

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompleks, peran sumber daya manusia (*SDM*) menjadi semakin krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan, sebagai salah satu indikator utama kesuksesan organisasi, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor konvensional seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan, tetapi juga oleh aspek-aspek yang lebih mendalam seperti religiusitas dan etos kerja.¹ Dalam konteks masyarakat Indonesia yang mayoritas Muslim, pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai keislaman mempengaruhi kinerja pekerja menjadi sangat relevan untuk dikaji secara mendalam.

Islam, adalah agama yang komprehensif, tidak sebatas mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT (*habluminallah*) akan tetapi juga mengatur hubungan antara sesama manusia (*habluminannas*), termasuk dalam konteks pekerjaan. Ajaran Islam memandang kerja bukan sekadar aktivitas ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup, melainkan sebagai bentuk ibadah dan implementasi tanggung jawab sebagai khalifah di muka bumi.² Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

¹ Sinamo jansen, 8 Etos kerja profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika 2022, 10.

² Z., Baidhaw, Muhammadiyah dan spirit islam berkemajuan dalam sinaran etos Alqur'an. Jurnal: AFKARUNA (2017), 17-25.

"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Religiusitas, yang mencerminkan tingkat keimanan dan ketakwaan seseorang, memiliki potensi besar dalam membentuk perilaku dan sikap individu dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bekerja. Seorang Muslim yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung memandang pekerjaannya tidak hanya sebagai tempat mencari rezeki, akan tetapi juga sebagai wadah untuk mengimplementasikan nilai-nilai keislaman dan mencari keberkahan. Hal ini sejalan dengan konsep "amal saleh" dalam Islam yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan sesuai dengan syariat akan bernilai ibadah.³

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang mendalam, dan sebagai keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, juga memiliki kaitan erat dengan nilai-nilai keislaman. Islam mengajarkan etos kerja yang tinggi melalui berbagai hadits dan ayat Al-Qur'an yang mendorong umatnya untuk bekerja keras, profesional, dan berorientasi pada kualitas.⁴ *Nabi Muhammad SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan hendaklah dia melakukannya dengan itqan (professional)." (HR. Thabrani)*

³ Ibid, 26.

⁴ D.,andayani, Relasi etika kerja dan etos kerja dalam islam. Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama Dan Kebudayaan. 2016, 31-32.

Dalam konteks modern, berbagai penelitian telah menunjukkan adanya korelasi positif antara religiusitas dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Imam Hariyadi dan Luthfi Noor mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki tingkat kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam bekerja.⁵ Demikian pula, studi yang dilakukan oleh Muhammad Hasyim Dkk yang menunjukkan pengaruh religiusitas dan etos kerja yang dilandasi nilai-nilai keislaman berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan.⁶

Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas dan realitas. Masih banyak ditemui kasus-kasus yang mencerminkan rendahnya kinerja pekerja Muslim, seperti ketidak disiplin, penyalahgunaan wewenang, korupsi, dan perilaku kontraproduktif lainnya.⁷ Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana religiusitas dan etos kerja berbasis nilai-nilai keislaman benar-benar terinternalisasi dan memengaruhi kinerja pekerja Muslim.

sisi lain, era globalisasi dan transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika dunia kerja. Pekerja Muslim dihadapkan pada berbagai tantangan baru yang membutuhkan adaptasi dan keseimbangan antara tuntutan profesionalisme modern dengan nilai-nilai keislaman. Dalam konteks ini, pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana religiusitas dan etos kerja berbasis nilai-nilai keislaman dapat berkontribusi positif terhadap kinerja menjadi semakin penting.⁸

⁵ Hariyadi Imam dan Luthfi Noor, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). 2020, 171.

⁶ Dkk, Hasyim Muhammad, MENINGKATAN ETOS KERJA BERBASIS RELIGIUSITAS PEKERJA PABRIK DIKAWASAN INDUSTRI (STUDI KASUS DI LPKS MYNARA CIKARANG). Jurnal Al-Marhalah 2024, 23

⁷ Ibid, 15.

⁸ Sinamo jansen, 8 Etos kerja profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika 2022, 15.

