
IMPLEMENTASI NILAI-NILAI RELIGIUSITAS DALAM ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN BANK MUAMALAT

IMPLEMENTATION OF RELIGIOUS VALUES IN ISLAMIC WORK ETHICS OF BANK MUAMALAT EMPLOYEES

Muhammad Raihan Al Falah¹, Jaya Addin Linando²
Universitas Islam Indonesia
raihanalfalah77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai keagamaan diimplementasikan dalam etika kerja Islam karyawan di Bank Muamalat, khususnya di Kantor Pusat Cabang (KCU) Yogyakarta. Keagamaan dipahami sebagai kesadaran spiritual yang mendasari pekerjaan, mencakup ketulusan, disiplin, kejujuran, dan integritas. Penelitian ini menempatkan dirinya di antara studi-studi sebelumnya yang sering membahas konsep etika kerja Islam secara teoretis, dengan menyediakan eksplorasi empiris tentang pengalaman nyata karyawan di lembaga keuangan berbasis syariah. Menggunakan pendekatan fenomenologis kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan delapan karyawan dari berbagai divisi dan dianalisis secara tematis untuk mengidentifikasi pola dan makna yang berulang. Temuan menunjukkan bahwa bagi karyawan Bank Muamalat, pekerjaan bukan sekadar kewajiban profesional, tetapi dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Kesadaran ini menumbuhkan ketulusan dalam melaksanakan tugas, disiplin dalam mengelola waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan mandat, dan komitmen terhadap kejujuran. Studi ini menunjukkan bahwa tingkat keagamaan yang lebih tinggi memperkuat integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas, membentuk budaya kerja Islam yang khas yang membedakan Bank Muamalat dari lembaga keuangan konvensional. Keunikan penelitian ini terletak pada bukti empirisnya bahwa nilai-nilai Islam benar-benar

Kata kunci: Religiusitas, Etos kerja Islami, Bank Muamalat, nilai Islam.

ABSTRACT

This study aims to explore how religiosity values are implemented within the Islamic work ethic of employees at Bank Muamalat, particularly at the Main Branch Office (KCU) Yogyakarta. Religiosity is understood as a spiritual awareness that underpins work, encompassing sincerity, discipline, trustworthiness, and honesty. This research positions itself among previous studies that often-discussed Islamic work ethics conceptually, by providing an empirical exploration of employees lived experiences in a sharia-based financial institution. Employing a qualitative phenomenological approach, data was collected through in-depth interviews with eight employees from different divisions and analyzed them thematically to identify recurring patterns and meanings. The findings reveal that for Bank Muamalat employees, work is not merely a professional duty but is perceived as a form of worship to Allah SWT. Such awareness fosters sincerity in fulfilling tasks, discipline in managing time, responsibility in carrying out mandates, and commitment to honesty. The study demonstrates that higher religiosity strengthens integrity, professionalism, and accountability, shaping a distinctive Islamic work culture that differentiates Bank

Muamalat from conventional financial institutions. The novelty of this research lies in its empirical evidence that Islamic values are genuinely.

Keywords: Religiosity, Islamic Work Ethic, Bank Muamalat, Islamic Values

PENDAHULUAN

Etos kerja adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena menunjukkan budaya kerja dan nilai yang dipegang oleh karyawannya. Khusus di lembaga keuangan syariah, etos kerja tidak hanya soal mengejar target atau produktivitas semata, tetapi juga erat kaitannya dengan nilai-nilai Islam yang menjadi ciri khas lembaga tersebut. Cahyono (2018) menyebutkan bahwa etos kerja Islami bukan hanya soal profesionalitas, melainkan juga bagaimana pekerjaan dijalankan sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini menjadikan lembaga keuangan syariah memiliki identitas yang berbeda dibanding lembaga konvensional. Inilah salah satu alasan mengapa penelitian mengenai etos kerja Islami di Bank Muamalat penting untuk dilakukan, sebab sejak awal berdirinya bank ini membawa misi besar untuk memadukan dunia kerja dengan nilai-nilai keagamaan.

