AGAMA, ETOS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI MODERN: ANALISIS SOSIOLOGI AGAMA TERHADAP PERILAKU EKONOMI DAN SPRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Putri Ramadhani[1], Akdila Bulanov[2], Alya Oktavia Ramadhani[3], Melen Neis Anzala[4], Reski Ibrahim[5], Suci Apriliani[6], Putri Aminah[7]

[1,2,3,4,5,6,7]*Universitas Islam Negeri Sjech M Djamil Djambek Bukittinggi*
E-mail : putryy902@gmail.com[1], akdilabulanov@gmail.com[2], Oktaviaalya688@gamil.com[3], melananzella@gmail.com[4], reskiibrahimm118@gmail.com[5], apriliyanisuci335@gmail.com[6], putryaminah468@gmail.com[7]

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji hubungan antara ajaran agama, etos kerja, serta budaya organisasi modern menggunakan perspektif sosiologi agama. Penelitian ini memakai metode studi kepustakaan dengan meninjau literatur jurnal dan teori Max Weber mengenai etika Protestan serta semangat kapitalisme. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai keagamaan seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, ikhlas, dan takwa mampu membentuk etos kerja individu di lingkungan organisasi. Selain itu, spiritualitas dan religiusitas karyawan berperan penting dalam membangun iklim kerja, komitmen organisasi, serta penerapan etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Namun, muncul potensi konflik ketika nilai agama berbenturan dengan tuntutan produktivitas, target ekonomi, dan budaya korporasi modern. Kajian ini menyimpulkan bahwa integrasi nilai-nilai agama ke dalam budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, bermoral, dan berkelanjutan, meskipun tetap harus memperhatikan keberagaman keyakinan di tempat kerja.

Kata Kunci : *Sosiologi Agama; Agama; Etos Kerja; Budaya Organisasi Modern; Spiritualitas Tempat Kerja; Religiusitas Karyawan; Etika Bisnis; Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)*

ABSTRACT

This article examines the relationship between religious teachings, work ethos, and modern organizational culture from the perspective of the sociology of religion. The study employs library-research method by reviewing journals and Max Weber's theory of the Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. The findings show that religious values such as honesty, responsibility, discipline, sincerity, and piety shape individual work ethos within organizational environments. Furthermore, workplace spirituality and employee religiosity play a significant role in forming work climate, organizational commitment, business ethics, and corporate social responsibility (CSR). Nevertheless, conflict may emerge when religious values clash with productivity demands, economic targets, and modern corporate culture. This study concludes that integrating religious values into organizational culture can create a fair, moral, and sustainable working environment while respecting religious diversity in the workplace.

Keywords : *Sociology of Religion; Religion; Work Ethos; Modern Organizational Culture; Workplace Spirituality; Employee Religiosity; Business Ethics; Corporate Social Responsibility*

PENDAHULUAN

Agama merupakan salah satu unsur penting dalam kehidupan masyarakat yang memiliki pengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk perilaku sosial dan ekonomi. Dalam kehidupan sehari-hari, agama tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan ibadah, tetapi juga memberikan nilai dan aturan moral bagi seseorang dalam bertindak. Nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, dan keadilan dapat menjadi dasar bagi individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, hubungan antara agama dan dunia kerja menjadi salah satu pembahasan penting dalam kajian Sosiologi Agama, terutama dalam memahami bagaimana keyakinan keagamaan memengaruhi etos kerja dan perilaku ekonomi masyarakat.

Hubungan agama dengan etos kerja telah dibahas oleh Wasisto Raharjo Jati (2018) dalam artikelnya yang berjudul Agama dan Spirit Ekonomi: Studi Etos Kerja dalam Komparasi Perbandingan Agama. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa agama memiliki peran dalam membentuk nilai-nilai etos kerja, seperti rasionalitas, pengendalian diri, dan pandangan bahwa pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan manusia. Melalui pemikiran Max Weber, Jati menunjukkan bahwa etos kerja tidak hanya berkaitan dengan kepentingan memperoleh keuntungan ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai keagamaan dan kondisi sosial budaya masyarakat. Hal ini memperlihatkan bahwa agama dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

Dalam konteks masyarakat Indonesia, hubungan agama dan etos kerja juga terlihat dalam penelitian Rifki Rosyad, Dede Aji Mardani, dan Wan Zailan Kamaruddin Wan Ali (2022) mengenai etos kerja pengusaha Muslim di Kota Tasikmalaya. Penelitian tersebut menemukan bahwa pengusaha Muslim menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam aktivitas pekerjaannya, seperti kejujuran, kedisiplinan, menghargai waktu, bekerja dengan ikhlas, mematuhi prosedur, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja bagi sebagian masyarakat tidak hanya dipahami sebagai aktivitas untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga memiliki makna ibadah. Dengan demikian, nilai agama dapat memengaruhi motivasi dan perilaku ekonomi seseorang dalam menjalankan kegiatan usaha maupun pekerjaan.