Beberapa penelitian terdahulu telah mencoba mengeksplorasi hubungan antara religiusitas, etos kerja, dan kinerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan Dkk (2021) menemukan adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah.⁹ Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Saepurhman Dkk (2022) mengungkapkan bahwa etos kerja islami memiliki dampak positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di sektor manufaktur.¹⁰

Namun, pada faktanya mayoritas penelitian yang ada cenderung berfokus pada sektor formal dan terstruktur, sementara eksplorasi pada sektor informal masih terbatas. Padahal, sektor informal sebenarnya merupakan tulang punggung perekonomian nasional yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pekerja muslim. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji variabel religiusitas dan etos kerja secara terpisah, sementara kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks nilai-nilai keislaman masih relatif jarang.¹¹

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian tersebut, menjadi penting untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang bagaimana religiusitas dan etos kerja yang berbasis nilai-nilai keislaman secara simultan mempengaruhi kinerja pekerja Muslim. Pemahaman yang komprehensif tentang hal ini tidak hanya akan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, tetapi juga dapat menjadi landasan praktis bagi organisasi dalam

⁹ R., Hasibuan, R., & Agus, Perspektif Islam tentang Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. Jurnal Bilal: Bisnis Ekonomi Halal. Jurnal Bilal: Bisnis Ekonomi Halal, 2021, 129.

¹⁰ Saepurhman, E., Jalaludin, J., & Sinwani, A, Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di PT. Kinenta Indonesia. JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah) 2022, 49-50.

¹¹ Prayudha Ananta, Analisis Kapasitas Produksi Sektor Industri Provinsi Lampung', Jurnal Universitas Lampung, 2014, hlm3.

mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang selaras dengan nilai-nilai keislaman.¹²

Dalam penelitian ini akan mengambil fokus pada pengaruh religiusitas dan etos kerja terhadap kinerja pekerja muslim yang berbasis nilai-nilai keislaman di outlet fastfood Samchick Se-Keresidenan Kediri, mengingat Keresidenan Kediri sendiri meliputi beberapa wilayah seperti Kediri, Tuluangagung, Blitar, dan Nganjuk yang dimana pada wilayah- wilayah tersebut kian lama terus mengalami pertumbuhan ekonomi dengan populasi Muslim yang signifikan.¹³ Pemilihan pekerja muslim outlet fastfood samchick sebagai objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa sektor ini memiliki karakteristik unik dalam hal pengelolaan *SDM* dan implementasi nilai-nilai keislaman dalam praktik kerja sehari-hari.

Samchick merupakan usaha yang berjalan di bidang kuliner yang memiliki pusat di Blitar, samchick adalah outlet makanan yang mengkhususkan diri dalam hidangan berbasis ayam, menawarkan berbagai pilihan menu yang menggugah selera, seperti Ayam Geprek dan Ayam Bakar. Dikenal dengan suasana yang nyaman dan pelayanan yang ramah, Samchick telah menjadi pilihan favorit bagi pecinta kuliner di Indonesia, dengan beberapa cabang yang tersebar di berbagai kota. Tidak hanya itu saja samchick juga terkenal akan kereligiusanya yang berbasis nilai-nilai keislaman dalam menjalankan pekerjaannya dan menerapkan pada seluruh karyawannya, hal ini dibuktikan pada cara rekrutmen karyawan diwajibkan harus beragama islam, dan juga dari beberapa sumber sosial media seperti instagram samchick juga aktif dalam kegiatan amal seperti bagi-bagi takjil setiap bulan ramadhan, santunan anak yatim, kegiatan

¹² Jalaludin, Psikologi Agama, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 225.

¹³ Teddy Christanto Leasiwal, Teori-Teori Pertumbuhan Ekonomi dan Hubungannya dengan Variabel Makro Ekonomi, (Sumatera Barat: mitra cendekia media, 2022), 34.