Bank Muamalat dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan bank syariah pertama di Indonesia. Sebagai pelopor, Bank Muamalat memiliki tanggung jawab untuk menjadi contoh bagaimana nilai-nilai Islam tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar diterapkan dalam aktivitas sehari-hari karyawannya. Di era sekarang, ketika perhatian masyarakat terhadap keuangan syariah semakin meningkat, keberadaan Bank Muamalat semakin penting untuk dijadikan tolok ukur. Karyawan tidak hanya dituntut untuk terampil secara teknis, tetapi juga diharapkan mampu menjaga sikap religius dalam bekerja. Religiusitas inilah yang mendorong munculnya nilai-nilai Islami seperti disiplin, jujur, amanah, dan tanggung jawab dalam etos kerja sehari-hari (Dewi & Munthe, 2025).

Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya melihat kinerja dari sisi profesional, tetapi juga menilai apakah nilai Islam yang menjadi dasar identitas bank benar-benar tercermin dalam perilaku karyawannya. Selama penulis menjalani magang dan melakukan wawancara di Bank Muamalat, penulis menemukan bahwa menerapkan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja tidaklah selalu mudah. Beberapa karyawan mengaku sering menghadapi dilema moral saat bekerja. Misalnya, ada godaan untuk berbuat tidak jujur, menerima imbalan di luar pekerjaan, atau menghadapi nasabah yang berusaha meminta bantuan untuk hal-hal yang tidak sesuai aturan. Situasi seperti ini menjadi ujian tersendiri bagi mereka untuk tetap memegang teguh nilai-nilai religius di tengah tekanan pekerjaan dan tuntutan profesionalitas yang tinggi. Tekanan pekerjaan, rutinitas harian, dan tuntutan target sering kali menjadi tantangan tersendiri untuk tetap konsisten dengan nilai Islami. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Alfisyah & Anwar (2018) bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi bagaimana seseorang bisa menjalankan nilai keagamaannya di tempat kerja.

Karena itu, penelitian ini berusaha menggali lebih dalam bagaimana para karyawan Bank Muamalat, khususnya di Kantor Cabang Utama Yogyakarta, menghayati dan mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam etos kerja mereka. Dengan mengangkat Bank Muamalat sebagai objek, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata tentang sejauh mana religiusitas hidup di lingkungan kerja, sekaligus bagaimana integritas Islami dapat dijaga dalam praktik profesional sehari-hari. Lebih dari itu, religiusitas juga menjadi sumber motivasi batin yang membedakan etos kerja Islami dengan etos kerja pada umumnya. Bagi karyawan Muslim, bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga dipandang sebagai ibadah. Kesadaran ini membuat mereka lebih disiplin, jujur, amanah, dan ikhlas dalam bekerja, sebab apa yang mereka lakukan diyakini akan dipertanggungjawabkan bukan hanya kepada atasan, tetapi juga kepada Allah SWT. Inilah yang menjadikan religiusitas berperan penting dalam membentuk karakter etos kerja yang khas di Bank Muamalat.

Selain itu, penelitian mengenai Implementasi nilai-nilai Religiusitas dalam Etos Kerja Islami Karyawan Bank Muamalat juga memiliki nilai strategis. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan sejauh mana nilai-nilai Islam benar-benar memberikan dampak pada sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Jika nilai Islam mampu diinternalisasi dengan baik, maka bukan hanya individu yang akan terbentuk menjadi pribadi berintegritas, tetapi juga institusi akan semakin dipercaya oleh masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat tidak hanya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga bagi praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih Islami, relevan, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologis untuk memahami makna pengalaman karyawan dalam menerapkan nilai-nilai kerja Islam. Yusanto (2019) menekankan bahwa keterlibatan peneliti di lapangan merupakan bagian penting dari penelitian kualitatif, sementara Hasbiansyah (2008) menjelaskan bahwa fenomenologi efektif untuk mengungkap makna terdalam dari kehidupan sehari-hari. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan sumber utama delapan karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang dipilih secara purposif berdasarkan pengalaman yang relevan.

