi yang lebih besar.

Faktor berikutnya adalah jenis kelamin. Beberapa penelitian menunjukkan adanya perbedaan tingkat religiusitas maupun orientasi kerja antara laki-laki dan perempuan, meskipun hasil penelitian masih menunjukkan inkonsistensi. Oleh karena itu, jenis kelamin belum dapat dipandang sebagai faktor yang secara konsisten memperkuat maupun memperlemah hubungan religiusitas dengan Islamic Work Ethic, tetapi tetap menjadi karakteristik yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian. Selain karakteristik individu, latar belakang pendidikan juga berpotensi memengaruhi hubungan kedua variabel tersebut. Pendidikan tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional, tetapi juga dapat memengaruhi cara individu memahami

dan menginternalisasi nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari.

Pada konteks pendidikan tinggi, proses pembelajaran yang mengintegrasikan aspek akademik dan nilai-nilai spiritual diperkirakan mampu memperkuat pembentukan Islamic Work Ethic.

Faktor kontekstual lainnya adalah budaya organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung penerapan nilai-nilai etika, integritas, keadilan, dan tanggung jawab akan mempermudah individu dalam mengimplementasikan nilai-nilai religius ke dalam perilaku profesional. Sebaliknya, budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran etika dapat menghambat aktualisasi religiusitas dalam bentuk perilaku kerja yang positif.

Selain itu, konteks sosial dan budaya juga memengaruhi hubungan religiusitas dengan Islamic Work Ethic. Penelitian yang dilakukan pada berbagai negara menunjukkan adanya variasi dalam implementasi nilai-nilai Islam sesuai dengan karakteristik budaya lokal, sistem pendidikan, maupun lingkungan organisasi. Variasi tersebut menunjukkan bahwa religiusitas tidak bekerja dalam ruang yang hampa, melainkan dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan sosial tempat individu berada.

Dalam artikel yang menjadi dasar penyusunan skripsi ini, hasil sintesis literatur juga menunjukkan bahwa faktor-faktor sosiodemografis dan kontekstual, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan organisasi, merupakan aspek yang berkontribusi terhadap variasi hubungan

religiusitas dengan Islamic Work Ethic. Temuan tersebut menunjukkan bahwa religiusitas merupakan faktor penting, tetapi pengaruhnya terhadap perilaku kerja dipengaruhi oleh kondisi individu maupun lingkungan tempat individu menjalankan aktivitas profesional.

Keberadaan faktor-faktor moderator menunjukkan bahwa hubungan antara religiusitas dan Islamic Work Ethic bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh konteks. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berupaya mengidentifikasi adanya hubungan antara kedua variabel, tetapi juga mengintegrasikan berbagai temuan empiris mengenai faktor-faktor yang memperkuat maupun memperlemah hubungan tersebut. Pemahaman terhadap faktor moderator ini penting agar hasil sintesis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara lebih komprehensif dan menjadi dasar dalam penyusunan implikasi bagi dunia pendidikan vokasi, perguruan tinggi, maupun organisasi.

2.3 Kerangka Teori

Religiusitas merupakan salah satu konstruk psikologis yang berperan dalam membentuk sistem nilai, orientasi hidup, serta perilaku individu. Dalam perspektif psikologi, religiusitas tidak hanya mencerminkan tingkat keyakinan terhadap ajaran agama, tetapi juga menunjukkan sejauh mana nilai-nilai agama telah terinternalisasi dan menjadi pedoman dalam berpikir, mengambil keputusan, serta berperilaku. Internalisasi tersebut menghasilkan mekanisme regulasi diri (self-regulation) yang mendorong individu untuk bertindak sesuai

dengan nilai-nilai moral yang diyakini (Worthington et al., 2003; Hood et al., 2009).

Dalam perspektif Islam, religiusitas berakar pada konsep tauhid yang menempatkan seluruh aktivitas manusia sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Konsep ini menyebabkan pekerjaan tidak dipandang sekadar sebagai aktivitas ekonomi, tetapi sebagai amanah yang harus dilaksanakan secara profesional, jujur, bertanggung jawab, dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Dengan demikian, religiusitas menjadi dasar terbentuknya orientasi kerja yang tidak hanya mengejar keberhasilan material, tetapi juga keberkahan serta kemaslahatan bersama (Ali, 1988; Ali & AlOwaihian, 2008).

Internalisasi nilai-nilai religius tersebut selanjutnya membentuk Islamic Work Ethic. Menurut Ali (1988), Islamic Work Ethic merupakan seperangkat nilai kerja yang bersumber dari AlQur'an dan Sunnah yang mendorong individu untuk bekerja keras, menjunjung tinggi kejujuran, menjaga amanah, bekerja sama, berlaku adil, serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Oleh karena itu, religiusitas dipandang sebagai faktor yang mendasari terbentuknya perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Berbagai penelitian empiris yang telah dikaji dalam artikel ini jugamenunjukkan adanya kecenderungan hubungan positif antara religiusitas dengan Islamic Work Ethic. Individu yang memiliki tingkat religiusitas lebih tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih etis, memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta menghasilkan kinerja yang lebih

baik. Namun demikian, hubungan tersebut tidak selalu menunjukkan kekuatan yang sama pada setiap penelitian karena dipengaruhi oleh berbagai faktor sosiodemografis maupun kontekstual, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan karakteristik lingkungan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memandang bahwa religiusitas merupakan faktor psikologis utama yang berkontribusi terhadap pembentukan Islamic Work Ethic. Akan tetapi, hubungan tersebut berlangsung melalui proses internalisasi nilai-nilai Islam ke dalam perilaku kerja dan dipengaruhi oleh berbagai kondisi individu maupun lingkungan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review untuk mengintegrasikan berbagai hasil penelitian empiris sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran religiusitas dalam membentuk Islamic Work Ethic serta implikasinya bagi pengembangan pendidikan vokasi dan perguruan tinggi

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

