

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya kerja merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Budaya kerja tidak hanya berkaitan dengan aturan yang dibuat oleh perusahaan, tetapi juga berhubungan dengan nilai, sikap, kebiasaan, dan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, budaya kerja yang baik perlu dibangun melalui proses pembiasaan dan internalisasi nilai yang dilakukan secara berkelanjutan.

Dalam perspektif Pendidikan Agama Islam, pembentukan perilaku manusia tidak hanya diarahkan pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter, moral, dan sikap yang sesuai dengan nilai-nilai agama. Siful Arifin menjelaskan bahwa pendidikan Islam memiliki landasan yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis serta mempunyai dimensi nilai ketuhanan dan nilai kemanusiaan atau moral.¹ Pandangan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan Islam memiliki orientasi yang luas, yaitu membentuk manusia yang tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga memiliki perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

¹ Siful Arifin, "Mengurai Basis Filosofis Pendidikan Islam," *Kariman: Jurnal Pendidikan Keislaman* 5, no. 2 (2017): 1–18, <https://doi.org/10.52185/kariman.v5i2.17>

Pembentukan perilaku tersebut membutuhkan proses pembiasaan. Lingkungan yang kondusif dan edukatif memiliki peranan penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Arifin menjelaskan bahwa lingkungan pendidikan memiliki fungsi penting dalam proses pendidikan dan pembentukan kualitas manusia.² Meskipun kajian tersebut berada dalam konteks keluarga sebagai lingkungan pendidikan, prinsipnya memiliki relevansi untuk lingkungan kerja, karena perilaku seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat ia berada dan nilai-nilai yang dibiasakan secara terus-menerus.

Pembiasaan keagamaan dalam lingkungan kerja dapat menjadi salah satu bentuk internalisasi nilai Islam. Kegiatan seperti doa bersama sebelum bekerja, pelaksanaan ibadah secara tepat waktu, membaca Al-Qur'an, berdzikir, mengikuti kegiatan keagamaan, serta membiasakan perilaku yang sesuai dengan nilai agama dapat membentuk sikap religius yang kemudian berpotensi tercermin dalam perilaku kerja.

Pendidikan agama juga mempunyai hubungan erat dengan pembentukan karakter. Siful Arifin dan Supandi menjelaskan bahwa pendidikan yang hanya menekankan kemampuan intelektual belum cukup untuk membentuk manusia yang memiliki mental positif. Pendidikan karakter dan pendidikan agama diperlukan untuk

² Siful Arifin, "Revitalisasi Keluarga sebagai Lingkungan Pendidikan," *Kariman: Jurnal Pendidikan Keislaman* 5, no. 1 (2017): 1–22, <https://doi.org/10.52185/kariman.v5i1.40>

memperkuat aspek afektif dan spiritual sehingga dapat membentuk mental dan perilaku yang lebih baik.³

Pandangan tersebut memiliki relevansi dengan kehidupan karyawan di perusahaan. Karyawan tidak hanya dituntut mempunyai kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga membutuhkan karakter berupa kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, amanah, kerja sama, dan komitmen. Nilai-nilai tersebut pada akhirnya dapat tercermin dalam perilaku kerja dan menjadi bagian dari budaya kerja organisasi.

Selain pembiasaan keagamaan, pembinaan akhlak merupakan aspek penting dalam membentuk perilaku manusia. Pembinaan tidak cukup dilakukan melalui penyampaian pengetahuan, tetapi membutuhkan proses bimbingan, pengarahan, keteladanan, pengawasan, dan pembiasaan secara berkelanjutan. Arifin dalam kajiannya mengenai eksistensi pendidik dalam perspektif hadis menjelaskan adanya tanggung jawab, bimbingan, pengaturan, dan pemeliharaan dalam proses pendidikan.⁴ Konsep tersebut dapat dikembangkan dalam konteks pembinaan akhlak di lingkungan kerja.