No.	Nama Informan	Jabatan	Lama Bekerja
1	AA	Staff	11 tahun
2	ASA	Staff	13 tahun
3	ASP	Staff	2 tahun
4	NP	Manager	8 tahun
5	NN	Staff	3 tahun
6	PY	Staff	11 tahun
7	RS	Manager	12 tahun
8	SJR	Manager	8 tahun

Tabel 1. Daftar Informan Penelitian

Peneliti bertindak sebagai instrumen utama, didukung oleh panduan wawancara semi-struktural, sementara pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa wawancara sangat berguna ketika peneliti ingin memahami hal-hal yang tidak dapat diperoleh melalui observasi saja. Widiastuti et al. (2018) menyoroti bahwa kesuksesan wawancara sangat dipengaruhi oleh kemampuan peneliti dalam membangun komunikasi yang baik dan menciptakan suasana yang kondusif. Kerangka teoritis penelitian ini adalah etika kerja Islam berdasarkan keagamaan, termasuk kejujuran, kepercayaan, disiplin, dan ketulusan. Analisis data menggunakan analbraunisis tematik. Braun & Clarke (2021) menyebutkan bahwa analisis tematik berfokus pada mengidentifikasi, mengorganisir, dan menafsirkan pola atau tema.

Fereday dkk (2006) menekankan bahwa metode ini membantu mengidentifikasi hubungan antara pola-pola yang relevan dengan fokus penelitian. Untuk memastikan keandalan data, penelitian ini menerapkan proses debriefing antar sesama peneliti yang melibatkan supervisor. Machmud (2016) menyoroti bahwa validitas data sangat penting agar hasil penelitian benar-benar sesuai dengan kondisi nyata. Niam dkk. (2024) menjelaskan bahwa menjaga validitas berarti menunjukkan sejauh mana temuan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Creswell (2018), Delavani & Linando (2025) dan Kinady & Linando (2025) menekankan bahwa peer debriefing merupakan cara efektif untuk memastikan objektivitas, akurasi, dan kredibilitas dalam penelitian kualitatif.

TEMUAN

Hasil temuan penelitian memuat pernyataan singkat tentang hasil penelitian. Sedangkan pembahasan berisi diskusi menghubungkan dan membandingkan hasil penelitian dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di Bank Muamalat KCU Yogyakarta, ditemukan bahwa nilai-nilai etos kerja Islami seperti ikhlas, disiplin waktu, amanah, dan kejujuran tidak hanya dikenal secara teoritis oleh karyawan, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Nilai-nilai tersebut bukan sekadar slogan yang tertulis di dinding kantor, melainkan dijalankan secara nyata dalam setiap keputusan dan tindakan kerja. Delapan informan yang diwawancarai memberikan gambaran reflektif mengenai bagaimana nilai-nilai keislaman tertanam dalam pola pikir, perilaku, dan motivasi mereka dalam bekerja.

Bekerja Karena Allah

Sebagian besar karyawan memandang bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT, bukan sekadar aktivitas ekonomi. Seperti yang diungkapkan oleh informan AA, "Separuh dari kehidupan saya itu jadi bekerja, jadi saya harus menempatkan itu sebagai ibadah dan saya meyakini bekerja itu selama diniatkan untuk ibadah maka itu adalah ibadah yang sama halnya seperti sholat, puasa, zakat."

Pernyataan serupa dikemukakan oleh NP dan ASA yang menegaskan bahwa pekerjaan di Bank Muamalat merupakan bagian dari tanggung jawab spiritual untuk mencari ridha Allah. Sementara SJR menambahkan bahwa sebelum mengambil keputusan penting, ia selalu mendahuluinya dengan doa dan shalat istikharah agar keputusan yang diambil membawa ketenangan hati. Temuan ini sejalan dengan pandangan Ali & Al-Owaidan (2017) yang menjelaskan bahwa etos kerja Islam berakar pada niat dan orientasi spiritual, bukan semata pada hasil. Cahyono (2018) juga menegaskan bahwa niat bekerja karena Allah mampu membentuk kesadaran religius yang berdampak pada keikhlasan dan integritas karyawan. Dengan demikian, nilai bekerja karena Allah menjadi pondasi utama yang membedakan motivasi kerja karyawan Bank Muamalat dari lembaga konvensional.

Disiplin Waktu

Nilai disiplin merupakan salah satu pilar penting etos kerja Islami yang ditemukan kuat di lingkungan Bank Muamalat. Informan SJR menuturkan, "Misalnya kita selalu tepat waktu dalam shalat, pastikan itu akan berimbas untuk selalu tepat waktu juga dalam pekerjaan." Pernyataan ini menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin ibadah dan disiplin kerja. Karyawan memandang waktu sebagai amanah yang harus dijaga, sebagaimana disampaikan oleh AA bahwa "menyia-nyiakan waktu berarti mengabaikan tanggung jawab yang bernilai ibadah." Hal ini sesuai dengan pandangan Mujahidin et al. (2022) bahwa manajemen waktu dalam Islam merupakan bagian dari pertanggungjawaban moral seorang muslim terhadap Allah SWT.