Selain agama, budaya juga memiliki peran dalam membentuk etos kerja seseorang. Akhmad Hulaify (2019) dalam penelitian berjudul Entitas Budaya sebagai Karakteristik Etos Kerja dalam Perspektif Ekonomi Syariah menjelaskan bahwa budaya yang melekat pada individu dapat memengaruhi pembentukan sikap profesional dan kualitas pekerjaan. Dalam perspektif ekonomi syariah, etos kerja berkaitan dengan beberapa karakter, yaitu al-shalah, al-itqan, al-ihsan, al-mujahadah, dan tanāfus. Karakter tersebut menunjukkan pentingnya kesungguhan, kualitas, dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini memperlihatkan bahwa budaya dan nilai keagamaan dapat saling berkaitan dalam membentuk perilaku individu di lingkungan pekerjaan.

Perubahan kehidupan masyarakat modern juga membawa pengaruh terhadap perkembangan etos kerja dan budaya organisasi. Kemajuan teknologi, persaingan ekonomi, serta tuntutan produktivitas menyebabkan lingkungan kerja mengalami berbagai perubahan. Setiap organisasi memiliki nilai, norma, aturan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggotanya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Setia Gumilar dan Ahmad Sahidin (2019) melalui penelitian Etos Kerja Urang Sunda: Ti Bihari Ka Kiwari menjelaskan bahwa etos kerja

dipengaruhi oleh pandangan hidup, keyakinan, pendidikan, kondisi ekonomi, peraturan formal, serta gaya kepemimpinan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa perubahan zaman dan perkembangan teknologi dapat memengaruhi pola kerja serta interaksi manusia. Dengan demikian, budaya kerja tidak dapat dilepaskan dari kondisi sosial dan budaya masyarakat yang terus mengalami perubahan.

Dalam organisasi modern, terdapat kemungkinan munculnya ketegangan antara nilai-nilai agama dengan tuntutan pekerjaan. Misalnya, ketika seseorang dituntut untuk mencapai target perusahaan, bersaing dengan rekan kerja, atau memperoleh keuntungan, tetapi dalam prosesnya harus menghadapi persoalan kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab moral. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja tidak hanya berkaitan dengan persoalan ekonomi, tetapi juga melibatkan nilai-nilai sosial, budaya, dan keagamaan. Oleh sebab itu, penting untuk memahami bagaimana individu mempertahankan nilai-nilai agama ketika berada dalam lingkungan organisasi yang memiliki aturan dan kepentingan tertentu.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa agama dan etos kerja telah dikaji dari berbagai sudut pandang. Jati (2018) menekankan hubungan agama dengan semangat ekonomi melalui pemikiran Max Weber, Rosyad et al. (2022) membahas penerapan nilai agama pada etos kerja pengusaha Muslim, Hulaify (2019) mengkaji hubungan budaya dengan etos kerja dalam perspektif ekonomi syariah, sedangkan Gumilar dan Sahidin (2019) menjelaskan pengaruh faktor sosial budaya terhadap etos kerja. Namun, hubungan aspek-aspek tersebut dengan budaya organisasi modern dan spiritualitas di tempat kerja masih perlu dibahas secara terpadu melalui perspektif Sosiologi Agama.

Berdasarkan permasalahan tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis hubungan agama dengan pembentukan etos kerja dan budaya organisasi modern. Selain itu, artikel ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana nilai-nilai keagamaan memengaruhi perilaku ekonomi, motivasi kerja, serta sikap individu dalam menghadapi tuntutan lingkungan pekerjaan. Melalui kajian ini, diharapkan dapat diketahui bahwa agama tidak hanya berperan dalam kehidupan spiritual seseorang, tetapi juga memiliki pengaruh terhadap pembentukan perilaku sosial, budaya kerja, dan hubungan antarindividu dalam organisasi modern.

Kajian Teori Dan Tinjauan Pustaka

Agama dan Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, dan nilai yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Etos kerja berkaitan dengan bagaimana individu memandang pekerjaan, menggunakan waktu, menjalankan tanggung jawab, serta menyelesaikan tugas yang diberikan. Seseorang yang memiliki etos kerja baik biasanya menunjukkan sikap disiplin, jujur, tekun, bertanggung jawab, dan memiliki kesungguhan dalam bekerja. Etos kerja tidak hanya terbentuk dari kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan keluarga, pendidikan, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

Hubungan Agama dengan Perilaku Ekonomi

Agama memiliki hubungan dengan perilaku ekonomi karena ajaran keagamaan memberikan pedoman mengenai cara manusia memperoleh, menggunakan, dan mengelola harta. Dalam kehidupan ekonomi, agama mengajarkan nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab, serta larangan melakukan tindakan yang merugikan orang lain. Nilai-nilai tersebut dapat memengaruhi

cara seseorang menjalankan usaha, melakukan transaksi, dan berinteraksi dengan sesama dalam kegiatan ekonomi.