Pembinaan akhlak dalam lingkungan perusahaan dapat diarahkan pada pembentukan perilaku jujur (*shidq*), amanah, disiplin, bertanggung

³ Siful Arifin dan Supandi, "Pendidikan Agama Islam (PAI) sebagai Wujud Revolusi Mental Generasi Bangsa," *Kariman: Jurnal Pendidikan Keislaman* 7, no. 1 (2019): 17–28,

⁴ Siful Arifin, "Eksistensi Orang Tua sebagai Pendidik dalam Perspektif Hadits," *Kariman: Jurnal Pendidikan Keislaman* 6, no. 2 (2018): 251–266, <https://doi.org/10.52185/kariman.v6i2.96>.

jawab (*mas'uliyah*), memiliki adab dalam berinteraksi, serta mampu bekerja sama dengan orang lain. Apabila nilai tersebut dilakukan secara terus-menerus, maka perilaku individu dapat berkembang menjadi kebiasaan bersama dan pada akhirnya membentuk budaya kerja organisasi.

Perkembangan dunia industri modern menuntut perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian target ekonomi semata, tetapi juga memperhatikan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh, termasuk aspek spiritual dan moral⁵. Dalam perspektif manajemen modern, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional dan spiritual⁶. Hal ini sejalan dengan pandangan Daniel Goleman yang menekankan pentingnya kecerdasan *non-kognitif* dalam menentukan keberhasilan individu dan organisasi.⁷

Bekerja yang baik adalah amal yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan, sebagaimana firman Allah SWT:

وَسْتَرِدُّونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلُكُمْ اللَّهُ فَيَسِيرُ أَعْمَلُوا ۖ وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كَتُمَ بِمَا فِي بُيُوتِكُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عِلْمٌ إِلَيَّ

⁵ Rahmawati, D. (2023). Pengaruh Pembiasaan Keagamaan terhadap Karakter Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, 11(1), 33–47.

⁶ Hidayat, A. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Al-Qur'an dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Islam*, 8(1), 45–60.

⁷ Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

“Dan katakanlah : *bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.*” (QS. At-Taubah [9]: 105)⁸

Menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh adalah penunaian amanah. Allah memerintahkan kita untuk menunaikan amanah kepada yang berhak. Allah *Ta'ala* berfirman,

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

“Sesungguhnya Allah memerintahkan kepada kalian untuk menunaikan amanat kepada yang berhak.” (QS. An Nisaa’: 58)

Begitu pula dalam hadist dari Abu Hurairah *radhiyallahu ‘anhu*, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَىٰ مَنْ أَيْتَمَنَّكَ وَلَا تَخْنُ مِنْ خَائِكَ

“Tunaikanlah amanat pada orang yang memberikan amanat padamu dan janganlah mengkhianati orang yang mengkhianatimu.” (HR. Abu Daud, no. 3535; Tirmidzi, no. 1264; dan Ahmad 3:414, sahih).

Konsep *workplace spirituality* menekankan bahwa individu membutuhkan makna, tujuan, dan nilai dalam pekerjaan yang dilakukan. Menurut Louis W. Fry, spiritualitas kerja berkaitan dengan nilai intrinsik yang memotivasi seseorang untuk bekerja secara bermakna dan

⁸ Tim Syaamil Al Qur'an, Syaamil Qur'an : Hijaz Terjemah Tafsir Per Kata (Bandung: Syaamil Quran, 2017)

berorientasi pada tujuan yang lebih tinggi.⁹ Karyawan yang memiliki spiritualitas kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, dan kinerja yang lebih baik.