jum'at berkah, dan belakangan ini juga aktif menjadi partner di pengajian Gus Iqdam. Hal ini membuktikan bahwasanya bukan hanya SOP dalam bekerja yang berbasis nilai-nilai keislaman tapi juga kebiasaan di luar itu juga mencerminkan bahwa samchick adalah salah satu outlet makanan yang religius dalam menjalankan segala kegiatan keagamaan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana religiusitas dan etos kerja yang berbasis nilai-nilai keislaman dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pekerja Muslim. Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi referensi bagi para praktisi manajemen *SDM* dalam mengembangkan program-program pengembangan kinerja karyawan yang mengintegrasikan aspek spiritualitas dan profesionalisme, serta bagi para pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang mendukung penguatan nilai-nilai keislaman di dunia kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Adanya kesenjangan antara tingkat religiusitas dengan implementasi nilai-nilai keislaman dalam praktik kerja sehari-hari di kalangan pekerja Muslim.
2. Masih ditemukannya berbagai kasus yang mencerminkan rendahnya kinerja pekerja Muslim, seperti ketidakdisiplinan, penyalahgunaan wewenang, dan perilaku kontraproduktif lainnya.
3. Tantangan era globalisasi dan transformasi digital yang menuntut adaptasi dan keseimbangan antara tuntutan profesionalisme modern dengan nilai-nilai keislaman.

4. Terbatasnya kajian empiris yang mengintegrasikan aspek religiusitas dan etos kerja berbasis nilai-nilai keislaman dalam sektor nonformal.
5. Belum optimalnya pemahaman tentang bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam pengembangan program peningkatan kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja pekerja Muslim yang berbasis nilai-nilai keislaman?
2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pekerja Muslim yang berbasis nilai-nilai keislaman?
3. Apakah terdapat pengaruh religiusitas dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pekerja Muslim yang berbasis nilai-nilai keislaman?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja pekerja Muslim yang berbasis nilai-nilai keislaman.
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pekerja Muslim yang berbasis nilai-nilai keislaman.
3. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pekerja Muslim yang berbasis nilai-nilai keislaman.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks manajemen berbasis syariah.
- b. Memperkaya literatur tentang hubungan antara religiusitas, etos kerja, dan kinerja dalam paradigma Islam.
- c. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Organisasi: Memberikan masukan dalam pengembangan program-program peningkatan kinerja karyawan yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman.
- b. Bagi Praktisi SDM: Menyediakan perspektif baru dalam pengelolaan SDM yang mempertimbangkan aspek religiusitas dan etos kerja berbasis nilai-nilai keislaman.
- c. Bagi Pembuat Kebijakan: Memberikan landasan empiris dalam perumusan kebijakan yang mendukung penguatan nilai-nilai keislaman di dunia kerja.

F. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal Faridatun Najiyah, Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Agency Pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya, FEBI UINSA Surabaya, *OECOMICUS Journal Of Economics*, Volume 1, No. 2, Juni 2017. Hasil dari penelitian Variabel bebas (X1) Keyakinan secara parsial tidak berpengaruh positif

dan signifikan terhadap loyalitas kerja agency PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Kemudian Variabel bebas (X3) Praktik Agama secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja agency PT Takaful Umum Cabang Variabel independen (X3) tidak memiliki efek positif atau signifikan pada loyalitas kerja agency Pt Takauful, dari Surabaya. Variabel independen (X4) sebagian pengetahuan tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan pada loyalitas kerja cabang PT Takaful dari Surabaya. Kedua, subpraktik dari variabel independen (X5) memiliki dampak positif dan penting pada pekerja PT Takaful agency di Surabaya. Perbedaan antara penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini berfokus pada loyalty kerja agency yang dilakukan di surabaya sedangkan penulis memfokuskan penelitiannya terhadap pengaruh religiusitas kepada kinerja pekerja muslim yang berbasis nilai-nilai keislaman,¹⁴ sedangkan persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menelaah pengaruh dari implementasi religiusitas di dunia kerja.

