

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Modal Sosial

Modal sosial merupakan salah satu konsep kunci dalam pemikiran Pierre Bourdieu yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana relasi sosial berperan dalam membentuk posisi individu maupun kelompok di dalam struktur masyarakat. Bourdieu memandang masyarakat bukan sekadar kumpulan individu, melainkan sebagai ruang sosial yang di dalamnya terdapat relasi kuasa, persaingan, serta distribusi sumber daya yang tidak merata. Dalam konteks inilah modal sosial menjadi penting, karena ia menjembatani individu dengan berbagai sumber daya yang tersedia melalui hubungan sosial yang dimilikinya.

Bourdieu mendefinisikan modal sosial sebagai sumber daya aktual maupun potensial yang melekat pada kepemilikan jaringan hubungan sosial yang bersifat relatif stabil dan terlembagakan. Jaringan tersebut dibangun atas dasar saling mengenal, saling mengakui, dan adanya kepercayaan di antara para anggotanya. Dengan demikian, modal sosial tidak berhenti pada keberadaan relasi sosial semata, tetapi juga mencakup manfaat nyata yang dapat diperoleh dari relasi tersebut, seperti akses terhadap informasi, dukungan sosial, peluang ekonomi, hingga pengaruh sosial. Hubungan sosial dalam pandangan Bourdieu selalu mengandung

nilai, dan nilai inilah yang kemudian dapat dikonversikan menjadi keuntungan bagi individu atau kelompok tertentu.

Dalam kerangka teorinya, Bourdieu menempatkan modal sosial sebagai salah satu dari tiga jenis modal utama, selain modal ekonomi dan modal budaya. Modal ekonomi berkaitan dengan kepemilikan materi dan sumber daya finansial, sementara modal budaya mencakup Pendidikan dan modal simbolik hadir sebagai bentuk simbol atau pengakuan yang hadir di dalam lingkungan sosial, pengetahuan, keterampilan, serta selera yang diakui secara sosial (modal simbolik). Modal sosial berfungsi melengkapi kedua modal tersebut, karena tanpa jaringan sosial yang kuat, modal ekonomi dan budaya sering kali tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, modal sosial dapat dipahami sebagai aset sosial yang memungkinkan individu memperkuat posisinya dalam masyarakat melalui relasi yang dimiliki dan dikelola secara sadar.¹⁸

Modal sosial memiliki beberapa aspek penting yang saling berkaitan. Pertama, aspek struktural, yaitu pola hubungan sosial yang membentuk jaringan. Jaringan ini bisa bersifat informal, seperti hubungan keluarga dan pertemanan, maupun formal, seperti keanggotaan dalam organisasi, komunitas, atau institusi tertentu. Struktur jaringan menentukan sejauh mana seseorang dapat terhubung dengan pihak lain dan seberapa luas sumber daya yang dapat diakses. Kedua, aspek relasional, yang berkaitan dengan kualitas hubungan antarindividu. Kepercayaan, rasa saling menghormati, loyalitas, serta komitmen menjadi unsur utama dalam aspek ini. Hubungan yang hanya bersifat dangkal cenderung menghasilkan modal sosial yang

¹⁸ Porf. Dr. Alfitri, M. Si., PENGUKURAN MODAL SOSIAL, IDEA Press YogyakartaJl. Amarta Diro RT 58 Pendowoharjo Sewon Bantul Yogyakarta, Januari 2023, 9.

lemah, sedangkan hubungan yang kuat dan berkelanjutan akan memperbesar manfaat yang dapat diperoleh. Ketiga, aspek simbolik, yakni pengakuan sosial, reputasi, dan legitimasi yang melekat pada seseorang karena posisinya dalam jaringan tertentu. Aspek simbolik ini sering kali menjadi penentu nilai sosial seseorang di mata masyarakat.

Ditinjau dari bentuknya, modal sosial dapat hadir dalam beberapa jenis. Pertama, modal sosial yang bersumber dari ikatan dekat, seperti keluarga dan lingkungan sosial terdekat. Ikatan ini biasanya terbentuk sejak lama dan ditandai oleh kedekatan emosional yang tinggi. Modal sosial jenis ini berperan penting dalam memberikan dukungan moral dan rasa aman. Kedua, modal sosial yang berasal dari jaringan yang lebih luas dan bersifat instrumental, seperti relasi kerja, organisasi profesi, atau komunitas sosial. Jenis ini lebih berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu, misalnya peningkatan karier atau akses terhadap peluang ekonomi. Ketiga, modal sosial yang telah terinstitusionalisasi, yaitu jaringan yang diakui dan dilembagakan secara formal oleh struktur sosial, seperti institusi pendidikan, keagamaan, atau politik, bahkan diluar sektor formal. Modal sosial dalam bentuk ini cenderung memiliki daya pengaruh yang lebih kuat karena didukung oleh legitimasi institusional.