Spiritualitas kerja yang profesional sejalan dengan ajaran Islam bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah ('amal shalih). Hal ini diperkuat oleh pemikiran Al-Ghazali yang menegaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai syariat akan bernilai ibadah dan menghasilkan keberkahan¹⁰. Integrasi antara nilai-nilai spiritual dan aktivitas kerja ini menjadi sangat penting dalam membentuk etos kerja Islami dalam aspek manapun, lebih-lebih di dunia kerja

Membangun dan menciptakan spiritualitas kerja salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pembiasaan keagamaan. Pembiasaan merupakan metode pendidikan yang efektif dalam membentuk karakter, karena dilakukan secara berulang hingga menjadi bagian dari kepribadian individu. Menurut Zakiyah Daradjat, pembiasaan keagamaan dapat menumbuhkan keimanan dan membentuk perilaku religius yang konsisten dalam kehidupan sehari-hari¹¹. Dalam lingkungan kerja, pembiasaan ini dapat berupa shalat berjamaah, membaca Al-Qur'an, serta kegiatan keagamaan lainnya yang terintegrasi dalam aktivitas organisasi.

⁹ Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.

¹⁰ Al-Ghazali. (2005). *Ihya' Ulumuddin*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah.

¹¹ Daradjat, Z. (1996). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.

Selain pembiasaan keagamaan, faktor penting lain adalah pembinaan akhlak. Akhlak merupakan inti dari ajaran Islam yang berfungsi sebagai pedoman perilaku manusia. Dalam dunia kerja, nilai-nilai akhlak seperti kejujuran (*ṣidq*), tanggung jawab (*amanah*), dan profesionalisme (*ihsan*) menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang sehat. Hal ini sejalan dengan konsep etika kerja dalam organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, bahwa nilai dan sikap individu sangat mempengaruhi perilaku kerja dan budaya organisasi.¹²

Pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak secara bersama-sama akan membentuk budaya religius dalam organisasi. Budaya religius merupakan sistem nilai dan kebiasaan yang berlandaskan ajaran agama dan diinternalisasikan dalam kehidupan organisasi. Budaya ini tercermin dalam perilaku sehari-hari, interaksi sosial, serta norma kerja yang dianut oleh anggota organisasi. Menurut Edgar H. Schein, budaya organisasi terbentuk dari nilai-nilai yang diyakini dan dipraktikkan secara konsisten oleh anggota organisasi.¹³

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pembiasaan keagamaan dan nilai-nilai spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan perilaku kerja. Penelitian Rohman (2019) menemukan bahwa

¹² Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

¹³ Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

kegiatan keagamaan meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja.¹⁴ Fadillah (2020) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.¹⁵ Sementara itu, Suryani (2021) menyimpulkan bahwa pembinaan akhlak mampu meningkatkan kualitas hubungan sosial dan budaya organisasi¹⁶. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat parsial dan belum mengkaji secara simultan hubungan antara pembiasaan keagamaan, pembinaan akhlak, spiritualitas kerja, dan budaya religius dalam satu model penelitian.

PT. Refindo yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmad Nomor 5, Madiun merupakan perusahaan swasta yang menarik untuk diteliti karena konsistensinya dalam menerapkan program pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak. Perusahaan ini mengintegrasikan praktik keagamaan ke dalam aktivitas kerja sehari-hari, yang berpotensi membentuk budaya kerja yang kuat di kalangan karyawan.

Berawal dari usaha kecil berbasis bengkel rumahan, Refindo kini telah berkembang menjadi industri berskala besar dengan ratusan tenaga kerja dan jaringan bisnis yang luas. Kendati demikian, perjalanan perusahaan tidak lepas dari berbagai tantangan. Salah satu ujian terberat

¹⁴ Rohman, A. (2019). Pengaruh Kegiatan Keagamaan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(1), 55–70.

¹⁵ Fadillah, N. (2020). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 12(2), 115–130.

¹⁶ Suryani, L. (2021). Pembinaan Akhlak dan Pengaruhnya terhadap Budaya Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 88–102.

terjadi ketika perusahaan mengalami krisis selama dua bulan tanpa adanya pesanan masuk, sehingga berdampak pada keterlambatan pembayaran gaji karyawan.