Kedekatan antara disiplin ibadah dan profesionalitas juga diperkuat oleh temuan Pratama (2019), yang menyatakan bahwa pekerja dengan kesadaran spiritual tinggi memiliki konsistensi dan komitmen lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Bank Muamalat bahkan mendukung penerapan disiplin ini secara kelembagaan dengan memberi waktu khusus untuk pelaksanaan shalat wajib, sebagaimana diceritakan oleh informan RS. Dengan demikian, disiplin di Bank Muamalat bukan sekadar pemenuhan aturan kerja, tetapi merupakan manifestasi nilai religiusitas yang menumbuhkan keteraturan, ketenangan, dan efisiensi kerja sehari-hari.

Amanah dan Tanggung Jawab

Nilai amanah menjadi inti dari budaya kerja karyawan Bank Muamalat. Informan AA menyatakan bahwa setiap pekerjaan yang diemban adalah “amanah dari Tuhan” yang harus dijalankan dengan sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab. Pandangan ini menggambarkan kesadaran bahwa setiap tindakan profesional memiliki dimensi spiritual yang tidak terpisahkan. ASP juga menegaskan pentingnya transparansi dan kejujuran dalam bekerja, terutama dalam hal pengelolaan dana nasabah: “Kalau nggak sesuai SOP ya kita laporkan. Jangan ditutup-tutupi.” Sikap ini menunjukkan bahwa amanah bukan hanya tanggung jawab individu kepada institusi, tetapi juga kepada Allah SWT sebagai pemberi amanah tertinggi.

Temuan ini sejalan dengan Wulandari dan Wulandari & Fatimah (2022) yang menyebutkan bahwa amanah merupakan landasan utama dalam manajemen kinerja Islami, mencakup kejujuran, integritas, dan kepatuhan terhadap aturan. Selain itu, penelitian Harmen et al. (2024) menemukan bahwa organisasi yang menumbuhkan budaya amanah memiliki tingkat koordinasi dan komunikasi internal yang lebih baik. Dengan demikian, nilai amanah dan tanggung jawab di Bank Muamalat tidak hanya memperkuat profesionalitas karyawan, tetapi juga menumbuhkan budaya kerja yang berlandaskan moralitas dan spiritualitas.

Kejujuran

Kejujuran muncul sebagai nilai dominan yang mengikat seluruh perilaku kerja karyawan Bank Muamalat. Informan AA menegaskan bahwa “kejujuran itu hal yang tidak bisa dilihat secara langsung, tetapi Tuhan yang menilai.” Pandangan ini menunjukkan bahwa kejujuran dipahami sebagai bentuk akuntabilitas spiritual, bukan sekadar etika organisasi. Informan ASA menambahkan bahwa hasil kerja yang diperoleh secara jujur akan membawa keberkahan, sedangkan ASP menyoroti pentingnya keterbukaan dalam transaksi keuangan meski dihadapkan pada godaan yang besar. Pandangan mereka sejalan dengan Zebua (2022), yang menjelaskan bahwa kejujuran merupakan manifestasi integritas pribadi yang menjadi dasar kepercayaan di tempat kerja.

Selain itu, penelitian Rosidi (2017) menunjukkan bahwa niat dan kejujuran yang benar dalam pekerjaan memperkuat keseimbangan antara profesionalisme dan spiritualitas. Dalam konteks Bank Muamalat, nilai ini terbukti menjadi fondasi kepercayaan baik di internal organisasi maupun di mata nasabah. Oleh karena itu, kejujuran di Bank Muamalat bukan sekadar norma etika, tetapi prinsip hidup yang menyatu dengan ibadah, membentuk karakter karyawan yang profesional, amanah, dan berintegritas.

PEMBAHASAN

Hasil pembahasan penelitian memuat pernyataan singkat tentang hasil penelitian. Pembahasan berisi diskusi menghubungkan dan membandingkan hasil penelitian dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Hasil wawancara dan pengamatan menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja Islami telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan profesional karyawan Bank Muamalat. Nilai seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, disiplin waktu, dan keikhlasan tidak hanya dipahami, tetapi dijalankan dengan penuh kesadaran dan niat yang kuat. Mereka bekerja dengan kompetensi sekaligus dengan hati. Budaya kerja yang terbentuk tidak muncul dari tekanan atau aturan yang ketat, melainkan tumbuh dari kesadaran spiritual dan keyakinan religius yang mendalam.