Religiusitas merupakan salah satu aspek berarti yang mempengaruhi sikap serta kinerja seseorang di segala aspek kehidupan, khususnya didalam dunia kerja. Dalam perspektif Islam, religiusitas tidak hanya mencakup kepercayaan serta ibadah dan ritual keagamaan, namun juga menjadi implementasi dari nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari. Religiusitas menghubungkan kuantitas iman (akidah), ibadah (ritual), serta ihsan (etika), yang secara kolektif membentuk

pemikiran hidup seseorang Muslim.¹⁹ Etos kerja dalam Islam pula mempunyai landasan yang kokoh dalam ajaran agama. Konsep kerja dalam Islam merupakan ibadah, di mana tiap usaha yang dicoba dengan hasrat yang benar serta cocok dengan syariat dikatakan menjadi wujud dedikasi kepada Allah SWT. Al-Qur'an serta hadis menekankan berartinya bekerja keras, jujur, serta bertanggung jawab yang menjadi bagian dari pengamalan nilai- nilai Islam.

Dalam konteks kinerja pekerja Muslim, religiusitas serta etos kerja yang berbasis nilai- nilai keislaman bisa menjadi aspek berarti yang mempengaruhi produktivitas serta mutu kerja. Nilai- nilai ini membentuk motivasi intrinsik yang mendesak pekerja untuk memberikan usaha terbaik mereka, baik untuk perusahaan ataupun untuk masyarakat secara totalitas. Modal sosial dapat menjadi aspek yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja pekerja Muslim di area kerja yang berbasis nilai- nilai keislaman. Jaringan ikatan sosial yang kokoh di antara pekerja bisa menghasilkan suasana kerja yang kondusif, di mana keyakinan, kerjasama, serta solidaritas jadi pilar utama.

Dalam pemikiran Bourdieu, modal sosial membolehkan seseorang untuk mengakses sumber daya yang tidak ada untuk mereka. Dalam konteks ini, pekerja Muslim yang mempunyai jaringan sosial yang luas serta kokoh untuk bisa mendapatkan dorongan moral, data, serta kesempatan yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.²⁰ Tidak hanya itu, nilai- nilai keislaman semacam ukhuwah Islamiyah (persaudaraan Islam) pula bisa menguatkan modal sosial di antara pekerja Muslim.

¹⁹ Ibid

²⁰ M. Najib Yulianto, I L M U DA N K A P I TA L SOSIOLOGI ILMU PENGETAHUAN PIERRE BOURDIEU, t PT Kanisius (Anggota IKAPI) Jl. Cempaka 9, Deresan, Caturtunggal, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, INDONESIA, 2020, 108.

Keyakinan adalah elemen kunci didalam teori modal sosial. Dalam area kerja, keyakinan di antara pekerja mampu meningkatkan daya guna komunikasi serta koordinasi, yang pada kesimpulannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Solidaritas yang tercipta melalui nilai- nilai keislaman semacam persaudaraan serta silih tolong- menolong bisa menghasilkan area kerja yang harmonis serta produktif.

Modal sosial membolehkan pekerja untuk bekerjasama secara efisien melalui pertukaran informasi serta sumber daya. Dalam area kerja yang berbasis nilai- nilai keislaman, kerjasama ini kerap kali didorong oleh semangat gotong royong serta tanggung jawab kolektif. Dari hal ini mampu meningkatkan efisiensi kerja serta menguatkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan (modal ekonomi). Modal sosial yang besar juga bisa meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pekerja Muslim. Ikatan sosial yang positif di tempat kerja bisa menghasilkan rasa kebersamaan serta dukungan, yang pada kesimpulannya tingkatan semangat serta produktivitas seseorang.²¹ Nilai- nilai keislaman semacam syukur serta tawakkal juga mampu menolong pekerja dalam menghadapi tantangan serta tekanan kerja dengan perilaku yang positif. Religiusitas, Etos Kerja, serta Modal Sosial yang merupakan aspek penentu Kinerja Pekerja Muslim. Kinerja pekerja muslim tidak hanya ditetapkan oleh aspek teknis serta ekonomi, namun pula oleh aspek religiusitas (modal budaya), etos kerja (Modal Budaya), serta modal sosial. Ketiga aspek ini saling berhubungan dan menguatkan satu sama lain dalam membentuk kinerja yang maksimal. Religiusitas bisa menjadi landasan moral yang menguatkan modal sosial di antara pekerja Muslim. Nila-nilai keislaman semacam kejujuran, keadilan, serta

²¹ Ibid, 109.

persaudaraan mampu meningkatkan mutu ikatan sosial serta menguatkan keyakinan di antara seseorang dalam jaringan kerja.