Jati (2018) menjelaskan hubungan agama dengan semangat ekonomi melalui pembahasan etos kerja dalam berbagai tradisi keagamaan. Sementara itu, penelitian Rosyad dkk. (2022) mengenai pengusaha Muslim di Kota Tasikmalaya memperlihatkan bahwa nilai keagamaan diterapkan dalam aktivitas pekerjaan, seperti menghargai waktu, bersikap jujur, dan bertanggung jawab. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku ekonomi tidak hanya dipengaruhi oleh kepentingan memperoleh keuntungan, tetapi juga dapat dibentuk oleh keyakinan dan nilai agama yang dianut individu.

Agama sebagai Sumber Motivasi Kerja

Agama dapat menjadi sumber motivasi kerja karena di dalamnya terdapat ajaran yang mendorong manusia untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Dalam pandangan keagamaan, bekerja tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga dapat dimaknai sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Tuhan. Pemahaman tersebut dapat mendorong seseorang untuk menjaga kejujuran, menghindari kecurangan, serta memberikan hasil pekerjaan yang baik.

Penelitian Pertiwi dkk. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual, spiritualitas di tempat kerja, dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya, nilai spiritual dan etika keagamaan dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku positif dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, agama tidak hanya memberikan motivasi secara pribadi, tetapi juga dapat membangun hubungan sosial yang lebih baik antara individu dalam lingkungan pekerjaan.

Pemikiran Max Weber tentang Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme

Max Weber merupakan salah satu tokoh sosiologi yang membahas hubungan antara agama dan perkembangan ekonomi. Dalam karyanya The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism, Weber menjelaskan bahwa nilai-nilai keagamaan dalam tradisi Protestan memiliki hubungan dengan berkembangnya semangat kapitalisme modern. Menurut Weber, ajaran mengenai panggilan hidup atau calling, kedisiplinan, penghematan, dan kerja keras mendorong individu untuk menjalankan pekerjaan secara teratur dan rasional.

Pemikiran Weber memperlihatkan bahwa agama dapat memengaruhi tindakan ekonomi melalui nilai dan keyakinan yang tertanam dalam kehidupan sosial. Pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai cara memperoleh keuntungan, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral. Dalam konteks masyarakat Indonesia yang memiliki beragam tradisi keagamaan, pemikiran Weber dapat digunakan untuk memahami hubungan nilai agama dengan kedisiplinan, motivasi, dan perilaku ekonomi.

Budaya Organisasi Modern

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggotanya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Budaya tersebut terbentuk melalui interaksi antaranggota organisasi, kebiasaan yang dilakukan secara berulang, serta aturan yang diterapkan oleh pemimpin. Budaya organisasi memiliki fungsi untuk mengarahkan perilaku anggota, membangun identitas organisasi, dan menciptakan hubungan kerja yang teratur.

Dalam masyarakat modern, budaya organisasi menjadi bagian penting karena setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam mengatur pekerjaan dan membangun hubungan sosial. Budaya organisasi juga dapat dipengaruhi oleh latar belakang sosial, budaya, dan agama para anggotanya. Akob (2018) dalam penelitiannya mengenai etika kerja Islam dan budaya organisasi pada karyawan perbankan syariah di Indonesia membahas hubungan antara nilai etika kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan perilaku individu dalam mencapai tujuan bersama.

Nilai, Norma, dan Simbol Organisasi

Nilai, norma, dan simbol merupakan unsur yang membentuk budaya organisasi. Nilai organisasi berkaitan dengan prinsip yang dianggap penting dan menjadi pedoman dalam bekerja, seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, dan profesionalitas. Norma merupakan aturan atau kebiasaan yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Budaya Korporasi dalam Masyarakat Industri

Budaya korporasi merupakan pola nilai, kebiasaan, dan aturan yang berkembang dalam suatu perusahaan untuk mengatur aktivitas serta hubungan antaranggota organisasi. Dalam masyarakat industri modern, budaya korporasi sering berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, persaingan, pencapaian target, dan profesionalitas. Perusahaan membentuk budaya tertentu agar seluruh karyawan memiliki arah dan tujuan yang sama dalam menjalankan pekerjaan.

Namun, perkembangan budaya korporasi juga dapat menimbulkan persoalan ketika kepentingan ekonomi lebih diutamakan dibandingkan nilai kemanusiaan dan moral. Misalnya, tuntutan untuk mencapai keuntungan dapat menyebabkan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan atau keadilan dalam lingkungan kerja. Dalam perspektif Sosiologi Agama, kondisi tersebut menarik untuk dikaji karena nilai-nilai agama dapat berfungsi sebagai pedoman moral dalam menghadapi berbagai tuntutan dunia industri. Agama dapat mendorong organisasi untuk tidak hanya memperhatikan keuntungan, tetapi juga memperhatikan keadilan, tanggung jawab, dan kesejahteraan masyarakat.

Hubungan Kepemimpinan dengan Budaya Kerja

Kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan pembentukan budaya kerja karena seorang pemimpin berperan dalam menentukan arah, aturan, dan nilai yang diterapkan dalam organisasi. Sikap pemimpin dapat menjadi contoh bagi anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Pemimpin yang mengutamakan kejujuran, kedisiplinan, keadilan, dan tanggung jawab dapat mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang positif.