Sejalan dengan Cahyono (2018), etos kerja Islami terbentuk dari kombinasi nilai spiritual dan profesionalisme. Para karyawan memahami pekerjaan sebagai bagian dari ibadah, bukan sekadar kewajiban ekonomi. Hal ini menciptakan semangat dan rasa tanggung jawab yang lahir dari dalam diri, bukan semata karena pengawasan eksternal. Pratama (2019) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa ketika pekerjaan memiliki makna spiritual, kepuasan kerja dan rasa keterikatan terhadap institusi akan meningkat. Temuan ini juga sejalan dengan Hakam & Nurdin (2018) yang

menekankan bahwa internalisasi nilai keislaman dalam dunia kerja akan membentuk kepribadian yang berkarakter serta profesionalisme yang berlandaskan akhlak.

Bekerja karena Allah

Karyawan Bank Muamalat memahami bahwa bekerja bukan sekadar kewajiban profesional atau sarana mencari nafkah, melainkan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dengan cara pandang ini, mereka tidak hanya bekerja demi gaji atau jabatan, tetapi juga mencari ridha Allah. Hal tersebut membuat semangat mereka tetap terjaga meskipun menghadapi rutinitas dan tekanan pekerjaan yang berat. Rosidi (2017) menjelaskan bahwa orientasi spiritual dalam bekerja mampu menjadi sumber energi batin yang menjaga konsistensi seseorang. Prinsip ini tercermin pada karyawan Bank Muamalat yang tetap ikhlas dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Ali & Al-Owaidan (2017) menyebut bahwa etika kerja Islam berlandaskan pada niat dan proses, bukan hanya pada hasil akhir. Dalam konteks Bank Muamalat, niat bekerja karena Allah menjadi motivasi utama yang membentuk ketulusan dan kesabaran dalam bekerja.

Temuan ini diperkuat oleh Linando et al. (2018) yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang, semakin kuat etos kerjanya. Ridwansyah (2023) juga menegaskan bahwa keikhlasan merupakan energi spiritual yang membuat seseorang tetap termotivasi meskipun berada dalam tekanan. Nilai ini senada dengan pandangan Rohana et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi spiritual dapat memperkuat integritas pribadi dan menjaga arah kerja tetap sesuai nilai Islam. Di banyak organisasi modern, nilai spiritual sering terpinggirkan (Andini et al., 2024), tetapi di Bank Muamalat, justru nilai tersebut menjadi landasan utama budaya kerja. Dengan demikian, bekerja karena Allah bukan hanya memperkuat semangat individu, tetapi juga membentuk budaya kerja Islami yang bermakna, berkualitas, dan berorientasi pada keberkahan.

Disiplin Waktu

Di Bank Muamalat, disiplin waktu tidak hanya berarti hadir tepat waktu, melainkan juga memanfaatkan waktu sebagai amanah yang harus dijaga. Karyawan mengatur kegiatan secara terencana, menetapkan prioritas, dan tetap meluangkan waktu untuk ibadah meskipun di bawah tekanan pekerjaan. Dengan kesadaran ini, manajemen waktu menjadi bagian penting yang melekat pada etos kerja Islami (Mujahidin et al., 2022).

Cahyono (2018) menjelaskan bahwa etos kerja Islami erat kaitannya dengan iman; semakin kuat iman seseorang, semakin disiplin ia dalam memanfaatkan waktu. Linando et al. (2018) menambahkan bahwa religiusitas berfungsi sebagai pedoman moral yang menumbuhkan konsistensi kerja. Temuan ini juga didukung oleh Christa et al. (2021) yang menekankan bahwa efektivitas kerja membutuhkan perencanaan dan pemahaman tujuan yang jelas, bukan tindakan tergesa-gesa. Al-Azwi & Rohmah (2019) menyebut bahwa kedisiplinan berbasis spiritualitas mampu menghadirkan ketenangan batin dan stabilitas kerja. Dengan demikian, disiplin waktu di Bank Muamalat bukanlah paksaan eksternal, melainkan hasil dari kesadaran iman yang menjadikan pekerjaan terasa ringan dan penuh makna.