Etos kerja yang berbasis nilai-nilai keislaman ialah salah satu perwujudan dari religiusitas seseorang Muslim. Pekerja yang mempunyai tingkatan religiusitas yang besar cenderung menampilkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Perihal ini bisa berakibat positif pada kinerja orang ataupun organisasi secara totalitas. Modal sosial yang kokoh bisa menguatkan etos kerja pekerja Muslim lewat sokongan sosial, motivasi, serta rasa kebersamaan. Kebalikannya, etos kerja yang baik bisa menguatkan modal sosial melalui peningkatan keyakinan serta kerjasama di antara seseorang. Sinergi ini mampu menghasilkan area kerja yang produktif serta harmonis.²²

Teori modal sosial Pierre Bourdieu membagikan kerangka konseptual yang relevan untuk menguasai pengaruh religiusitas serta etos kerja terhadap kinerja pekerja Muslim. Dalam konteks nilai-nilai keislaman, modal sosial dapat menjadi pelengkap yang berarti untuk menghasilkan area kerja yang menunjang produktivitas serta mutu kerja. Dengan mengintegrasikan religiusitas, etos kerja, serta kapital sosial, pekerja Muslim mampu menggapai kinerja yang maksimal, tidak hanya dalam aspek produktif, namun juga dalam pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan tiap hari.²³

²² Porf. Dr. Alfitri, M. Si., PENGUKURAN MODAL SOSIAL, IDEA Press YogyakartaJl. Amarta Diro RT 58 Pendowoharjo Sewon Bantul Yogyakarta, Januari 2023, 13.

²³ M. Najib Yuliantoro, I L M U D A N K A P I T A L SOSIOLOGI ILMU PENGETAHUAN PIERRE BOURDIEU, t PT Kanisius (Anggota IKAPI) Jl. Cempaka 9, Deresan, Caturtunggal, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, INDONESIA, 2020, 111.

2. Religiusitas

Religiusitas merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana ajaran agama dipahami, diyakini, dihayati, dan diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari oleh individu. Religiusitas tidak hanya berkaitan dengan aktivitas ritual keagamaan, tetapi juga mencakup dimensi keyakinan, sikap batin, pengetahuan, serta perilaku yang mencerminkan nilai-nilai agama dalam konteks sosial dan profesional. Dengan demikian, religiusitas bersifat multidimensional, karena menyentuh aspek kognitif, afektif, dan praksis dalam kehidupan manusia..²⁴

Dalam kajian sosiologi agama, religiusitas dipahami sebagai bentuk internalisasi nilai-nilai keagamaan yang memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, dan bertindak. Religiusitas tidak selalu tampak dalam simbol-simbol keagamaan yang kasat mata, tetapi juga tercermin dalam etika kerja, tanggung jawab moral, kejujuran, serta komitmen individu terhadap nilai-nilai kebaikan yang diyakininya. Oleh karena itu, religiusitas sering digunakan sebagai variabel penting dalam penelitian yang mengkaji perilaku sosial dan kinerja individu..²⁵

Glock dan Stark mengemukakan bahwa religiusitas tidak dapat dipahami secara tunggal, melainkan harus dilihat melalui beberapa dimensi yang saling melengkapi. Mereka membagi religiusitas ke dalam lima dimensi utama sebagai berikut:

²⁴ Harun Nasution, *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya* (Jakarta: UI Press, 2015), 51-52.

²⁵ Rodney Stark & Charles Y. Glock, *Sosiologi Agama: Suatu Pengantar* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 23-24.

1. Dimensi Keyakinan (Ideological Dimension)

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana individu menerima dan meyakini ajaran-ajaran pokok dalam agamanya. Keyakinan mencakup kepercayaan terhadap Tuhan, kitab suci, serta nilai-nilai normatif yang diajarkan agama. Dimensi ini bersifat mendasar karena menjadi fondasi bagi dimensi religiusitas lainnya.

2. Dimensi Praktik Keagamaan (Ritualistic Dimension)

Dimensi praktik merujuk pada keterlibatan individu dalam menjalankan ritual dan ibadah keagamaan, baik yang bersifat wajib maupun sunnah. Aktivitas seperti salat, puasa, ibadah mingguan, atau upacara keagamaan termasuk dalam dimensi ini. Dimensi praktik mencerminkan aspek lahiriah dari religiusitas.

3. Dimensi Pengalaman Keagamaan (Experiential Dimension)

Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman subjektif individu dalam merasakan kehadiran Tuhan, ketenangan batin, rasa syukur, atau kedekatan spiritual. Pengalaman keagamaan bersifat personal dan tidak selalu dapat diukur secara langsung, karena sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan pengalaman hidup individu.