Dalam konteks organisasi yang berlandaskan nilai agama, kepemimpinan juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin menerapkan prinsip moral dan spiritual dalam pengambilan keputusan. Penelitian Pertiwi dkk. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki hubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas dan pencapaian target, tetapi juga berperan dalam membangun hubungan sosial dan nilai bersama di lingkungan kerja.

Spiritualitas dan Religiusitas di Tempat Kerja

Pengertian Workplace Spirituality

Workplace spirituality atau spiritualitas di tempat kerja merupakan kondisi ketika individu menemukan makna, tujuan, dan nilai dalam pekerjaan yang dijalankannya. Spiritualitas di tempat

kerja tidak selalu berkaitan langsung dengan kegiatan ibadah atau simbol keagamaan, tetapi juga mencakup kesadaran individu mengenai tujuan hidup, hubungan dengan orang lain, dan nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja.

Yogatama dan Widyarini (2015) melalui penelitian berjudul Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis menjelaskan bahwa iklim spiritual di tempat kerja berkaitan dengan visi dan misi yang memberikan motivasi kepada karyawan serta kepedulian terhadap kehidupan mereka. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas dapat menjadi salah satu unsur yang membentuk lingkungan kerja yang sehat. Dengan demikian, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai kegiatan yang memiliki makna bagi kehidupan individu.

Religiusitas Karyawan

Religiusitas karyawan merupakan tingkat pemahaman, keyakinan, penghayatan, dan penerapan ajaran agama yang dimiliki seseorang dalam kehidupan sehari-hari, termasuk ketika berada di lingkungan pekerjaan. Religiusitas dapat terlihat melalui sikap jujur, tanggung jawab, menghargai orang lain, menghindari kecurangan, serta menjalankan kewajiban keagamaan.

Susanti (2015) dalam penelitiannya mengenai hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan menunjukkan bahwa religiusitas menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan perilaku positif dalam organisasi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa nilai keagamaan dapat memengaruhi cara karyawan berinteraksi dan menjalankan tanggung jawabnya. Dalam perspektif Sosiologi Agama, religiusitas karyawan dapat dipahami sebagai bentuk penerapan nilai agama dalam kehidupan sosial di luar lingkungan keluarga dan tempat ibadah.

Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)

Etika bisnis merupakan prinsip moral yang digunakan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan ekonomi dan usaha. Etika bisnis berkaitan dengan kejujuran, keadilan, tanggung jawab, keterbukaan, dan penghormatan terhadap hak orang lain. Dalam perspektif agama, kegiatan bisnis tidak hanya bertujuan memperoleh keuntungan, tetapi juga harus memperhatikan nilai moral dan kepentingan masyarakat.

Salah satu bentuk penerapan etika bisnis adalah tanggung jawab sosial perusahaan atau Corporate Social Responsibility (CSR). CSR merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap lingkungan, pekerja, konsumen, dan masyarakat di sekitarnya. Mardani (2021) melalui penelitian mengenai Islamic Work Ethic dan Islamic Corporate Social Responsibility pada Bank Syariah Indonesia membahas hubungan etos kerja Islam dengan tanggung jawab sosial perusahaan. Pembahasan tersebut memperlihatkan bahwa nilai keagamaan dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk memperhatikan tanggung jawab sosial, bukan hanya mengejar keuntungan ekonomi.

Konflik antara Nilai Agama dan Tuntutan Organisasi

Dalam lingkungan kerja modern, individu terkadang menghadapi perbedaan antara nilai agama yang diyakini dengan tuntutan organisasi. Konflik tersebut dapat muncul ketika perusahaan mengutamakan pencapaian target, persaingan, dan keuntungan ekonomi, sementara individu memiliki prinsip moral yang harus dipertahankan. Contohnya adalah tuntutan untuk melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan keyakinan agama, tekanan untuk mencapai target dengan cara yang tidak jujur, serta perlakuan tidak adil terhadap karyawan.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan organisasi tidak selalu berjalan sesuai dengan nilai-nilai moral yang dianut oleh setiap anggotanya. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan prinsip keagamaan. Dalam kajian Sosiologi Agama, konflik tersebut dapat dipahami sebagai bentuk ketegangan antara nilai yang berasal dari keyakinan individu dengan aturan dan kepentingan yang berkembang dalam organisasi. Agama dapat berperan sebagai pedoman moral yang membantu individu mempertahankan prinsip kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman dan penafsiran hubungan antara agama, etos kerja, dan budaya organisasi modern berdasarkan berbagai sumber ilmiah. Menurut Zed (2014), penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber tertulis sebagai bahan utama untuk memperoleh informasi dan menjawab permasalahan penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur yang berkaitan dengan sosiologi agama, etos kerja, perilaku ekonomi, budaya organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja. Sumber primer berupa artikel jurnal ilmiah yang membahas hubungan nilai-nilai agama dengan perilaku kerja dan kehidupan organisasi. Sementara itu, sumber sekunder meliputi buku-buku teori sosial, buku sosiologi agama, serta literatur lain yang mendukung pembahasan. Pemikiran Max Weber mengenai etika Protestan dan semangat kapitalisme digunakan sebagai salah satu landasan teoritis untuk memahami hubungan antara nilai keagamaan dan perilaku ekonomi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan penelusuran literatur. Peneliti mengumpulkan sumber dari buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Literatur kemudian dibaca dan dicatat untuk menemukan konsep, teori, serta pembahasan yang dapat digunakan dalam penelitian. Pemilihan sumber dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian isi dengan fokus penelitian, kejelasan identitas penerbit, dan kredibilitas publikasi. Artikel dari jurnal nasional terakreditasi, termasuk jurnal yang terindeks SINTA, diprioritaskan apabila tersedia dan relevan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik deskriptif-analitis. Tahap pertama dilakukan dengan mengidentifikasi informasi penting dari setiap sumber. Tahap kedua, informasi dikelompokkan berdasarkan tema, yaitu agama dan etos kerja, budaya organisasi modern, serta spiritualitas dan religiusitas dalam dunia kerja. Tahap ketiga, berbagai pandangan dan hasil penelitian terdahulu dibandingkan untuk menemukan persamaan, perbedaan, serta hubungan antartema. Selanjutnya, data diinterpretasikan menggunakan perspektif sosiologi agama, terutama pemikiran Max Weber tentang pengaruh etika keagamaan terhadap tindakan ekonomi.