Di tengah situasi krisis tersebut, terjalin dinamika yang menarik antara pimpinan dan karyawan. Para karyawan tetap menunjukkan loyalitas tinggi serta bersedia bertahan meskipun belum menerima gaji untuk sementara waktu. Kondisi ini mencerminkan adanya rasa memiliki (*sense of belonging*), tanggung jawab, serta ikatan kekeluargaan yang erat antara karyawan dan perusahaan.

Salah satu upaya yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi kondisi tersebut adalah melakukan perubahan spiritual dalam kehidupan kerja. Aktivitas pekerjaan dihentikan menjelang waktu salat, kemudian seluruh karyawan diarahkan untuk melaksanakan salat fardu secara tepat waktu dan berjamaah. Selain itu, karyawan dibiasakan melaksanakan ibadah sunnah, berdzikir, membaca Al-Qur'an, dan bersedekah. Pimpinan juga memberikan keteladanan melalui kepedulian terhadap kesejahteraan dan kehidupan keagamaan karyawan.

Upaya tersebut dilandasi keyakinan terhadap nilai-nilai Al-Qur'an, khususnya QS. *Ar-Ra'd* ayat 11 tentang pentingnya perubahan diri dan QS. *At-Thalaq* ayat 2–3 tentang ketakwaan sebagai jalan keluar dan datangnya rezeki. Seiring dengan perubahan tersebut, Refindo kembali memperoleh pesanan dan berkembang hingga mampu bertahan serta menjadi perusahaan yang memiliki reputasi nasional dan internasional.

Selain pembiasaan keagamaan, keberhasilan Refindo juga didukung oleh pembinaan akhlak dan hubungan kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan. Karyawan dipandang sebagai bagian dari keluarga perusahaan, tetapi tetap diarahkan untuk bekerja secara profesional dengan berlandaskan ketaatan kepada Allah SWT. Pendekatan tersebut diharapkan menumbuhkan rasa saling memiliki, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, dan komitmen dalam bekerja.

Internalisasi nilai keagamaan juga dapat menjadikan nilai agama sebagai pedoman kehidupan. Arifin dan Ach. Syaiful menjelaskan bahwa nilai-nilai keagamaan dapat ditanamkan sehingga menjadi *way of life* dalam kehidupan seseorang.¹⁷ Dalam konteks perusahaan, prinsip tersebut dapat diterapkan melalui pembiasaan nilai agama yang kemudian diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari.

Dengan demikian, terdapat hubungan konseptual antara pembiasaan keagamaan, pembinaan akhlak, dan budaya kerja. Pembiasaan keagamaan dapat menjadi sarana internalisasi nilai agama, sedangkan pembinaan akhlak dapat memperkuat pembentukan karakter dan perilaku. Nilai yang telah terinternalisasi dalam diri karyawan selanjutnya dapat diwujudkan melalui perilaku kerja yang positif,

¹⁷ Siful Arifin dan Ach. Syaiful, "Urgensi Mata Kuliah Aswaja di Perguruan Tinggi Islam," *Kariman: Jurnal Pendidikan Keislaman* 7, no. 2 (2019): 239–254, <https://doi.org/10.52185/kariman.v7i2.117>.

sehingga secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi terhadap terbentuknya budaya kerja yang baik.

Dalam konteks PT. Refindo Madiun, pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak menjadi menarik untuk diteliti karena lingkungan kerja bukan hanya tempat berlangsungnya aktivitas ekonomi, tetapi juga menjadi lingkungan sosial tempat karyawan berinteraksi, membangun kebiasaan, menjalankan tanggung jawab, dan menerapkan nilai-nilai tertentu. Oleh karena itu, perlu diketahui secara empiris apakah pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat celah penelitian yang menarik untuk dikaji. Beberapa kajian sebelumnya lebih banyak membahas pendidikan, lingkungan pendidikan, pendidikan karakter, dan internalisasi nilai keagamaan dalam konteks keluarga maupun lembaga pendidikan. Sementara itu, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak terhadap budaya kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan masih perlu dikembangkan.

Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembiasaan Keagamaan dan Pembinaan Akhlak terhadap Budaya Kerja di PT. Refindo Madiun.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan awal, kegiatan pembiasaan keagamaan di lingkungan lembaga telah berjalan dengan baik dan terprogram, seperti pelaksanaan shalat berjamaah, doa dalam setiap aktifitas, serta kegiatan keagamaan rutin lainnya. Kegiatan tersebut menunjukkan adanya komitmen lembaga dalam membangun budaya kerja yang religius sebagai bagian dari pembinaan karakter dan perilaku kerja karyawan.

Namun demikian, terdapat beberapa permasalahan yang masih dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Belum terukurnya secara ilmiah tingkat keberhasilan pembiasaan keagamaan dalam menginternalisasikan nilai-nilai religius ke dalam perilaku kerja karyawan.
2. Adanya variasi dalam implementasi nilai keagamaan pada perilaku kerja, di mana tidak semua karyawan menunjukkan tingkat disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang sama meskipun mengikuti kegiatan pembiasaan yang sama.
3. Belum optimalnya pemahaman mengenai mekanisme internalisasi nilai keagamaan, khususnya bagaimana proses pembiasaan mampu mengubah kesadaran dan sikap kerja secara mendalam.
4. Kurangnya integrasi antara kegiatan pembiasaan keagamaan dengan sistem pembinaan dan supervisi kerja, sehingga kegiatan yang bersifat ritual belum sepenuhnya terhubung dengan indikator kinerja

profesional.

5. Belum teridentifikasinya faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pembiasaan keagamaan, baik faktor internal individu maupun faktor eksternal kelembagaan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini agar lebih terarah dan fokus, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Pembiasaan keagamaan dibatasi pada kegiatan seperti shalat berjamaah, membaca Al-Qur'an, dan kegiatan ibadah rutin lainnya di lingkungan perusahaan.
2. Pembinaan akhlak difokuskan pada nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama.
3. Budaya kerja dibatasi pada aspek makna kerja, kesadaran ibadah, dan komitmen kerja.
4. Penelitian dilakukan pada karyawan di PT. Refindo Jl. Basuki Rahmad No. 5 Kota Madiun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pembiasaan keagamaan terhadap budaya kerja di PT. Refindo Jl. Basuki Rahmad No. 5 Madiun ?
2. Apakah terdapat pengaruh pembinaan akhlak terhadap budaya kerja di PT. Refindo Jl. Basuki Rahmad No. 5 Madiun ?

3. Apakah terdapat pengaruh simultan Pembiasaan Keagamaan dan Pembinaan Akhlak Terhadap Budaya kerja di PT. Refindo Jl. Basuki Rahmad No. 5 Madiun ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pembiasaan keagamaan terhadap budaya kerja karyawan di PT. Refindo Jl. Basuki Rahmad No. 5 Madiun
2. Menganalisis pengaruh pembinaan akhlak terhadap budaya kerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak secara bersama-sama terhadap budaya kerja karyawan

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis terkait pengaruh penerapan pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak terhadap budaya kerja. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan tentang implementasi pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak dalam pembentukan karakter budaya kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak terhadap budaya kerja bagi karyawan

1. Manfaat Teoretis
 - a. Memperkaya literatur :

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi baru tentang pengaruh penerapan pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak terhadap budaya kerja

b. Mengembangkan teori :

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan teori tentang implementasi pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak terhadap budaya kerja.

c. Menambah wawasan :

Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti, akademisi, dan praktisi pendidikan tentang pentingnya pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak terhadap budaya kerja

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi dan pengembangan program pembiasaan keagamaan dan pembinaan akhlak untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Bagi Karyawan

Sebagai motivasi untuk meningkatkan spiritualitas kerja dan mengamalkan nilai-nilai akhlak dalam kehidupan kerja sehari-hari.

c. Bagi Akademisi

Sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan budaya kerja dalam organisasi.