4. Dimensi Pengetahuan Keagamaan (Intellectual Dimension)

Dimensi pengetahuan mencakup pemahaman individu terhadap ajaran agama, baik yang bersumber dari kitab suci, tradisi keagamaan, maupun pendidikan formal dan nonformal. Pengetahuan keagamaan menjadi bekal penting

bagi individu dalam menafsirkan dan mengamalkan ajaran agama secara rasional dan kontekstual.

5. Dimensi Konsekuensi atau Pengamalan Sosial (Consequential Dimension)

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana ajaran agama tercermin dalam perilaku sosial dan kehidupan sehari-hari. Sikap jujur, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, serta kepedulian sosial merupakan bentuk nyata dari dimensi konsekuensi. Dimensi ini memperlihatkan dampak religiusitas terhadap tindakan nyata individu dalam lingkungan sosial dan dunia kerja.

Religiusitas individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Faktor keluarga berperan sebagai fondasi awal dalam menanamkan keyakinan dan kebiasaan beribadah. Teladan orang tua dan lingkungan keluarga yang religius akan memperkuat pembentukan religiusitas sejak dini.²⁶ Faktor lingkungan sosial dan budaya juga turut memengaruhi, karena interaksi dengan masyarakat yang menjunjung nilai-nilai keagamaan dapat memperkuat praktik dan pengalaman religius. Selain itu, faktor pendidikan keagamaan dan pengalaman hidup turut membentuk cara individu memahami dan menghayati ajaran agama secara lebih mendalam.

Pada wilayah terdalam religiusitas berdirilah keyakinan. Keyakinan bukan sekadar mengetahui doktrin, tetapi memercayai kebenaran ajaran tersebut dengan sepenuh kesadaran. Tanpa keyakinan, ibadah kehilangan arah, dan moralitas kehilangan legitimasi. Islam menempatkan keyakinan sebagai akar hidup keberagamaan. Syariat tidak pernah hadir untuk orang yang ragu. Pada titik ini,

²⁶ Rodney Stark & Charles Y. Glock, *Sosiologi Agama: Suatu Pengantar* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 27

seseorang tidak sekadar menerima ajaran agama, tetapi menempatkannya sebagai asas menilai benar dan salah, baik dan buruk. Keyakinan inilah yang menjadi pusat gravitasi perilaku, sebab ketika seseorang telah menerima sesuatu sebagai kebenaran ilahi, seluruh tindakannya akan diarahkan oleh nilai tersebut.²⁷

Dari keyakinan itulah praktik ibadah mengambil tempatnya. Ritual bukan sekadar repetisi gerakan tubuh, melainkan latihan psiko-spiritual yang menjadikan nilai-nilai agama mengendap dalam perilaku.²⁸ Orang yang melaksanakan ibadah tidak hanya melakukan apa yang diperintahkan, tetapi sedang membentuk dirinya. Ia sedang mengikat tubuh, pikiran, dan jiwanya pada pola keteraturan yang tidak memungkinkan kekacauan moral bertumbuh. Ibadah seperti salat, puasa, dan tilawah Al-Qur'an membawa manusia pada titik di mana agama memasuki ruang kesehariannya, bukan hanya ruang makna. Jika keyakinan menyalakan kesadaran, praktik ibadah membentuk habitus yang mencegah nilai agama menguap sebagai wacana.²⁹

Namun, tidak semua perjalanan keberagamaan berhenti pada ritual. Ada saat ketika nilai agama tidak hanya dipahami dan dilakukan, tetapi dirasakan sebagai kehadiran yang memeluk jiwa. Di sinilah pengalaman keagamaan memasuki panggung. Glock dan Stark melihat pengalaman ini sebagai inti rasa religius, titik ketika seseorang merasakan Tuhan bukan melalui konsep, tetapi melalui getaran ruhani yang tidak bisa dijelaskan oleh logika semata. Pengalaman keagamaan memberi substansi emosional kepada keyakinan dan memberi arah kepada ibadah. Tanpa pengalaman, ibadah berisiko menjadi mekanistik; tanpa rasa kedekatan

²⁷ Rodney Stark & Charles Y. Glock, *Sosiologi Agama: Suatu Pengantar* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 30.

²⁸ Ibid, 35.

²⁹ Ibid, 37.

dengan Tuhan, agama kehilangan daya transformasinya. Pengalaman religius mengokohkan manusia di hadapan takdir, membuatnya tegar menghadapi ujian, dan menjadikan ketaatan bukan kewajiban, tetapi kebutuhan.³⁰

Di titik ini, logika teoritis Glock dan Stark sebenarnya menuntun pembaca tanpa harus diberitahu: tiga dimensi keyakinan, praktik, dan pengalaman membentuk inti keberagamaan yang hidup. Dua dimensi lainnya, yakni pengetahuan dan konsekuensi moral, berada di luar inti ontologis itu. Pengetahuan agama dapat menjelaskan ajaran, tetapi tidak menjamin seseorang meyakini atau menjalankannya.³¹ Banyak orang tahu tentang agama, namun hidupnya tidak berubah karenanya. Sementara konsekuensi moral, meskipun penting, adalah buah yang tumbuh dari akar religiusitas, bukan akar itu sendiri.