Amanah dan Tanggung Jawab

Nilai amanah bagi karyawan Bank Muamalat tidak hanya dimaknai sebagai kepercayaan dari atasan, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT. Pandangan ini mendorong mereka untuk bekerja dengan hati-hati, teliti, dan penuh dedikasi. Wulandari & Fatimah (2022), amanah merupakan inti dari sistem kerja Islam yang mencakup kejujuran, kesungguhan, dan komitmen moral. Sebaliknya, Akila (2020) menemukan bahwa lemahnya internalisasi nilai spiritual dapat melemahkan

rasa tanggung jawab karyawan. Pandangan tersebut diperkuat oleh Haes & Yunita (2019) yang menjelaskan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia Islami, karyawan dipandang sebagai aset utama yang harus dikelola dengan nilai amanah, bukan sekadar untuk mengejar produktivitas.

Budaya kerja di Bank Muamalat mencerminkan nilai-nilai tersebut, di mana kerja tim dibangun atas dasar saling percaya dan tanggung jawab bersama. Hal ini sejalan dengan penelitian Machsunah et al. (2023) dan Harmen et al. (2024) yang menyatakan bahwa amanah dapat memperkuat koordinasi, komunikasi, dan solidaritas dalam organisasi. Oleh karena itu, amanah di Bank Muamalat bukan hanya kejujuran pribadi, tetapi juga nilai kolektif yang mempererat kebersamaan dan meningkatkan efektivitas kerja.

Kejujuran

Karyawan Bank Muamalat menjadikan kejujuran sebagai prinsip hidup dan dasar moral dalam bekerja. Mereka meyakini bahwa kejujuran adalah kewajiban spiritual dan bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT, bukan sekadar aturan organisasi. Zebua (2022) menyebut kejujuran sebagai refleksi integritas pribadi dan ukuran keimanan seseorang.

Gunawan & Sari (2023) yang menyatakan bahwa kejujuran merupakan fondasi budaya kerja Islami karena membangun kepercayaan dan menghadirkan keberkahan. Cahyono (2018) juga menegaskan bahwa etos kerja Islami menuntut kejujuran dan kedisiplinan sebagai karakter utama pekerja Muslim. Dalam konteks Bank Muamalat, nilai ini tampak nyata karyawan menjalankan kejujuran bukan karena takut diawasi, tetapi karena kesadaran iman bahwa Allah selalu mengawasi setiap perbuatan. Andini et al. (2024) menunjukkan bahwa tekanan target dalam organisasi modern sering kali menguji integritas. Namun, budaya religius di Bank Muamalat membuat nilai kejujuran tetap kokoh. Lebih dari itu, kejujuran berjalan beriringan dengan nilai ikhlas, amanah, dan disiplin, membentuk simpul moral yang memperkuat etos kerja Islami di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki peran penting dalam membentuk dan memperkuat etos kerja Islami karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Nilai-nilai Islam seperti keikhlasan, kedisiplinan, amanah, tanggung jawab, dan kejujuran tidak hanya dipahami secara teoritis, tetapi benar-benar diinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari. Karyawan memandang pekerjaan bukan sekadar kewajiban profesional atau sarana mencari nafkah, melainkan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Pandangan ini mendorong mereka untuk bekerja dengan niat yang tulus, menjaga amanah, bersikap jujur, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Etos kerja Islami di lingkungan Bank Muamalat terbentuk melalui kesadaran spiritual yang kuat. Bekerja karena Allah menjadi prinsip utama yang menumbuhkan semangat, ketulusan, dan keteguhan moral dalam bekerja. Dengan landasan tersebut, karyawan tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses dan keberkahan yang menyertai setiap aktivitas kerja. Mereka mampu menyeimbangkan tuntutan profesional dengan nilai-nilai religius, sehingga produktivitas, loyalitas, dan integritas tetap terjaga. Nilai disiplin waktu muncul sebagai bagian penting dalam membentuk karakter kerja Islami. Karyawan memandang waktu sebagai amanah yang harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, baik untuk menyelesaikan pekerjaan maupun menunaikan ibadah. Kesadaran ini menumbuhkan ketertiban, tanggung jawab, dan rasa tangguh dalam menghadapi tekanan kerja. Kedisiplinan tidak lagi dianggap sebagai aturan organisasi, tetapi sebagai cerminan keimanan yang melahirkan keteraturan dan ketenangan dalam bekerja.