Melalui metode tersebut, penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana nilai-nilai agama dapat membentuk sikap dan motivasi seseorang dalam bekerja, serta bagaimana nilai tersebut berhubungan dengan budaya organisasi modern yang menekankan produktivitas, kedisiplinan, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Agama terhadap Pembentukan Etos Kerja

Agama memiliki peran dalam membentuk cara seseorang memandang pekerjaan dan menjalankan tanggung jawabnya. Ajaran agama mengandung nilai-nilai moral yang dapat dijadikan pedoman dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkungan kerja. Nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, dan saling menghargai dapat memengaruhi sikap seseorang ketika melaksanakan pekerjaannya.(Ali,1998), menjelaskan bahwa etos kerja Islam berkaitan dengan nilai-nilai yang mendorong seseorang untuk menjalankan pekerjaan secara bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh. Oleh karena itu, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kegiatan untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga dapat dimaknai sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan dengan baik. Pemaknaan tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki dimensi sosial dan moral yang berkaitan dengan pembentukan karakter serta tanggung jawab individu dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam konteks Islam, pekerjaan merupakan salah satu bagian dari kehidupan yang memiliki nilai penting. Seseorang dianjurkan untuk menjalankan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar terbentuknya etos kerja Islam, yaitu sikap dan perilaku kerja yang berlandaskan ajaran agama.(Yousef, 2001), etos kerja Islam memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga nilai-nilai keagamaan dapat berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya. Etos kerja Islam menempatkan aktivitas pekerjaan sebagai bagian dari pengamalan nilai-nilai keagamaan yang diwujudkan melalui tindakan nyata.Dalam pelaksanaannya, etos kerja Islam dapat tercermin melalui kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu, kemampuan menjaga amanah, serta menghindari tindakan yang merugikan orang lain. Nilai tersebut juga mendorong individu untuk memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak hanya berkaitan dengan kepentingan pribadi, tetapi juga memiliki konsekuensi terhadap kehidupan sosial.

Hubungan antara religiusitas dan etos kerja Islam dapat mengalami perubahan seiring perkembangan waktu. Berdasarkan penelitian terhadap 2.474 responden Muslim di Indonesia, ditemukan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam pada tahun 2006. Namun, pengaruh tersebut tidak lagi ditemukan secara signifikan pada tahun 2018. Temuan ini memperlihatkan bahwa hubungan antara tingkat keberagamaan dan etos kerja dapat berubah mengikuti perkembangan kondisi masyarakat. Globalisasi, sekularisme, serta perubahan cara masyarakat mempelajari agama menjadi beberapa hal yang dapat menjelaskan perubahan tersebut (Linando et al., 2023). Perubahan tersebut juga menjadi gambaran bahwa nilai agama dan perilaku kerja memiliki hubungan yang dinamis dalam kehidupan masyarakat.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki tingkat religiusitas tinggi belum tentu secara otomatis mempunyai etos kerja yang baik. Nilai agama perlu diterapkan dalam tindakan nyata agar dapat terlihat dalam perilaku kerja sehari-hari.(Faizah et al.2024). Selain religiusitas, keadaan ekonomi, budaya masyarakat, dan lingkungan sosial juga dapat memengaruhi cara seseorang menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, agama merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk etos kerja, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Dalam kehidupan sehari-hari, penerapan nilai agama dalam pekerjaan dapat dipengaruhi oleh pengalaman individu, kebiasaan yang terbentuk di lingkungan keluarga,

serta interaksi dengan masyarakat. Seseorang yang terbiasa menjalankan nilai kejujuran dan tanggung jawab dalam kehidupan sosial cenderung memiliki pemahaman mengenai pentingnya nilai tersebut ketika melaksanakan pekerjaan. Namun, penerapan nilai-nilai tersebut juga memerlukan dukungan lingkungan yang memungkinkan individu menjalankan tanggung jawabnya secara baik.