Apa yang dikatakan Glock dan Stark secara tak langsung mendapatkan legitimasi epistemologis dalam tradisi intelektual Islam melalui Maqāṣid al-Syarī'ah. Al-Syātibī memandang tujuan syariatlah yang memastikan bahwa setiap ajaran agama tidak berhenti dalam tataran konsep, tetapi membentuk manusia pada tiga ruang fundamental: menjaga agama (*ḥifẓ al-dīn*), menjaga jiwa (*ḥifẓ al-naḥs*), dan menjaga akal (*ḥifẓ al-'aql*).³² Ketiga tujuan ini menggambarkan bahwa keyakinan adalah fondasi yang menjaga agama tetap hidup, praktik ibadah menjaga stabilitas jiwa dan etika sosial, sedangkan pengalaman keagamaan menjaga kejernihan akal sekaligus memperhalus sensitivitas moral.³³ Dengan demikian, struktur yang dibangun Glock dan Stark tidak hanya relevan secara sosiologis,

³⁰ Harun Nasution, *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya*, 2015. 60.

³¹ Rodney Stark & Charles Y. Glock, *Sosiologi Agama: Suatu Pengantar* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 43.

³² Abū Ishāq al-Syātibī, *Al-Muwāfaqāt fī Ushūl al-Syarī'ah* (Jakarta: Darul Kutub al-Islamiyah, 2017), 89.

³³ Ibid, 92.

tetapi juga menemukan pembenarannya dalam teori maqāṣid, memperlihatkan koherensi antara epistemologi agama Barat kontemporer dan tradisi hukum Islam klasik.

Penelitian ini secara sengaja hanya menggunakan tiga dimensi religiusitas, yaitu dimensi keyakinan, praktik ibadah, dan pengalaman keagamaan. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan teoritis dan kontekstual. Ketiga dimensi tersebut merepresentasikan inti religiusitas, karena mencakup aspek kepercayaan, pengamalan, dan penghayatan ajaran agama secara utuh.

Sementara itu, dimensi pengetahuan dan dimensi konsekuensi tidak digunakan karena fokus penelitian lebih diarahkan pada sisi internal dan spiritual religiusitas, bukan pada tingkat pemahaman kognitif maupun dampak perilaku sosial yang bersifat luas. Pengetahuan agama tidak selalu berbanding lurus dengan kedalaman keyakinan dan pengalaman spiritual, sedangkan dimensi konsekuensi cenderung tumpang tindih dengan variabel lain yang diteliti, seperti etos kerja dan perilaku kerja. Oleh karena itu, pembatasan dimensi dilakukan untuk menjaga kejelasan fokus analisis dan menghindari redundansi konsep dalam penelitian.

3. Etos Kerja

Etos kerja pada dasarnya merupakan seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang menggerakkan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks ilmu manajemen, Siagian menjelaskan bahwa etos kerja adalah seperangkat norma yang mengikat individu dalam organisasi, yang dipahami bersama sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan tugas.³⁴ Norma tersebut memuat penilaian

³⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 102.

moral, baik positif maupun negatif, yang memberikan arah bagi individu dalam menjalani perannya secara profesional. Sejalan dengan itu, Raharjo dan Widodo mengemukakan bahwa etos kerja merupakan nilai positif yang menjadikan pekerjaan sebagai kewajiban moral, didukung oleh disiplin, tanggung jawab, serta kebanggaan terhadap hasil kerja yang dicapai.³⁵ Dengan demikian, etos kerja dapat dipahami sebagai pola sikap khas yang mengarahkan seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bermakna, serta mencerminkan nilai baik dan benar yang diyakininya.

Dalam pemikiran Ahmad Janan, etos kerja dipahami sebagai sikap dan orientasi batin individu dalam memaknai kerja sebagai bagian dari pengamalan keimanan. Kerja tidak sekadar diposisikan sebagai aktivitas ekonomi atau kewajiban sosial, melainkan sebagai bentuk aktualisasi akidah dalam kehidupan nyata. Melalui kerja, individu menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan amanah hidup, sehingga kualitas kerja mencerminkan kualitas keyakinan yang dimilikinya.³⁶

Etos kerja menurut Ahmad Janan menekankan bahwa kerja memiliki nilai moral dan spiritual. Kerja yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kebaikan dipandang sebagai wujud ketaatan terhadap nilai-nilai agama. Oleh karena itu, etos kerja tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari niat, proses, serta nilai-nilai yang menyertai pelaksanaan kerja tersebut. Dengan pemahaman ini, kerja menjadi sarana pembentukan karakter dan pengabdian, bukan sekadar rutinitas yang bersifat mekanis.³⁷

³⁵ Raharjo & Widodo, *Etos Kerja dan Produktivitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 55.

