

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pekerja Muslim di Samchick tidak dapat dipahami sebagai fenomena teknis yang berdiri sendiri, melainkan merupakan produk dari struktur nilai yang hidup di dalam diri pekerja. Religiusitas dan etos kerja bukan hanya memengaruhi perilaku kerja, tetapi membangun konteks epistemologis yang menjadikan kerja sebagai bagian dari penghambaan dan tanggung jawab sosial. Secara empiris, penelitian ini menegaskan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pekerja, yang tercermin dalam kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Pertama, religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Data menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki keyakinan yang kuat, menjalankan praktik keagamaan secara konsisten, dan memiliki pengalaman spiritual yang mendalam memperlihatkan performa kerja yang lebih baik. Religiusitas bukan hanya menjadi sumber motivasi batin, tetapi menjadi prinsip moral yang mencegah pekerja bertindak ceroboh, tidak jujur, atau lalai terhadap tugasnya. Kinerja tidak sekadar meningkat karena standar organisasi, tetapi bertambah karena pekerja merasa bahwa setiap tindakan adalah bagian dari ibadah yang bernilai transendensial. Dengan demikian, religiusitas menjadi fondasi

psikologis sekaligus spiritual yang menggerakkan pekerja untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Kedua, etos kerja terbukti menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Semakin tinggi tingkat pemahaman pekerja bahwa kerja merupakan penjabaran dari akidah, semakin kuat komitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Etos kerja yang dilandasi ilmu membuat pekerja memahami tugas secara rasional dan profesional, sementara dimensi keteladanan sifat Ilahi mendorong pekerja untuk menjunjung nilai amanah, kejujuran, dan kesungguhan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja bukan hanya dorongan psikologis sesaat, tetapi struktur nilai yang memproduksi tindakan yang konsisten, disiplin, dan terukur. Etos kerja Islami pada pekerja Samchick tidak berhenti sebagai konsep normatif, tetapi terwujud dalam tindakan nyata yang terlihat dalam kinerja sehari-hari.

Ketiga, religiusitas dan etos kerja secara simultan memberikan pengaruh luar biasa besar terhadap kinerja pekerja dengan kontribusi 88,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bukan sekadar respon terhadap sistem organisasi atau instruksi manajerial, tetapi hasil sinergi antara nilai batin dan tindakan praksis. Dalam konteks ini, teori modal sosial Pierre Bourdieu menemukan relevansinya. Religiusitas berfungsi sebagai habitus yang menanamkan nilai dalam diri pekerja, etos kerja bertindak sebagai mekanisme aktualisasi nilai tersebut dalam dunia nyata, dan keduanya bersama-sama menghasilkan modal sosial berupa kepercayaan, solidaritas, dan kohesi kerja yang memperkuat efektivitas organisasi. Dengan demikian, kinerja pekerja Muslim Samchick adalah refleksi dari integrasi iman, ilmu, dan akhlak yang bekerja secara struktural dalam lingkungan kerja.

Dari keseluruhan temuan ini dapat ditegaskan bahwa kinerja pekerja Muslim tidak dapat dilepaskan dari konstruksi nilai yang melandasi tindakan. Selama religiusitas dan etos kerja tetap dipertahankan, maka kinerja akan terus berkembang, bukan hanya secara kuantitatif tetapi juga secara moral, etis, dan spiritual.

B. Saran

Penelitian ini tidak hanya menghasilkan pemahaman ilmiah, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi berbasis keislaman. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi dapat dipertimbangkan sebagai strategi penguatan kinerja secara berkelanjutan.

Bagi perusahaan Samchick, diperlukan upaya mempertahankan dan memperluas kultur kerja religius yang telah terbentuk. Lingkungan kerja yang memberi ruang bagi praktik keagamaan, pembiasaan salat tepat waktu, kegiatan pembinaan ruhani, dan teladan moral dari pimpinan terbukti menjadi modal sosial yang sangat berharga. Penguatan budaya kerja Islami tidak perlu dilakukan dengan cara memaksa, tetapi melalui pembiasaan, keteladanan, dan pemberian ruang bagi pekerja untuk mengembangkan nilai-nilai spiritual dalam konteks pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan berbasis nilai yang tidak hanya menekankan keterampilan teknis, tetapi juga etos kerja dan moralitas. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya meningkat pada tataran angka, tetapi menjadi manifestasi nilai.

Bagi pekerja, penting untuk mempertahankan kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah yang bernilai spiritual. Pekerja diharapkan tidak bekerja semata-mata karena imbalan material, tetapi menyadari bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi moral. Kesadaran ini tidak hanya menghasilkan kinerja yang baik, tetapi juga menjaga

stabilitas emosional, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat relasi sosial dalam lingkungan kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, kajian ini masih terbuka untuk dikembangkan dengan menambahkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi hubungan antara religiusitas dan etos kerja terhadap kinerja, seperti karakteristik budaya organisasi, praktik kepemimpinan berbasis nilai spiritual, motivasi dari dalam diri individu, serta kondisi kesejahteraan kerja. Pendekatan kualitatif juga dapat dipertimbangkan agar peneliti mampu menelaah secara lebih mendalam bagaimana nilai-nilai religius dipahami, dihayati, dan diwujudkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek pengukuran variabel, karena belum mencakup seluruh dimensi yang merepresentasikan religiusitas dan kinerja. Pada variabel religiusitas, dimensi pengetahuan dan konsekuensi belum diikutsertakan, sementara pada variabel kinerja belum melibatkan dimensi efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Oleh sebab itu, penelitian mendatang disarankan untuk mengintegrasikan dimensi-dimensi tersebut agar hasil pengukuran lebih menyeluruh dan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat terhadap kondisi empiris yang diteliti.