Budaya Organisasi dalam Masyarakat Modern

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggotanya dalam menjalankan kegiatan kerja. Budaya tersebut terbentuk melalui interaksi antaranggota serta kebiasaan yang dilakukan secara terus-menerus.Menurut (Schein,2010), Budaya organisasi dapat dipahami sebagai sekumpulan asumsi mendasar yang terbentuk melalui proses pembelajaran bersama ketika suatu kelompok menghadapi tantangan penyesuaian terhadap lingkungan luar dan membangun hubungan internal. Nilai-nilai tersebut kemudian diteruskan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam memahami situasi serta menentukan tindakan yang sesuai di dalam organisasi. Dalam kehidupan masyarakat modern, keberadaan budaya organisasi menjadi penting karena turut membentuk pola komunikasi, kerja sama, pengambilan keputusan, hingga cara menghadapi berbagai persoalan di tempat kerja. Budaya organisasi juga berkontribusi terhadap perkembangan perilaku individu melalui proses penanaman nilai, norma, dan ketentuan yang berlaku. Penyesuaian anggota terhadap budaya organisasi terjadi secara bertahap melalui pengalaman, interaksi, serta komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan kerja. Melalui proses tersebut, setiap individu dapat mengenali bentuk perilaku dan tanggung jawab yang diharapkan oleh organisasi. Di samping itu, budaya organisasi berfungsi sebagai pembentuk identitas kolektif yang menjadi ciri khas suatu organisasi sekaligus membedakannya dari organisasi atau lingkungan sosial lainnya (Robbins & Judge, 2019).

Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mendukung kerja sama. Sebaliknya, budaya yang kurang baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan kepercayaan, dan mengganggu hubungan kerja. Komunikasi terbuka serta penghargaan terhadap pendapat anggota membantu membangun lingkungan kerja yang sehat, sedangkan kepatuhan yang terlalu kaku dapat menghambat kreativitas.

Budaya organisasi merupakan unsur penting yang memengaruhi bagaimana suatu organisasi berjalan. Berdasarkan kajian sistematis terhadap 52 artikel penelitian sebelumnya, budaya organisasi berkaitan dengan nilai, keyakinan, norma, simbol, prosedur, serta pola perilaku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi juga memiliki beberapa dimensi, seperti inovasi, kerja sama tim, orientasi pada hasil, keterlibatan anggota, dan jarak kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan aturan yang berlaku, tetapi juga dengan nilai dan kebiasaan yang memengaruhi perilaku seluruh anggota organisasi (Bogale & Debela, 2024). Nilai dan kebiasaan tersebut dapat berkembang melalui proses interaksi yang berlangsung di dalam organisasi, baik melalui komunikasi formal maupun hubungan sehari-hari antaranggota. Dalam proses tersebut, individu belajar memahami pola perilaku yang dianggap sesuai dengan lingkungan organisasi. Budaya organisasi juga dapat memengaruhi cara anggota menyelesaikan pekerjaan, membangun hubungan dengan rekan kerja, serta menanggapi perubahan yang terjadi.

Dalam masyarakat modern, perkembangan teknologi, persaingan dunia kerja, dan perubahan pola komunikasi turut memengaruhi budaya organisasi. Organisasi perlu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut tanpa mengabaikan nilai dasar, komunikasi, dan kerja sama antaranggota.

Dalam perspektif Sosiologi Agama, budaya organisasi juga berkaitan dengan nilai moral masyarakat. Kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan sikap saling menghormati dapat diterapkan dalam hubungan pimpinan dengan karyawan maupun antarrekan kerja. Nilai-nilai tersebut menjadikan budaya organisasi bukan hanya pedoman mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga bagian dari kehidupan sosial.

Spiritualitas dan Religiusitas dalam Dunia Kerja

Spiritualitas dan religiusitas merupakan dua hal yang memiliki hubungan, tetapi mempunyai pengertian yang tidak sepenuhnya sama. Religiusitas berkaitan dengan keyakinan dan praktik seseorang dalam menjalankan ajaran agama, sedangkan spiritualitas lebih berhubungan dengan pencarian makna, tujuan hidup, dan nilai-nilai yang diyakini seseorang. Dalam dunia kerja, keduanya dapat memengaruhi cara individu memandang pekerjaannya, membangun hubungan dengan orang lain, serta menghadapi berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan organisasi. (Ashmos & Duchon, 2000).menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja mencakup kehidupan batin individu, kebermaknaan pekerjaan, serta perasaan menjadi bagian dari komunitas. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya menjadi tempat seseorang menjalankan tugas profesional, tetapi juga menjadi ruang bagi individu untuk membangun hubungan sosial dan memperoleh pengalaman yang bermakna. Melalui hubungan yang baik dengan rekan kerja, seseorang dapat merasakan dukungan, kebersamaan, dan penghargaan terhadap keberadaan dirinya dalam organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja tampak ketika seseorang menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya. Pekerjaan tidak hanya menjadi sarana memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga kegiatan yang memberi tujuan dan kepuasan. Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan.

Hubungan antara spiritualitas Islam dengan kehidupan kerja terlihat dalam penelitian terhadap 1.000 karyawan Muslim dari berbagai sektor ekonomi di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas Islam memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa etika kerja berperan sebagai perantara dalam hubungan antara spiritualitas Islam dengan kedua sikap kerja tersebut. Temuan ini memperlihatkan bahwa spiritualitas tidak hanya berkaitan dengan kehidupan pribadi seseorang, tetapi juga dapat berhubungan dengan sikap dan keterikatan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja (Asutay et al., 2022).

Hubungan Nilai Agama dengan Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Nilai agama memiliki hubungan dengan etika bisnis karena agama mengajarkan prinsip-prinsip moral yang dapat dijadikan pedoman dalam menjalankan kegiatan ekonomi. Nilai seperti kejujuran, keadilan, amanah, dan tanggung jawab dapat diterapkan dalam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, konsumen, maupun masyarakat. Dalam kegiatan bisnis, prinsip-prinsip tersebut diperlukan agar perusahaan tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga memperhatikan cara memperoleh keuntungan dan dampaknya terhadap pihak lain. Dalam

penerapannya, nilai agama dapat membantu individu maupun perusahaan menentukan tindakan yang sesuai dengan prinsip moral ketika menghadapi berbagai persoalan bisnis. Kejujuran, misalnya, dapat diwujudkan melalui penyampaian informasi produk secara terbuka, sedangkan keadilan dapat diterapkan dalam penetapan harga dan pemberian hak kepada karyawan. (Beekun,1997) menjelaskan bahwa etika bisnis Islam berlandaskan prinsip-prinsip moral yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Prinsip tersebut memberikan pedoman bagi pelaku usaha dalam menjalankan aktivitas ekonomi agar tetap memperhatikan nilai-nilai etis.

Etika bisnis merupakan pedoman yang mengatur bagaimana seseorang atau perusahaan menjalankan kegiatan usaha secara baik dan bertanggung jawab. Penerapan etika bisnis dapat terlihat melalui sikap jujur dalam menawarkan produk, memberikan pelayanan yang layak kepada konsumen, serta memperlakukan karyawan secara adil. Selain itu, perusahaan juga mempunyai tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan di sekitar tempat usahanya. Tanggung jawab tersebut dikenal sebagai tanggung jawab sosial perusahaan atau Corporate Social Responsibility (CSR). Etika bisnis juga memiliki peran dalam membangun kepercayaan antara perusahaan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan usaha. Kepercayaan konsumen dapat terbentuk ketika perusahaan mampu memberikan pelayanan yang baik, menjaga kualitas produk, serta memenuhi kewajibannya secara konsisten.(Carroll,1991) menjelaskan bahwa tanggung jawab perusahaan mencakup aspek ekonomi, hukum, etika, dan sosial. Keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab memperoleh keuntungan, tetapi juga mematuhi aturan, menjalankan kegiatan usaha secara etis, serta memperhatikan kepentingan masyarakat

Tanggung jawab sosial perusahaan dalam bisnis Islam memiliki prinsip yang berlandaskan nilai-nilai ajaran Islam. Meskipun tanggung jawab sosial perusahaan dalam bisnis Islam dan bisnis konvensional memiliki tujuan yang sama, keduanya mempunyai dasar prinsip yang berbeda. Dalam bisnis Islam, kegiatan usaha tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai agama dapat menjadi landasan dalam menjalankan kegiatan bisnis secara bertanggung jawab (Mayanti & Dewi, 2021). Dalam perspektif bisnis Islam, tanggung jawab sosial perusahaan juga berkaitan dengan konsep kemaslahatan yang menjadi bagian dari tujuan syariat.(Dusuki dan Abdullah,2007) menjelaskan bahwa konsep *maqasid al-shariah dan maslahah dapat digunakan untuk memahami tanggung jawab sosial perusahaan Islam. Prinsip tersebut menekankan bahwa kegiatan bisnis perlu memberikan manfaat bagi masyarakat serta menghindari tindakan yang dapat menimbulkan kerugian bagi pihak lain.

Penerapan tanggung jawab sosial dapat diwujudkan melalui pemberian upah yang layak, penyediaan lingkungan kerja yang aman, dukungan terhadap masyarakat sekitar, serta pengelolaan limbah yang tidak merusak lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki hubungan dengan masyarakat yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan ekonomi (Carroll, 1991).

Hubungan antara nilai agama, etika bisnis, dan tanggung jawab sosial perusahaan dapat dilihat dari bagaimana prinsip moral diterapkan dalam kegiatan usaha sehari-hari. Nilai agama memberikan dasar mengenai perilaku yang baik, sedangkan etika bisnis dan tanggung jawab sosial menjadi bentuk penerapannya dalam lingkungan perusahaan. Dengan menerapkan prinsip tersebut, perusahaan diharapkan tidak hanya mengejar keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan masyarakat dan dampak kegiatan usahanya terhadap lingkungan.

Oleh karena itu, nilai agama dapat menjadi salah satu landasan dalam membangun kegiatan bisnis yang adil, jujur, dan bertanggung jawab.

Penerapan nilai keagamaan dalam pengelolaan tenaga kerja juga berkaitan dengan bagaimana perusahaan memperhatikan hak-hak karyawan. Hak tersebut mencakup pembayaran upah sesuai kesepakatan, pemberian waktu istirahat, perlindungan keselamatan kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Perusahaan yang hanya menuntut produktivitas tanpa memperhatikan keadaan karyawan dapat menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan. Dalam jangka panjang, keadaan tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, meningkatnya pergantian karyawan, dan munculnya konflik antara pekerja dengan pihak manajemen. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun hubungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan manusia yang bekerja di dalamnya.

Nilai agama juga dapat menjadi dasar dalam memperhatikan proses produksi. Perusahaan perlu memastikan bahwa bahan baku yang digunakan, proses pengolahan, dan hasil produksi memenuhi ketentuan yang berlaku. Dalam usaha yang berkaitan dengan produk halal, misalnya, perusahaan perlu memperhatikan asal bahan, proses penyimpanan, pengolahan, hingga distribusi produk. Namun, tanggung jawab perusahaan tidak berhenti pada pemenuhan ketentuan halal secara administratif. Perusahaan juga perlu memperhatikan kebersihan, keamanan, mutu, dan kelayakan produk. Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan usaha membutuhkan tanggung jawab yang menyeluruh, mulai dari bahan yang digunakan hingga produk diterima oleh konsumen(Andarwati, Hidayah, and Hasanah 2023).

Dalam pelaksanaannya, perusahaan dapat menghadapi hambatan ketika menggabungkan nilai moral dengan tuntutan ekonomi. Persaingan pasar, keterbatasan modal, dan target keuntungan dapat mendorong perusahaan mengutamakan hasil jangka pendek. Keadaan tersebut memperlihatkan tantangan mempertahankan prinsip moral ketika menghadapi tekanan ekonomi (Anas, 2000). Karena itu, pimpinan dan anggota organisasi perlu berkomitmen menerapkan nilai agama, bukan hanya ketika keadaan menguntungkan. Perusahaan dapat mendukungnya melalui aturan internal, pelatihan etika, pengawasan, evaluasi kinerja, dan mekanisme pelaporan pelanggaran. Pimpinan juga harus menjadi teladan agar etika berlaku bagi seluruh tingkatan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Gumilar, S., & Sahidin, A. (2019). *Etos kerja urang Sunda*: Ti bihari ka kiwari. Al-Tsaqafa: Jurnal Ilmiah Peradaban Islam, 16(2), 237–246.

Hulaify, A. (2019). *Entitas budaya sebagai karakteristik etos kerja dalam perspektif ekonomi syariah. Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1).

Jati, W. R. (2018). *Agama dan spirit ekonomi*: Studi etos kerja dalam komparasi perbandingan agama. Al-Qalam, 35(2).

Rosyad, R., Mardani, D. A., & Wan Ali, W. Z. K. (2022). Living work ethics of Muslim entrepreneurs in Tasikmalaya City, Indonesia. Religious: Jurnal Studi Agama-Agama dan Lintas Budaya, 6(1).

Weber, M. (2002). The Protestant ethic and the spirit of capitalism. Routledge.

Zed, M. (2014). Metode penelitian kepustakaan. Yayasan Pustaka Obor Indonesia

Linando, J. A., Tumewang, Y. K., Nahda, K., & Nurfauziah. (2023). The dynamic effects of religion: An exploration of religiosity influences on Islamic work ethic over time. Cogent Business & Management, 10(1)

Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: A systematic review. Cogent Business & Management, 11(1)

Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: Exploring mediation and moderation impact. Journal of Business Ethics, 181, 913–932.

Mayanti, Y., & Dewi, R. P. K. (2021). Tanggung jawab sosial perusahaan dalam bisnis Islam. Journal of Applied Islamic Economics and Finance, 1(3), 651–660.

Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.

Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics.* International Institute of Islamic Thought.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.

Cash, K. C., & Gray, G. R. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 124–134.

Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (2007). Maqasid al-shariah, maslahah, and corporate social responsibility. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, 24(1), 25–45.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.

Anas, Muhammad. 2000. "PENERAPAN ETIKA BISNIS ISLAM DALAM KONTEKS PRODUSEN DAN KONSUMEN:Ke Arah Tanggung Jawab Sosial Perusahaan." *Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Konteks Produsen Dan Konsumen* VIII:50–55.

Andarwati, Tiasri, Wulan Rizki Hidayah, and Nur Hasanah. 2023. "Mengintregasikan Etika Bisnis Islam Pada Manajemen Perusahaan." *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy* 2(1):2023.