³⁶ Ahmad Janan, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 41–42.

³⁷ Ahmad Janan, *Islam dan Etika Kerja* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 55–56.

Etos kerja menurut Ahmad Janan memiliki beberapa dimensi utama yang saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan nilai.

1. Dimensi pertama adalah kerja sebagai penjabaran Akidah.

Dimensi ini menempatkan kerja sebagai manifestasi langsung dari keyakinan seseorang. Akidah tidak berhenti pada ranah keyakinan batin, tetapi harus diwujudkan dalam tindakan nyata, salah satunya melalui kerja yang jujur, bertanggung jawab, dan dilakukan dengan kesungguhan. Individu yang memiliki akidah yang kuat akan memandang kerja sebagai amanah dan bentuk pengabdian kepada Tuhan, sehingga menghindari sikap lalai, malas, dan tidak profesional.³⁸

2. Dimensi kedua adalah kerja yang dilandasi oleh ilmu.

Ahmad Janan menegaskan bahwa kerja yang bernilai tidak dapat dilepaskan dari pengetahuan dan kompetensi. Ilmu menjadi dasar bagi ketepatan, efisiensi, dan kualitas kerja. Kerja yang dilakukan tanpa ilmu berpotensi menimbulkan kesalahan dan ketidakadilan, sedangkan kerja yang berlandaskan ilmu mencerminkan tanggung jawab serta kesadaran moral.³⁹ Oleh karena itu, penguasaan ilmu dan keterampilan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari etos kerja yang baik.

3. Dimensi ketiga adalah kerja sebagai upaya meneladani sifat-sifat Ilahi.

³⁸ Ahmad Janan, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 48–49.

³⁹ Ibid, 63-64

Dalam dimensi ini, kerja dipahami sebagai ruang untuk menginternalisasi nilai-nilai ketuhanan dalam batas kemanusiaan. Sifat-sifat seperti kejujuran, amanah, keadilan, kesungguhan, dan kepedulian dijadikan pedoman dalam bekerja. Meneladani sifat Ilahi tidak berarti menyamakan diri dengan Tuhan, melainkan menjadikan nilai-nilai luhur tersebut sebagai standar etika dalam menjalankan pekerjaan, sehingga kerja memiliki nilai moral dan kemanfaatan sosial.⁴⁰

Pembentukan etos kerja dalam perspektif Ahmad Janan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung yang saling berkaitan. Faktor utama adalah pemahaman dan internalisasi akidah. Akidah yang dipahami secara mendalam akan membentuk orientasi hidup yang menempatkan kerja sebagai bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral.⁴¹

Faktor berikutnya adalah pendidikan dan penguasaan ilmu. Pendidikan berperan penting dalam membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, serta cara berpikir yang rasional. Individu yang memiliki landasan ilmu yang kuat cenderung mampu bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

Selain itu, lingkungan sosial dan budaya kerja juga turut memengaruhi pembentukan etos kerja. Lingkungan yang menjunjung nilai kejujuran, disiplin, dan kerja keras akan mendorong individu untuk menginternalisasi sikap kerja

⁴⁰ Ahmad Janan, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 70-72

⁴¹ Ahmad Janan, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 78.

yang positif. Teladan dari pimpinan, rekan kerja, dan figur otoritas memperkuat proses internalisasi nilai etos kerja tersebut.⁴²

Faktor pengalaman dan pembiasaan dalam bekerja juga memiliki peran penting. Pengalaman menghadapi tantangan, tanggung jawab, dan ketekunan akan membentuk kedewasaan sikap kerja. Melalui pembiasaan yang konsisten, nilai-nilai etos kerja akan tertanam secara lebih kuat dalam diri individu

4. Kinerja Pekerja Muslim

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek fundamental dalam keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja dipahami sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu sesuai standar, target, maupun ketentuan organisasi. Menurut Adhari, kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.⁴³ Pernyataan ini diperkuat oleh Rerung yang melihat kinerja sebagai perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi, yakni bentuk usaha yang dilakukan individu dalam mencapai tujuan organisasi.⁴⁴ Dengan demikian, kinerja karyawan secara umum dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mencapai persyaratan kerja sesuai standar yang ditetapkan serta melaksanakan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, tepat mutu, dan sesuai prosedur organisasi.

⁴² Ahmad Janan, *Islam dan Etika Kerja* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 85-86

⁴³ Adhari, *Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 77.

⁴⁴ Rerung, *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*, (Bandung: Mandiri Press, 2019). 54.