2. Jurnal Muhammad Hasyim, Siti Uswatun Hasanah Muh Asy'ari Akbar, MENINGKATKAN ETOS KERJA BERDASARKAN RELIGIUSITAS PEKERJA PABRIK DI AREA INDUSTRI (STUDI KASUS DI LPKS MYNARA CIKARANG), jurnal Al-Marhalah, Volume 8, No 1, Mei 2024. Temuan dari riset ini memberikan gambaran mendalam mengenai peran religiusitas dalam membentuk etos kerja bagi pekerja pabrik di LPKS Mynara Cikarang. Ditemukan bahwa para responden tidak hanya memandang religiusitas sebagai rangkaian ritual keagamaan, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran mendalam yang menghayati nilai-nilai etika serta keterhubungan individu dengan Tuhan. Konsistensi nilai-nilai

¹⁴ Najiyah faridatun, Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Agency Pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya, FEBI UINSA Surabaya, OECONOMICUS Journal Of Economics, 2017.

keagamaan ini menyediakan fondasi etik yang kuat, menciptakan budaya kerja yang tidak hanya berfokus pada kewajiban rutin, namun juga sebagai panggilan etis yang mengarahkan semua aspek pekerjaan. Selain itu, praktik keagamaan seperti doa dan refleksi pribadi bukan hanya sekadar kegiatan, tetapi juga merupakan strategi psikologis yang berdampak positif pada kesehatan mental pekerja, membantu mereka menghadapi tekanan dan meningkatkan konsentrasi dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan.¹⁵ Keberagaman dalam penelitian ini terletak pada pendekatan yang diterapkan untuk menganalisis fokus tersebut, dan studi ini hanya menitikberatkan pada manfaat akibat peningkatan etos kerja individu yang berbasis religiusitas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini hanya bisa mengeksplor satu dimensi dari fokus yang dianalisis. Persamaan dalam penelitian ini ada pada tema yang berhubungan dengan etos kerja dan religiusitas dalam membentuk karakter setiap individu.

3. Jurnal Hesti Febrianti, Vera Nitra M. E., M. M, Dampak Religiusitas Terhadap Etika Pekerjaan: Penelitian di Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jurnal: (Borneo Student Research Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia), Vol 4, No 1, 2022. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap etika kerja di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, di mana tingkat religiusitas di universitas tersebut sangat memuaskan. Hal ini dapat terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya kepercayaan, penerapan ajaran agama, pengetahuan agama, pengalaman, serta konsekuensi yang membuat karyawan merasa tulus dalam menjalankan tugas mereka. Bila seorang karyawan memahami pekerjaannya

¹⁵ Hasyim Muhammad, Dkk, MENINGKATAN ETOS KERJA BERBASIS RELIGIUSITAS PEKERJA PABRIK DI KAWASAN INDUSTRI(STUDI KASUS DI LPKS MYNARA CIKARANG), Jurnal: Al Marhalah, 2024, 28.

dan tidak merasa terbebani, maka dia akan tetap berkomitmen pada organisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dari analisis mengenai religiusitas dan etika kerja di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, terungkap bahwa variabel religiusitas memiliki dampak signifikan terhadap variabel etika kerja, yang dibuktikan dengan hasil analisis riset di mana hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.¹⁶ Perbedaan dalam penelitian ini adalah dalam penelitian ini dilakukan pada sektor formal yakni instansi perguruan tinggi Muhammadiyah Kalimantan Timur, dan pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel mempengaruhi dan dipengaruhi, sedangkan persamaan pada penelitian ini terlihat pada fokus yang melihat dari pengaruh religiusitas seseorang dalam meningkatkan kualitas bekerja.

4. Jurnal Imam Hariyadi, Luthfi Noor Mahmudi, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019), ejurnal: UINDA GONTOR, Vol. 6, No. 2 Desember 2020. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus Swalayan Suryamart Tahun 2019), maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa variabel Religiusitas memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil variable Religiusitas (X) memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel t hitung sebesar $8,761 > t$ tabel $2,026$ (pada 1%). Koefisien regresi Religiusitas sebesar $0,791$ menyatakan bahwa penambahan 1 nilai religiusitas, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar $0,791$. Hasil nilai

¹⁶ Febrianti Hesti, Vera Nitra M.E., M.M, Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jurnal: (Borneo Student Research Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia), 2022, 206.

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 atau dapat dinyatakan dengan 66,9%.¹⁷ Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti oleh peneliti sebelumnya yang dimana variabel bebas dan variabel terikat hanya satu di masing-masing variabel sedangkan di penelitian saat ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian yang dimana fokus pada penelitian mengkaji pengaruh dari nreligiusitas seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan.

¹⁷ Hariyadi Imam dan Luthfi Noor, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). 2020, 171.