Selanjutnya, nilai amanah dan tanggung jawab menjadi dasar moral yang menuntun setiap tindakan karyawan. Pekerjaan dipandang sebagai titipan yang harus dijaga dengan sebaik-baiknya. Amanah tidak hanya berkaitan dengan hubungan antara karyawan dan atasan, tetapi juga dengan

hubungan spiritual antara manusia dan Tuhannya. Dengan prinsip ini, setiap individu berupaya untuk menjaga integritas dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi. Tanggung jawab juga mendorong terciptanya kerja sama dan saling percaya antarpegawai, sehingga membentuk budaya kerja yang harmonis dan saling mendukung. Sementara itu, kejujuran menjadi fondasi utama dalam menjaga integritas dan profesionalisme kerja. Karyawan meyakini bahwa kejujuran bukan semata kewajiban moral, melainkan bentuk pengabdian dan rasa takut kepada Allah SWT. Nilai ini melahirkan budaya transparansi dan akuntabilitas yang memperkuat kepercayaan internal maupun eksternal terhadap lembaga. Kejujuran juga menjadi benteng yang menjaga karyawan dari penyimpangan dalam pekerjaan dan menjamin keberlanjutan organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa etos kerja Islami tidak dibentuk oleh pengawasan atau peraturan formal, melainkan tumbuh dari dalam diri melalui kesadaran religius yang mendalam. Nilai-nilai Islam yang dihayati secara konsisten mampu membentuk perilaku kerja yang produktif, disiplin, dan berintegritas tinggi. Religiusitas menjadi sumber motivasi spiritual yang membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati, memaknai pekerjaan sebagai ibadah, serta menjadikan keberkahan sebagai tujuan utama. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja mampu menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada moralitas, keseimbangan, dan keberlanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih humanis dan berlandaskan nilai spiritual. Selain itu, hasil penelitian ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi bagaimana dimensi religiusitas dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja dalam konteks lembaga keuangan syariah maupun organisasi berbasis nilai lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan organisasi, peningkatan kualitas individu, serta arah penelitian selanjutnya. Pertama, bagi pihak manajemen Bank Muamalat, diharapkan dapat terus menumbuhkan dan memperkuat nilai religiusitas karyawan melalui program pembinaan spiritual dan kegiatan keagamaan yang berkesinambungan. Pelaksanaan pelatihan etika kerja Islami, pembiasaan ibadah berjamaah di lingkungan kantor, serta pembentukan komunitas internal berbasis nilai Islam dapat menjadi langkah nyata untuk menjaga semangat dan konsistensi penerapan etos kerja Islami. Dengan demikian, nilai-nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai simbol kelembagaan, tetapi benar-benar hidup dan terinternalisasi dalam budaya kerja sehari-hari. Dukungan institusi yang berkelanjutan akan membantu karyawan meningkatkan profesionalisme, menjaga integritas, serta memberikan pelayanan terbaik sesuai prinsip syariah.

Kedua, bagi karyawan, penting untuk senantiasa menjaga niat bekerja karena Allah SWT agar setiap aktivitas yang dilakukan memiliki nilai ibadah sekaligus profesionalitas. Nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, amanah, dan tanggung jawab perlu dipertahankan meskipun dalam situasi kerja yang menuntut target tinggi atau tekanan yang berat. Dengan mempertahankan kesadaran spiritual tersebut, karyawan tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga pada keberkahan dan integritas dalam bekerja. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih terbatas pada satu cabang Bank Muamalat, sehingga disarankan untuk memperluas objek kajian ke cabang lain atau lembaga keuangan syariah yang berbeda agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk memperkuat validitas hasil. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kinerja karyawan, atau loyalitas organisasi akan memperkaya pemahaman tentang hubungan antara religiusitas dan etos kerja Islami, sehingga memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen dan praktik organisasi berbasis nilai-nilai Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Https://Jurnal.Univpgri-Palembang.Ac.Id/Index.Php/Ekonomika/Index*.
- Al-Azwi, N. M., & Rohmah, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Spiritual terhadap Kedisiplinan Siswa di Lingkungan Sekolah. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 2(02), 189–201. <https://doi.org/10.37542/iq.v2i02.32>
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 1, Issue 2). <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- Ali, A. J. , & Al-Owaihian, A. (2017). *Islamic work ethic: A critical review. Cross Cultural & Strategic Management*. 24(2), 230–243.
- Andini, Barlian, & Wibawa. (2024). Pengaruh Integritas Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 395–407. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1275>
- Braun, & Clarke. (2021). Thematic analysis: A practical guide. *SAGE Publications*.
- Cahyono, F. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 1, Issue 2). <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- Christa, R., Frendy, T., Pelleng, A. O., Program, S. A., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5).
- Creswell, J. W. (2018). *Creswel_research Methodology_3rd Edition*. .
- Delavani, E., & Linando, J. A. (2025). Freelancers in the Creative Industries An In-Depth Analysis of Flexibility and Uncertainty. *Organization and Human Capital Development*, 4(1), 147–165. <https://doi.org/10.31098/orcaddev.v4i1.3266>
- Dewi, E., & Munthe, H. (2025). *Kepemimpinan dan Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja dalam Konteks Pendidikan Islam* (Vol. 1).
- Gunawan, A., & Sari, R. (2023). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Syariah Terhadap Produktivitas dan Kinerja Organisasi. In *Education Journal.2023* (Vol. 2, Issue 2).
- Haes, & Yunita. (2019). Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia Pada Organisasi Pariwisata Di Kabupaten Badung Dalam Perspektif Konflik. In *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* (Vol. 3, Issue 1). <http://journal.undiknas.ac.id>
- Hakam, & Nurdin. (2018). *Metode Internalisasi Nilai-Nilai (Untuk Modifikasi Perilaku Berkarakter)*. Maulana Media Grafika.

- Harmen, H., Indriani, R., Mahyundari, A., Wulandari, A., Septanisiaus Togatorop, R., Nuansa, A., Nasution, I., Handayani, M., Sinaga, P., Putri, N. A., Masharif Al-Syariah, J., Ekonomi, J., & Syariah, P. (2024). *Dampak Etika Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan*. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i3.22786>
- Hasbiansyah. (2008). *Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi*.
- Kinady, S. U. P., & Linando, J. A. (2025). Women's Experiences with Sensitive Jokes in the Workplace. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 3(2), 169–184. <https://doi.org/10.55927/ijems.v3i2.53>
- Linando, J. A., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2018). *Etos kerja Islam: di mana kita sekarang? peta etos kerja Islam* (Vol. 1). www.pewresearch.org,
- Machmud, M. (2016). Tuntunan Penulisan Tugas Akhir Berdasarkan Prinsip Dasar Penelitian Ilmiah. *Research Report*.
- Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 38–48. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1352>
- Mujahidin, E., Rachmat, R., Tamam, A. M., & Alim, A. (2022). Konsep Manajemen Waktu dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01), 129. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2203>
- Pratama, S. W. (2019). *Hubungan Antara Nilai Kerja (Work Value) Dengan Komitmen Organisasi (Organization Commitment) Pada Karyawan Divisi Consumer Service li Timur PT Telekomunikasi Indonesia*.
- Ridwansyah. (2023). Mediasi Kerja Ikhlas Antara Perilaku Kerja Terhadap Keterlibatan Dan Budaya Kerja Guru. *2ND MDP STUDENT CONFERENCE (MSC) 2023*.
- Rohana, Lubna, & Afifurrahman. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Spiritual, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1689–1698. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.1973>
- Rosidi. (2017). Niat Menurut Hadis Dan Implikasinya Terhadap Proses Pembelajaran. In *Jurnal Inspirasi* (Vol. 1, Issue 1).
- Sugiyono. (2019). *Motode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widiastuti, H., Koagouw, V. I. A., & Kalangi, J. S. (2018). *Teknik Wawancara Dalam Menggali Informasi Pada Program Talk Show Mata Najwa Episode Tiga Trans 7*.
- Wulandari, S. L., & Fatimah, S. (2022). Prinsip Amanah Sebagai Landasan Manajemen Kinerja Pegawai: Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta. In *UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* (Vol. 8, Issue 1).

Yusanto. (2019). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication*, 1(1).

Zebua, Y. M. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kejujuran Terhadap Komitmen Karyawan Melalui Prestasi Kerja*. <http://sosains.greenvest.co.id>