Dalam kajian yang lebih luas, kinerja tidak hanya dilihat sebagai aktivitas teknis semata, tetapi juga sebagai bagian dari dinamika sosial dalam kehidupan manusia. Islam, misalnya, memandang pekerjaan sebagai aktivitas yang bernilai ibadah, memiliki kedudukan yang luhur, dan menjadi sarana pemenuhan kebutuhan hidup serta aktualisasi diri. Bekerja tidak hanya bertujuan memperoleh keuntungan material, tetapi juga menjadi wujud ketaatan dan amanah yang harus dijalankan setiap manusia. Setiap individu dituntut untuk mandiri dan berusaha memenuhi kebutuhannya melalui kerja yang halal dan baik, meskipun Allah SWT telah menjamin rezeki hamba-hamba-Nya. Rezeki tersebut tidak datang begitu saja tanpa usaha, sehingga manusia diperintahkan untuk bekerja, berikhtiar, serta mengaitkan aktivitas tersebut dengan motivasi spiritual sebagai sumber kekuatan moral.⁴⁵ Dengan demikian, konsep kinerja dalam Islam menegaskan bahwa bekerja merupakan kewajiban yang bernilai ibadah dan menjadi jalan menuju kesuksesan dunia sekaligus kebahagiaan akhirat.

Untuk memperoleh pemahaman ilmiah yang lebih terstruktur, Prespektif kinerja modern dapat digunakan sebagai kerangka dalam mengukur performa karyawan. Salah satu pendapat yang paling komprehensif dan banyak digunakan adalah pendapat yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell. Bernardin dan Russell memaknai kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari apa yang dihasilkan, tetapi juga dari bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan serta sejauh mana hasil kerja tersebut memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

⁴⁵ Muhammad Daud Ali, *Islam dan Etika Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 112.

Dengan demikian, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menerjemahkan peran dan tanggung jawabnya ke dalam hasil kerja yang nyata.⁴⁶

Dalam pandangan Bernardin dan Russell, kinerja bersifat multidimensional dan tidak dapat dinilai secara sederhana. Penilaian kinerja harus mempertimbangkan berbagai aspek yang mencerminkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja individu. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga dengan sikap kerja, kedisiplinan, serta kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.⁴⁷

Ketiga dimensi ini berfungsi sebagai indikator objektif dalam menilai efektivitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dimensi-dimensi ini tidak hanya relevan secara konseptual, tetapi juga aplikatif dalam pengukuran empiris penelitian.

1. Dimensi kuantitas

Dimensi Kuantitas kerja menggambarkan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Kuantitas tidak hanya mencakup jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga kecepatan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berkinerja baik apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan organisasi. Dalam perspektif Islam, kuantitas juga memiliki nilai moral karena Islam mendorong umatnya untuk bekerja secara produktif, memanfaatkan waktu dengan baik, serta tidak menyia-nyiakan kesempatan dalam berbuat kebaikan.

2. Dimensi kualitas kerja

⁴⁶ H. John Bernardin dan Joyce E. A. Russell, *Human Resource Management: An Experiential Approach* (New York: McGraw-Hill, 1993), 379.

⁴⁷ John H. Bernardin & Joyce Russell, *Human Resource Management*, edisi terj. Indonesia, (Jakarta: Erlangga, 1993), 879.

Pada dimensi ini berkaitan dengan tingkat ketelitian, kerapian, kesesuaian dengan standar, serta mutu hasil kerja. Kualitas menjadi tolok ukur penting karena pekerjaan yang banyak tetapi tidak memenuhi standar tidak dapat dikategorikan sebagai kinerja yang baik. Dalam ajaran Islam, kualitas kerja memiliki nilai ihsan, yaitu melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin seolah-olah melihat Allah SWT. Prinsip ihsan dalam bekerja menekankan kesungguhan, profesionalisme, serta orientasi moral untuk menghasilkan pekerjaan yang bernilai manfaat bagi diri sendiri, organisasi, dan masyarakat.

3. Dimensi ketepatan waktu

Dimensi ketepatan waktu yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan efisiensi dalam memanfaatkan waktu kerja tanpa melakukan pemborosan tenaga maupun waktu. Dimensi ini mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalitas seorang karyawan. Islam juga memberikan perhatian besar terhadap penggunaan waktu secara efektif. Al-Qur'an bahkan menjadikan waktu sebagai sumpah Ilahi (QS. Al-'Asr) yang menegaskan bahwa setiap detik kehidupan memiliki nilai dan akan dimintai pertanggungjawabannya.

4. Dimensi efektivitas

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menggunakan sumber daya yang tersedia seperti waktu, tenaga, dan biaya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Efektivitas menekankan pada perbandingan antara input dan output kerja.

5. Dimensi kemandirian,

Dimensi kemandirian yaitu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas tanpa ketergantungan berlebihan pada bantuan pihak lain. Kemandirian menunjukkan tingkat kompetensi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Dimensi komitmen kerja,

Dimensi komitmen kerja mencerminkan kesediaan individu untuk mematuhi aturan, menjaga loyalitas, serta menunjukkan kepedulian terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen kerja memperlihatkan keterikatan psikologis individu terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat ia bekerja

Kinerja individu menurut Bernardin dan Russell dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah kemampuan dan kompetensi individu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Individu dengan kemampuan yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang menentukan sejauh mana individu bersedia mengerahkan usaha dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

Selain itu, lingkungan kerja dan dukungan organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, sistem kerja yang jelas, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja akan memudahkan individu dalam mencapai target kinerja yang diharapkan. Faktor kepemimpinan, kejelasan peran,

dan sistem penilaian yang adil turut memperkuat kinerja individu dalam organisasi.⁴⁸

Meskipun Bernardin dan Russell menjelaskan kinerja sebagai konsep multidimensional, penelitian ini hanya menggunakan tiga dimensi awal, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiga dimensi tersebut merupakan indikator inti kinerja yang paling langsung menggambarkan hasil kerja individu.

Secara konseptual, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu merepresentasikan capaian kerja yang bersifat nyata, terukur, dan mudah diamati. Ketiga dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu mampu menghasilkan pekerjaan yang baik, dalam jumlah yang memadai, dan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Dengan demikian, ketiganya sudah cukup untuk menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja aktual.

Dimensi lain seperti efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja tidak digunakan karena memiliki irisan yang kuat dengan variabel lain dalam penelitian ini, khususnya etos kerja dan religiusitas. Penggunaan seluruh dimensi berpotensi menimbulkan tumpang tindih konsep dan mengaburkan fokus analisis. Oleh karena itu, pembatasan dimensi dilakukan agar pengukuran kinerja lebih terarah, jelas, dan konsisten.

Dengan demikian, penggunaan tiga dimensi kinerja bukan merupakan pengabaian terhadap teori Bernardin dan Russell, melainkan bentuk penyesuaian

⁴⁸ H. John Bernardin dan Joyce E. A. Russell, *Human Resource Management: An Experiential Approach* (New York: McGraw-Hill, 1993), 425.

konseptual agar pengukuran kinerja lebih relevan dengan tujuan penelitian dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

B. Definisi Konsep

1. Religiusitas merujuk pada tingkatan kedalaman serta komitmen orang terhadap ajaran agama yang diyakini, dalam perihal ini agama Islam. Dalam konteks skripsi ini, religiusitas mencakup pelaksanaan nilai- nilai keislaman dalam kehidupan tiap hari, baik dalam aspek ibadah (semacam sholat, puasa, serta zakat) ataupun dalam sikap moral serta etika yang mengacu pada ajaran Islam. Religiusitas bisa mempengaruhi terhadap perilaku serta motivasi kerja karyawan, sebab keimanan yang kokoh kerap kali mendesak seseorang untuk menempuh kehidupan yang penuh tanggung jawab serta amanah.
2. Etos kerja merupakan nilai- nilai yang mempengaruhi perilaku serta sikap seorang dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya. Etos kerja ini bisa mencakup disiplin, pengabdian, tanggung jawab, dan komitmen terhadap mutu kerja. Dalam konteks ini, etos kerja yang berbasis nilai- nilai Islam mencakup prinsip-prinsip semacam kerja keras (ijtihad), kejujuran, amanah, serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang menjadi wujud dedikasi kepada Allah serta warga.
3. Kinerja pekerja merupakan hasil dari proses kerja yang mencakup daya guna serta efisiensi dalam menuntaskan tugas- tugas yang diberikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh bermacam aspek, tercantum motivasi, keahlian, serta keadaan area kerja. Dalam penelitian ini, kinerja pekerja Muslim di outlet fast food Samchick bersumber pada hasil kerja yang maksimal, baik dari segi mutu pelayanan, kecepatan, serta kepuasan pelanggan. Nilai- nilai keislaman merujuk pada ajaran- ajaran yang ada dalam agama Islam, yang mencakup prinsip- prinsip moral, etika,

serta metode hidup yang diatur dalam Al-Quran serta Hadis. Nilai-nilai ini meliputi kejujuran, keadilan, disiplin, kerja keras, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan selaku ibadah. Dalam konteks skripsi ini, pelaksanaan nilai-nilai keislaman di tempat kerja diharapkan bisa mempengaruhi sikap serta kinerja pekerja Muslim di outlet fast food Samchick.

C. Definisi Operasional

Tabel 1.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator
1	Religiusitas	1. Keyakinan 2. Praktik Agama 3. Pengalaman
2	Etos Kerja	1. Kerja merupakan penjabaran akidah 2. Kerja dilandasi ilmu 3. Kerja meneladani sifat Illahhi
3	Kinerja Pekerja Muslim	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu