

## IMPLEMENTASI RELIGIOSITAS DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ISLAM PADA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA

Nilam Dwi Cahya<sup>1)\*</sup>, Romi Adetio Setiawan<sup>2</sup>, Badaruddin Nurhab<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Korespondensi Email<sup>1)\*</sup>: [nilam.dwi@mail.uinfabengkulu.ac.id](mailto:nilam.dwi@mail.uinfabengkulu.ac.id)

Email<sup>2)</sup>: [romiadetio@mail.uinfabengkulu.ac.id](mailto:romiadetio@mail.uinfabengkulu.ac.id)

Email<sup>3)</sup>: [b85nurhab@gmail.com](mailto:b85nurhab@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali penerapan nilai-nilai religius dapat memperkuat etos kerja Islami di kalangan pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Bengkulu Adam Malik. Pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif deskriptif. Sepuluh orang karyawan dipilih secara purposive sebagai informan utama dalam studi ini. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi, sedangkan analisis data mengikuti model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup proses reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Temuan menunjukkan bahwa pelaksanaan nilai religius tercermin dalam rutinitas ibadah seperti doa bersama sebelum mulai bekerja, menjalankan salat tepat waktu, serta adanya dukungan antarpegawai dalam suasana kekeluargaan. Etos kerja Islami terwujud melalui sikap kerja profesional, kejujuran, tanggung jawab, dan semangat bekerja yang diposisikan sebagai bentuk pengabdian dan amanah. Keseluruhan hasil memperlihatkan bahwa religiusitas memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan etos kerja Islami yang berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Kesimpulannya, nilai-nilai religius telah menyatu dengan budaya kerja di BSI KC Bengkulu Adam Malik, terlibat dari aktifnya kegiatan keagamaan, tersedianya fasilitas ibadah, serta sikap karyawan yang memaknai pekerjaan sebagai rahmat dan amanah dalam Islam.

**Keywords:** Implementasi, Religiositas, Etos Kerja Islam

## IMPLEMENTATION OF RELIGIOSITY IN IMPROVING THE ISLAMIC WORK ETHIC OF INDONESIAN SHARIA BANK EMPLOYEES

### Abstract

This study aims to explore how the implementation of religious values can strengthen the Islamic work ethic among employees of Bank Syariah Indonesia (BSI), Bengkulu Adam Malik Branch Office. A descriptive qualitative approach was employed. Ten employees were selected purposively as the main informants for this research. Data were collected through interviews and observations, while data analysis followed the interactive model developed by Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that the embodiment of religiosity is reflected in daily religious practices such as collective prayers before starting work, performing prayers on time, and mutual support among staff in a familial atmosphere. The Islamic work ethic is manifested through professional conduct, honesty, responsibility, and a strong work spirit viewed as a form of devotion and trust. Overall, the results indicate that religiosity plays a significant role in shaping the Islamic work ethic, positively impacting employee performance and productivity. In conclusion, religious values have been well-integrated into the work culture at BSI KC Bengkulu Adam Malik, as evidenced by the active religious activities, availability of prayer facilities, and employees' perception of work as both a blessing and a trust in Islam.

**Keywords:** Implementation, Religiosity, Islamic Work Ethic

## PENDAHULUAN

Di dalam (Setiawan et al., 2021) Syariah merujuk pada sistem hukum dalam Islam, dan dalam konteks keuangan, istilah ini menggambarkan segala bentuk aktivitas atau praktik yang selaras dengan prinsip-prinsip hukum Islam. Dalam dunia perbankan dan keuangan Islam, istilah ini digunakan untuk menegaskan bahwa setiap layanan maupun produk yang ditawarkan harus sesuai dengan ketentuan syariah, mengingat karakteristiknya yang berbeda dari sistem perbankan konvensional. Legalitas dan kesesuaian produk serta layanan dalam industri perbankan syariah ditentukan oleh otoritas syariah yang diakui, seperti Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) di Indonesia, *Sharia Advisory Council* (SAC) di Malaysia, Dewan Pengawas Keuangan Syariah di Brunei Darussalam, serta *Sharia Supervisory Board* (SSB) di Inggris. Dewan-dewan ini terdiri atas para ahli dari berbagai latar belakang dalam bidang fikih dan keuangan Islam, yang berperan penting dalam mendukung serta mendorong pertumbuhan industri perbankan syariah.

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang menerapkan prinsip bagi hasil dalam pengelolaan dana antara nasabah penabung (kreditur), pihak peminjam (debitur), dan pihak bank. Perhitungan pendapatan dan biaya dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama, sehingga baik keuntungan maupun kerugian dibagi secara proporsional sesuai dengan kontribusi masing-masing pihak. Dalam praktik muamalah, prinsip-prinsip syariat Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan as-Sunnah menjadi pedoman, di mana aktivitas ekonomi tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga sebagai sarana saling membantu antarumat manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman "... Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya" (QS. Al-Maidah:2). Allah Subhanahu Wa Ta'ala juga berfirman "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. (Mustofa et al., 2020)

Sistem perbankan Islam dibangun di atas prinsip-prinsip yang bertujuan untuk menanggulangi kemiskinan serta mendorong pemerataan kesejahteraan, sehingga memiliki potensi besar dalam mendukung pembangunan ekonomi. Menurut (Setiawan, 2022) praktik riba secara tegas dilarang dalam hukum Islam klasik, sementara aktivitas perdagangan diperbolehkan. Oleh karena itu, perbankan syariah modern beroperasi melalui mekanisme pembagian risiko, seperti kerja sama bagi hasil dan rugi dalam bentuk akad musharakah dan mudharabah, serta melalui akad-akad berbasis perdagangan (tjariah) dan biaya. Segala bentuk perjanjian yang mengandung bunga, baik dalam bentuk deposito maupun pinjaman yang memindahkan risiko kepada pihak lain, tidak dibenarkan dalam sistem ini. Meski demikian, upaya untuk menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam lembaga keuangan kerap menghadapi tantangan, termasuk munculnya ketidakpahaman atau resistensi dari sebagian masyarakat. Bahkan sebagian umat Islam sendiri ada yang belum memahami konsep riba secara utuh atau memiliki pandangan negatif terhadap sistem syariah. Hal ini menjadi masalah ketika muncul anggapan bahwa bank syariah tidak berbeda dengan bank konvensional karena dinilai tetap beroperasi dengan unsur riba untuk memperoleh keuntungan.

Dalam era globalisasi dan persaingan industri keuangan yang semakin ketat, lembaga keuangan syariah dituntut tidak hanya unggul dalam produk dan layanan, tetapi juga dalam kualitas sumber daya manusianya. Salah satu indikator keberhasilan institusi keuangan berbasis syariah adalah kemampuan dalam menginternalisasi nilai-nilai religius ke dalam

perilaku kerja karyawan. Hal ini menjadi krusial mengingat nilai-nilai Islam tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dalam membentuk karakter dan integritas karyawan.

Menurut (Satar, 2022), Bank Syariah memainkan peran penting dan strategis dalam mendorong pembangunan ekonomi yang berlandaskan nilai-nilai Islam di Indonesia. Salah satu unsur krusial dalam kegiatan operasionalnya adalah penerapan ajaran agama, yang tercermin tidak hanya melalui produk dan layanan keuangan yang ditawarkan, tetapi juga dalam nilai-nilai kerja yang tertanam dalam budaya organisasi dan perilaku para karyawannya. Al-Qur'an dan Hadits memberikan panduan yang jelas mengenai pentingnya bekerja secara halal dan mencari rezeki dengan cara yang diridhai oleh Allah SWT. Segala yang dimiliki oleh manusia sejatinya berasal dari Allah dan akan kembali kepada-Nya, sehingga setiap usaha dalam mencari nafkah harus didasarkan pada nilai-nilai ketauhidan dan kepasrahan kepada kehendak-Nya.

Didalam (R. Ardhimas Indra Wijaya, Pardiman, 2022), Religiositas merujuk pada keyakinan mendalam seseorang terhadap nilai-nilai agama yang diyakini dalam hati dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Keberagamaan ini memiliki peranan signifikan dalam membentuk dan mengembangkan etos kerja, serta menjadi elemen fundamental dalam kehidupan individu. Penerapan religiositas tidak hanya terbatas pada kegiatan ibadah ritual, tetapi juga tercermin dalam berbagai aspek sosial, seperti membantu sesama, menjalin kerja sama, serta menunjukkan sikap jujur dan peduli terhadap orang lain. Untuk memperkuat nilai-nilai keagamaan sekaligus meningkatkan etos kerja, diperlukan program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk menyesuaikan keterampilan individu dengan kapasitas dan keahliannya. Program ini tidak hanya relevan dalam konteks ibadah, tetapi juga dalam penerapan nilai-nilai agama dalam kehidupan profesional. Selain itu, pelatihan semacam ini juga mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan mendorong inisiatif baru yang inovatif dalam berbagai bidang kehidupan.

(Sungadi, 2020) mengemukakan bahwa religiositas dapat dipahami melalui beberapa dimensi yaitu: keyakinan, praktik, pengalaman, pengetahuan, dan konsekuensi. Teori ini relevan untuk menganalisis bagaimana nilai keagamaan internal karyawan dapat memengaruhi kinerja kerja dalam konteks Islam. Selain itu, konsep etos kerja Islam merujuk pada pandangan bahwa kerja adalah bentuk ibadah yang memerlukan kesungguhan, kejujuran, dan tanggung jawab.

Etos kerja memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam menentukan tingkat keberhasilan maksimal seseorang dalam dunia kerja. Keberhasilan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan kemampuan intelektual semata, tetapi juga sangat ditentukan oleh sejauh mana individu tersebut memiliki etos kerja yang kuat, yakni kesungguhan, semangat, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam hal ini, etos kerja mencerminkan nilai-nilai moral, spiritual, dan budaya yang tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang serta masyarakat tempat ia tinggal. Hati nurani individu dan sistem nilai yang dianut oleh masyarakat berperan besar dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang produktif. Oleh karena itu, etos kerja bukanlah sesuatu yang bersifat individualistik saja, melainkan juga sosial-kultural, karena dipengaruhi oleh norma, kebiasaan, dan tradisi yang berlaku dalam masyarakat.

Dalam konteks yang lebih luas, terutama dalam pembangunan ekonomi suatu bangsa, etos kerja memiliki fungsi yang sangat strategis sebagai pedoman dan penentu utama dalam mengarahkan perilaku manusia. Masyarakat yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, serta memiliki disiplin tinggi dalam bekerja, sehingga akan berdampak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Etos kerja juga

berperan dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, kompetitif, dan berorientasi pada kualitas. Hal ini berarti bahwa pembangunan ekonomi tidak hanya bergantung pada kebijakan pemerintah atau investasi modal semata, tetapi juga pada karakter dan mentalitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, penguatan etos kerja harus menjadi bagian integral dari setiap strategi pembangunan. Secara konseptual, etos kerja menunjuk pada hakikat terdalam dari manusia, yang meliputi watak, karakter, dan kualitas hidup yang dianut serta dijalankan dalam kehidupan sehari-hari. Ia mencerminkan dimensi moral dan spiritual seseorang, mencakup gaya hidup, preferensi estetika, dan suasana batin yang mewarnai cara pandang serta sikap seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan pada umumnya. Etos kerja bukan hanya berhubungan dengan produktivitas, tetapi juga dengan nilai-nilai etika seperti kejujuran, keikhlasan, tanggung jawab, dan rasa hormat terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, etos kerja menjadi cerminan dari integritas dan jati diri seseorang sebagai manusia yang berkontribusi dalam masyarakat.

Menurut (Hasan, 2022), etos kerja merupakan suatu sikap mendasar yang dimiliki oleh individu terhadap dirinya sendiri serta terhadap lingkungan sosial dan profesional di sekitarnya. Sikap ini tidak hanya terbentuk dari persepsi internal semata, tetapi juga berkembang melalui interaksi sosial, nilai-nilai budaya, dan sistem keyakinan yang dianut seseorang. Etos kerja tercermin secara nyata dalam perilaku sehari-hari, terutama dalam konteks pekerjaan atau aktivitas profesional. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana seseorang menunjukkan sikap bertanggung jawab, ketekunan, kedisiplinan, keuletan, dan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apakah ia menjalani pekerjaan tersebut dengan sepenuh hati, dengan komitmen yang tinggi terhadap hasil yang dicapai, ataukah justru menunjukkan sikap yang lalai, kurang antusias, dan tidak memiliki semangat untuk berkembang. Etos kerja menjadi cerminan dari nilai-nilai yang dianut seseorang, baik yang bersifat pribadi maupun yang ditanamkan oleh lingkungan kerjanya, termasuk nilai-nilai moral, sosial, dan spiritual. Lebih jauh, etos kerja juga memperlihatkan sejauh mana seseorang mampu memaknai pekerjaannya bukan hanya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga sebagai bagian dari perjalanan hidup yang memiliki tujuan mulia dan berdampak lebih luas. Dengan demikian, seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan mampu menyelaraskan antara kepentingan pribadi dan tujuan kolektif, antara pencapaian duniawi dan tanggung jawab moral, bahkan spiritual. Dalam konteks ini, pekerjaan bukan hanya sekadar rutinitas, tetapi menjadi medium untuk mengaktualisasikan diri, menebarkan manfaat bagi sesama, serta menunjukkan ketaatan terhadap nilai-nilai luhur yang diyakininya.

Fenomena menarik yang diamati secara langsung di lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu Adam Malik menunjukkan bahwa nilai-nilai religiositas telah menjadi bagian yang integral dalam keseharian para karyawannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti dan wawancara pendahuluan dengan sejumlah karyawan, ditemukan praktik keagamaan yang secara konsisten dijalankan, seperti salat tepat waktu yang difasilitasi oleh adanya musala yang representatif, doa bersama sebelum memulai aktivitas kerja, serta budaya saling peduli dan membantu antarpegawai, terutama saat rekan mengalami kesulitan atau musibah. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai religius tidak hanya menjadi bagian dari identitas pribadi, tetapi juga diinternalisasi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas profesional.

Namun, observasi lebih lanjut juga mengungkapkan adanya tantangan dalam penerapan nilai-nilai tersebut secara menyeluruh. Beberapa karyawan mengakui bahwa dalam kondisi tertentu, seperti tekanan pekerjaan yang tinggi atau keterbatasan sumber daya manusia, nilai tanggung jawab, kedisiplinan, dan profesionalisme belum sepenuhnya

diimplementasikan secara optimal. Hal ini tampak dari kasus keterlambatan dalam pelayanan, kurangnya ketelitian dalam administrasi, dan belum meratanya komitmen dalam menjalankan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan.

Kesenjangan antara pemahaman nilai religiositas dengan praktik etos kerja Islami inilah yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Peneliti merasa penting untuk menggali secara lebih mendalam bagaimana nilai-nilai religiositas dihayati oleh karyawan dan bagaimana hal tersebut berdampak terhadap pembentukan etos kerja Islam. Mengingat perbankan syariah tidak hanya menekankan aspek profesionalitas, tetapi juga integritas spiritual dalam setiap lini aktivitasnya, maka pemahaman atas implementasi religiositas sangat relevan untuk dikaji. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap penguatan budaya kerja Islami di lingkungan perbankan syariah. Penelitian ini menjadi relevan mengingat sektor perbankan syariah tidak hanya menuntut profesionalitas, tetapi juga menekankan integritas spiritual dalam menjalankan tugas.

Kesuksesan dalam mengelola sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada optimalisasi sumber daya manusia, khususnya dalam hal kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin organisasi untuk memiliki strategi dalam menjaga dan meningkatkan performa karyawan, salah satunya melalui pemberian motivasi secara berkelanjutan agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, sesuai prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku. Dalam konteks ini, karyawan dipandang sebagai aset utama perusahaan karena mutu layanan yang diberikan sangat ditentukan oleh etika kerja yang mereka miliki. Jika seorang karyawan memiliki pemahaman yang kuat terhadap nilai-nilai etika kerja Islam dan didorong oleh motivasi tinggi, maka ia cenderung akan bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, serta memberikan hasil yang memuaskan. Namun, temuan awal dari survei yang dilakukan peneliti di BSI Kantor Cabang Adam Malik menunjukkan adanya pelanggaran terhadap SOP oleh pegawai. Salah satu contoh nyata adalah ketika seorang nasabah mengalami kesulitan saat ingin mengambil buku tabungannya (yang sebenarnya sudah siap) namun justru diminta menunggu tanpa alasan yang jelas hingga keesokan harinya. Perlakuan seperti ini mencerminkan ketidaksesuaian dengan pedoman layanan yang telah ditetapkan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa religiositas berperan penting dalam membentuk karakter dan kinerja karyawan di lingkungan perbankan syariah. (Setiawan, 2022) menemukan bahwa dimensi pengamalan agama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah, melalui pendekatan kuantitatif yang menekankan hubungan variabel secara statistik. Begitu pula dengan (Triyanto, 2020) yang melalui pendekatan kombinasi kuantitatif dan kualitatif menyimpulkan bahwa religiositas memberikan kontribusi sebesar 33,8% terhadap kinerja pegawai Bank Syariah X, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiositas, maka semakin baik etos dan produktivitas kerja. Meskipun penelitian-penelitian tersebut menyoroti pentingnya religiositas dalam mendukung kinerja karyawan, namun keduanya lebih berfokus pada aspek korelasional dan belum secara mendalam mengungkap proses internalisasi nilai religius dalam praktik kerja sehari-hari, terutama dalam konteks budaya organisasi syariah tertentu.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan pendekatan kualitatif fenomenologis, yang bertujuan menggali makna subjektif pengalaman para karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik dalam menerapkan nilai-nilai religiositas dalam aktivitas kerjanya, serta bagaimana nilai-nilai tersebut membentuk etos kerja Islam secara nyata. Selain perbedaan pendekatan dan instrumen analisis, penelitian ini juga menawarkan konteks empirik yang berbeda, yaitu studi kasus pada salah satu kantor cabang bank syariah

di daerah, yang selama ini kurang tereksplorasi dalam kajian akademik. Dengan demikian, kontribusi orisinal dari penelitian ini terletak pada upayanya memahami integrasi religiositas dan etos kerja dari sudut pandang pelaku langsung di lapangan, serta bagaimana nilai-nilai spiritual terimplementasi dalam sistem kerja secara kontekstual, reflektif, dan berkelanjutan.

Dari penjabaran sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa nilai religius dan etos kerja memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik sebagai salah satu unit cabang yang mengimplementasikan sistem keuangan berbasis syariah, menghadapi tantangan nyata dalam upaya meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawannya. Hal ini tercermin dari fluktuasi kinerja pegawai yang berdampak pada ketidaktercapaian target institusi. Situasi ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai religiositas yang seharusnya menjadi fondasi dalam membangun performa kerja belum sepenuhnya terlaksana secara maksimal. Oleh sebab itu, fokus utama dalam penelitian ini diarahkan pada dua pertanyaan pokok: pertama, bagaimana penerapan nilai-nilai religius dalam praktik kerja di lingkungan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik? Kedua, sejauh mana etos kerja Islami dihayati dan diaplikasikan oleh para karyawan? Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi religiositas dan penerapan etos kerja Islam dalam konteks operasional karyawan di BSI KC Bengkulu Adam Malik.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan intelektual dalam bentuk kajian literatur terkait religiositas dan etos kerja, serta memiliki nilai guna secara praktis bagi pihak manajemen Bank Syariah Indonesia dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga ditujukan untuk meningkatkan pemahaman publik mengenai urgensi penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja dan profesionalisme sehari-hari.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang tengah berlangsung. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan (*field research*), yang berarti data dan informasi dikumpulkan dari aktivitas nyata di lokasi penelitian, yaitu di lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bengkulu Adam Malik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena ingin memahami secara mendalam fenomena religiositas dan etos kerja Islam berdasarkan pengalaman dan pandangan subjek penelitian. Pendekatan ini dinilai paling tepat karena variabel yang diteliti berkaitan erat dengan nilai, keyakinan, dan perilaku sosial yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Penelitian kualitatif memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi makna subjektif dari pengalaman religius para karyawan serta bagaimana nilai-nilai tersebut mewujudkan dalam konteks kerja sehari-hari.

Pendekatan deskriptif dipilih dalam penelitian ini guna memaparkan secara menyeluruh dan terstruktur mengenai situasi nyata terkait penerapan nilai religiositas dan etos kerja di lingkungan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi yang mendalam dan valid langsung dari subjek penelitian tanpa melakukan modifikasi atau campur tangan terhadap kondisi objek yang sedang dikaji.

### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik, waktu penelitian 24 Januari 2025-Februari 2025.

### **Informan Penelitian**

Informan dalam penelitian ini merupakan individu yang dipilih untuk memberikan informasi berupa fakta atau pandangan yang relevan dengan fokus kajian. Dalam konteks penelitian ini, informan terdiri dari 10 orang karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bengkulu Adam Malik. Pemilihan informan dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, yakni metode penentuan narasumber secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu, dengan tujuan memperoleh data yang sesuai dan mendalam terkait topik yang diteliti.

### **Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2018) merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang menjadi sumber informasi. Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan data sendiri dari lokasi atau individu yang menjadi fokus penelitian. Sumber utama data dalam penelitian ini berasal dari wawancara yang dilakukan dengan informan terkait topik yang dikaji. Tujuan pengumpulan data primer ini adalah untuk memperoleh informasi langsung dari karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik, yang memiliki relevansi dengan kebutuhan penelitian.
- b. Data sekunder, sebagaimana dijelaskan oleh (Sahir, 2021) merupakan jenis data yang berfungsi sebagai pelengkap bagi data primer. Informasi ini tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek penelitian, melainkan melalui sumber atau media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup hasil observasi, laporan tertulis, buku, jurnal ilmiah, dokumentasi, serta hasil wawancara tambahan yang digunakan untuk memperkuat dan mendukung temuan dari data primer.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan wawancara.

#### **a. Observasi**

Observasi dilakukan sebagai upaya untuk mengamati serta mencatat secara sistematis objek maupun peristiwa yang relevan dengan topik penelitian. Observasi dilakukan di lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik guna memperoleh pemahaman yang nyata mengenai subjek dan objek yang diteliti.

#### **b. Wawancara**

Menurut (Kasmir, 2022), wawancara merupakan interaksi langsung antara dua individu yang bertujuan untuk saling bertukar informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab yang bermakna terhadap suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara terstruktur dan diarahkan secara khusus pada tema penelitian, yakni penerapan religiositas dalam membentuk etos kerja Islam di kalangan karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik.

### Definisi dan Operasional Variabel

Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara religiositas dan etos kerja Islam dalam konteks perilaku karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik. Secara konseptual, religiositas didefinisikan sebagai tingkat internalisasi dan pengamalan nilai-nilai keagamaan yang tercermin dalam perilaku, pemahaman, dan pengalaman spiritual seseorang dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkungan kerja (Juanda et al., 2023; Bistri et al., 2024). Namun, untuk kepentingan penelitian ini, dimensi religiositas yang digunakan dibatasi hanya pada aspek-aspek yang secara langsung berkontribusi terhadap pembentukan etos kerja Islami.

Etos kerja Islam sendiri didefinisikan sebagai seperangkat nilai, motivasi, dan sikap kerja yang berakar pada prinsip-prinsip Islam, yang menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah, amanah, dan ekspresi rasa syukur kepada Allah SWT (Noer, 2022; Fitriyani, 2023). Oleh karena itu, variabel dalam penelitian ini disusun secara integratif, yaitu dengan mengidentifikasi dimensi religiositas yang relevan dalam mempengaruhi atau membentuk etos kerja Islami.

**Tabel 1**

**Definisi Operasional Variabel Religiositas yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam**

Dimensi	Indikator	Relevansi terhadap Etos Kerja Islam
Religiositas (Fridayanti, 2015)		
Praktik Agama	<ol style="list-style-type: none"> <li>Konsistensi dalam menjalankan ibadah salat</li> <li>Konsistensi dalam menjalankan puasa</li> <li>Keterlibatan dalam kegiatan keagamaan lainnya</li> </ol>	Disiplin dalam ibadah mencerminkan kedisiplinan dalam bekerja; menjadi fondasi kerja sebagai ibadah dan bentuk ketundukan kepada aturan Allah.
Pengetahuan Agama	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pemahaman terhadap ajaran Islam</li> <li>Pemahaman nilai kerja dalam Islam</li> </ol>	Memberikan arah nilai moral dan integritas; memperkuat kesadaran bahwa bekerja adalah amanah dan ibadah.
Konsekuensi Agama	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pengaruh nilai agama terhadap perilaku kerja</li> <li>Pengaruh nilai agama terhadap interaksi sosial di tempat kerja</li> </ol>	Mendorong kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, dan etika kerja Islami.

Dengan hanya mengadopsi dimensi-dimensi religiositas yang memiliki hubungan langsung terhadap perilaku kerja, penelitian ini menegaskan bahwa etos kerja Islami dibentuk melalui landasan spiritual yang aplikatif, bukan hanya normatif. Praktik ibadah yang konsisten, pemahaman agama yang baik, dan perilaku kerja yang didorong oleh nilai keagamaan merupakan tiga elemen kunci dalam integrasi antara religiositas dan profesionalitas kerja dalam sistem perbankan syariah.

### Teknik Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh (Mlies, Huberman, & Saldana, 2023) yang menyatakan bahwa proses analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara berkesinambungan di setiap tahap penelitian hingga seluruh proses selesai. Analisis ini mencakup beberapa komponen penting yang saling berkaitan.

- a. Reduksi data  
Menurut (Sinaga, 2023) Reduksi data merupakan komponen pertama dalam analisis yang merupakan proses seleksi, penyederhanaan data. dilakukan dengan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting dari lapangan sejak awal sampai akhir. Dengan demikian data yang telah diperoleh akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya mengenai Implementasi Religiositas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam pada Karyawan Bnk Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik melakukan wawancara dengan pertanyaan terstruktur, dicatat, direkam dan dokumentasi.
- b. Penyajian Data (*Data Display*)  
Penyajian data adalah proses menyusun informasi yang telah dikumpulkan agar dapat dianalisis lebih lanjut dan memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan serta menentukan langkah selanjutnya. Dalam penelitian kualitatif, bentuk penyajian data yang umum digunakan adalah uraian naratif atau deskriptif dalam bentuk teks.
- c. Penarikan kesimpulan (*conclusion data*)  
Kesimpulan dalam penelitian ini dihasilkan melalui proses penafsiran terhadap data yang dikumpulkan secara langsung di lapangan. Menurut (Abubakar, 2021), proses penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara menyajikan temuan penelitian secara rinci dan mendalam, sehingga mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana religiositas diimplementasikan dalam upaya meningkatkan etos kerja Islami di lingkungan karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik.

Dalam pelaksanaannya, proses analisis data kualitatif pada penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa langkah yang dimulai dari transkripsi verbatim hasil wawancara, dilanjutkan dengan proses pengkodean awal (open coding), hingga tahap kategorisasi tematik yang merujuk pada dimensi religiositas dan etos kerja Islam. Setiap data dianalisis secara mendalam guna mengidentifikasi tema-tema penting seperti pelaksanaan ibadah, integritas dalam bekerja, serta tanggung jawab moral yang menjadi indikator utama dalam etos kerja Islami. Analisis dilakukan secara berulang (iteratif), artinya tahapan analisis berjalan seiring dengan proses pengumpulan data. Untuk memastikan keabsahan dan validitas temuan, peneliti menerapkan teknik triangulasi, baik dari segi sumber maupun metode, dengan cara membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti juga menyusun matriks tematik guna memetakan hubungan antara data lapangan dengan teori yang dijadikan acuan. Proses ini sejalan dengan pendapat Miles dan Huberman yang menyatakan bahwa analisis data kualitatif mencakup tahap pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan secara terus-menerus dan interaktif (Miles, Huberman, & Saldana, 2023). Di samping itu, peneliti juga melakukan refleksi diri sebagai upaya menjaga objektivitas analisis, sebagaimana direkomendasikan oleh (Creswell, 2016) dan (Moleong, 2019) dalam kerangka penelitian kualitatif yang menempatkan peneliti sebagai instrumen utama.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi sejauh mana penerapan nilai-nilai religiositas berkontribusi terhadap pembentukan etos kerja Islami di kalangan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Bengkulu Adam Malik. Pemahaman tersebut diperoleh melalui analisis data lapangan, wawancara mendalam dengan informan utama, serta merujuk pada indikator yang telah dirumuskan dalam definisi operasional religiositas

(Fridayanti, 2015), diperoleh tiga kategori utama: praktik agama, pengetahuan agama, dan konsekuensi agama. Masing-masing kategori dijabarkan melalui kutipan langsung dari karyawan serta interpretasi berdasarkan konteks kerja perbankan syariah.

### **Praktik Agama: Konsistensi dalam Ibadah dan Aktivitas Keagamaan**

Dimensi praktik agama dalam penelitian ini terlihat jelas dalam komitmen karyawan untuk menjalankan ibadah wajib dan sunnah, seperti salat, doa bersama, dan kegiatan keagamaan lainnya. Pelaksanaan ibadah ini tidak hanya dilakukan secara individual, tetapi juga menjadi bagian dari budaya organisasi yang kolektif. Aktivitas ibadah yang paling menonjol adalah salat lima waktu, yang secara nyata difasilitasi oleh manajemen perusahaan. Ketersediaan musala, alat ibadah, dan pengaturan waktu kerja yang fleksibel menunjukkan bahwa organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk menjalankan kewajibannya tanpa harus mengorbankan tanggung jawab profesional.

Hal ini ditegaskan oleh Helga Tri (*Customer Service*), yang menjelaskan bahwa:

*"Kami selalu briefing diawali dengan doa bersama sebelum bekerja. Terus waktunya salat langsung salat, tapi ini disesuaikan dengan nasabah, bisa bergantian atau saat istirahat."*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa praktik ibadah menjadi bagian integral dari kegiatan kerja harian. Kegiatan doa bersama sebelum memulai aktivitas kantor telah menjadi kebiasaan yang melekat dan dihayati secara kolektif oleh karyawan. Salat juga diatur dengan fleksibilitas yang bijaksana, tanpa mengganggu pelayanan terhadap nasabah. Hal ini mencerminkan nilai-nilai spiritual yang telah menjadi bagian dari kultur organisasi serta memperkuat etos kerja berbasis kedisiplinan dan tanggung jawab spiritual.

Diperkuat oleh Anisa Muslimah (*Teller*) yang menyampaikan:

*"Kalau salat, memang disediakan waktunya, jadi kami merasa tenang dan bisa fokus kerja setelahnya. Tempat ibadah juga nyaman."*

Pernyataan ini mempertegas bahwa perusahaan bukan hanya memberikan izin formal untuk ibadah, tetapi juga menyediakan fasilitas yang mendukung kenyamanan ibadah. Suasana kerja yang memungkinkan pelaksanaan ibadah secara tenang menciptakan rasa aman batin bagi karyawan. Kondisi ini berkontribusi dalam menciptakan stabilitas emosi dan ketenangan psikologis, yang berpengaruh langsung terhadap performa kerja.

Berdasarkan temuan ini, terlihat bahwa ibadah salat dan doa bersama telah menjadi bagian dari rutinitas kerja yang terstruktur. Pelaksanaan ibadah secara konsisten tidak hanya menciptakan kedisiplinan waktu, tetapi juga meningkatkan kesadaran spiritual bahwa pekerjaan adalah bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Praktik ini mengandung nilai taqwa yang tidak hanya membentuk kualitas spiritual personal, tetapi juga mendorong terbentuknya sikap kerja yang jujur, tangguh, dan profesional.

Selain salat, aktivitas keagamaan lainnya seperti pengajian internal, tadarus Al-Qur'an, serta dukungan moral terhadap sesama karyawan juga dijalankan secara rutin. Kegiatan tersebut tidak hanya menjadi penguat aspek spiritual, tetapi juga mempererat solidaritas antarkaryawan. Dalam beberapa situasi, karyawan secara inisiatif mengadakan doa bersama ketika salah satu rekan mengalami musibah atau kesulitan. Ini menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman tidak hanya dipraktikkan dalam konteks ibadah ritual, tetapi juga mewarnai relasi sosial di lingkungan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa dimensi praktik agama, khususnya dalam bentuk konsistensi menjalankan ibadah salat dan aktivitas keagamaan lainnya, telah terinternalisasi dengan baik dalam perilaku dan budaya kerja di Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik. Aktivitas ibadah bukan sekadar kewajiban formal, tetapi menjadi sumber motivasi kerja, pemantik spiritual, dan penguat solidaritas sosial antarpegawai. Implementasi praktik agama ini berperan langsung dalam pembentukan etos kerja Islam yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada keberkahan kerja.

### **Pengetahuan Agama: Pemahaman Nilai Kerja dalam Islam**

Dimensi pengetahuan agama dalam konteks penelitian ini berfokus pada sejauh mana karyawan memahami nilai-nilai ajaran Islam yang berkaitan dengan tanggung jawab kerja, profesionalisme, dan amanah. Pemahaman ini tidak hanya dilihat dari aspek kognitif, tetapi juga dari bagaimana nilai-nilai tersebut diinternalisasi dan diterapkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Bagi karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik, pekerjaan tidak dipandang semata sebagai kewajiban fungsional, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT.

Salah satu indikator penting dari dimensi ini adalah kesadaran karyawan terhadap tujuan spiritual dalam bekerja, yang tampak dalam penuturan Dimas Syaputra (*Staff Collection*):

*"Saya kerja dengan sungguh-sungguh dengan harapan mendapatkan rezeki dan pahala. Saya bekerja dengan semangat, berniat lurus, dan berusaha tepat waktu dalam hal apa pun."*

Pernyataan ini menggambarkan bahwa motivasi kerja Dimas tidak hanya berasal dari tuntutan eksternal atau insentif materi, melainkan dari nilai-nilai keislaman yang diyakini secara pribadi. Niat bekerja dengan orientasi ibadah menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, serta kesadaran akan pertanggungjawaban spiritual atas setiap tugas yang dijalankan. Pemahaman ini mendorong munculnya perilaku kerja yang penuh semangat, berintegritas, dan menjauhi kecurangan.

Lebih jauh, pemahaman terhadap nilai kerja Islam juga tercermin dalam komitmen untuk menjaga kepercayaan nasabah dan menjaga amanah. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Adit (*Retail Sales Executive*) yang menyampaikan:

*"Saya berusaha menjaga kepercayaan nasabah, karena bagi saya, itu bagian dari amanah yang akan saya pertanggungjawabkan kelak."*

Pernyataan ini menunjukkan adanya kesadaran moral dan religius yang tinggi dalam menjalankan peran profesional. Amanah sebagai prinsip utama dalam Islam tidak hanya dimaknai sebagai kepercayaan antarmanusia, tetapi juga sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Allah. Ketika nilai ini tertanam kuat dalam pemahaman karyawan, maka seluruh sikap kerja. Mulai dari pelayanan nasabah, pengelolaan transaksi, hingga penyelesaian target kerja dilaksanakan dengan landasan integritas dan kejujuran.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pemahaman nilai kerja dalam Islam memiliki peran penting dalam mengembangkan pola pikir dan karakter kerja Islami. Nilai-nilai seperti kejujuran (*Ṣidq*), kesungguhan (*itqān*), dan tanggung jawab (*amanah*) tidak hanya dihafal atau diketahui secara teoritis, melainkan diterapkan dalam tindakan nyata. Ini terbukti dari konsistensi pegawai dalam menjaga kedisiplinan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan,

serta kepedulian terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Nilai-nilai ini menjadi penentu utama dalam pembentukan etos kerja Islami yang otentik dan berkelanjutan.

Dalam pendekatan kualitatif, pengalaman dan keyakinan karyawan terhadap nilai kerja dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial-organisasional tempat mereka bekerja. Artinya, pemahaman religius yang kuat akan semakin berkembang jika lingkungan organisasi juga mendukung dan menumbuhkan nilai-nilai tersebut melalui budaya kerja, pelatihan internal, dan keteladanan pimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap nilai kerja Islam merupakan faktor kunci dalam menciptakan kerja yang berkualitas tinggi secara moral dan produktif secara profesional di lembaga berbasis syariah seperti Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik.

### **Konsekuensi Agama: Pengaruh terhadap Perilaku Kerja dan Relasi Sosial**

Dimensi konsekuensi agama menitikberatkan pada dampak nyata dari nilai-nilai religiositas terhadap perilaku kerja karyawan serta cara mereka berinteraksi dengan sesama rekan kerja. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, solidaritas, dan kepedulian sosial yang dilandasi ajaran Islam menjadi indikator utama dalam membentuk perilaku kerja Islami yang berintegritas dan kolaboratif. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, internalisasi nilai-nilai ini menjadi penting karena menyangkut kepercayaan nasabah, akuntabilitas moral, dan efisiensi kerja tim.

Salah satu potret implementasi nilai religiositas dalam perilaku kerja dapat dilihat dari pernyataan Suwadi (Satpam), yang menyampaikan:

*"Saya bekerja untuk menghidupi keluarga dan bekerja dengan jujur. Saya berusaha menyeimbangkan dengan ibadah karena semuanya sudah diatur, kita hanya bisa berusaha dan berdoa."*

Pernyataan ini menggambarkan adanya integrasi antara tanggung jawab duniawi sebagai pencari nafkah dan tanggung jawab ukhrawi sebagai hamba Allah. Sikap jujur dan kerja keras yang didorong oleh kesadaran religius menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal perusahaan, tetapi juga oleh prinsip-prinsip moral yang diyakini secara spiritual. Hal ini menciptakan perilaku kerja yang tulus, tidak pragmatis, dan bebas dari tindakan manipulatif, sangat relevan dalam dunia perbankan yang mengandalkan kepercayaan.

Pengaruh nilai agama juga tampak pada kualitas hubungan sosial antarpegawai. Duwi (*Marketing Officer*) menegaskan pentingnya komunikasi sehat di tempat kerja:

*"Karyawan di sini selalu tepat waktu, bekerja dengan jujur, dan sesuai job desk masing-masing. Komunikasi kami yang lancar menghindarkan dari salah paham dan fitnah."*

Keterangan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam menjadi panduan dalam membangun komunikasi yang terbuka dan santun di tempat kerja. Nilai husnudzan (berprasangka baik), tawadhu (rendah hati), dan ukhuwah (persaudaraan) menjadi standar etika sosial dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang lancar dan penuh penghargaan memperkuat efektivitas kerja tim, mengurangi konflik interpersonal, serta meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan antarpegawai.

Nilai solidaritas juga sangat terasa dalam temuan lapangan, seperti yang diungkapkan oleh Indah (*Beneficial Owner*):

*"Kalan ada rekan kerja yang sakit atau musibah, kami saling bantu. Itu sudah biasa di sini."*

Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa nilai empati dan tolong-menolong telah menjadi budaya kerja yang melekat. Pegawai tidak hanya menjalankan peran profesional mereka, tetapi juga membangun hubungan emosional yang kuat sebagai sesama Muslim. Bentuk dukungan sosial ini mencerminkan implementasi dari nilai ta'awun (tolong-menolong dalam kebaikan) sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an (Q.S. Al-Ma'idah: 2), yang dalam konteks kerja menciptakan rasa kepedulian, kebersamaan, dan loyalitas terhadap tim.

Berdasarkan keseluruhan temuan ini, terlihat bahwa nilai religius tidak hanya membentuk sikap kerja secara individual, tetapi juga membangun etika kolektif yang kuat dalam organisasi. Internalitas nilai keagamaan tercermin dalam bentuk kejujuran dalam menjalankan tugas, empati dalam relasi sosial, dan ketulusan dalam mendukung keberhasilan tim. Integrasi antara nilai spiritual dan nilai profesional ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami telah menjadi core value dalam budaya kerja BSI KC Bengkulu Adam Malik.

Sebagai penutup dari hasil ini, dapat ditegaskan bahwa ketiga dimensi religiositas praktik, pengetahuan, dan konsekuensi agama telah berperan aktif dalam membentuk pola pikir dan perilaku kerja karyawan. Etos kerja yang terbentuk tidak hanya menjawab tuntutan profesionalisme perbankan syariah, tetapi juga mencerminkan spiritualitas yang hidup dalam lingkungan organisasi. Penerapan religiositas terbukti bukan sekadar bentuk ritual formal, melainkan telah menjadi fondasi moral, sosial, dan fungsional dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian, religiositas tidak hanya menciptakan ketenangan batin dan motivasi kerja, tetapi juga membentuk SDM yang berintegritas tinggi, loyal terhadap lembaga, dan mampu menjaga keharmonisan sosial di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya keberlanjutan pembinaan nilai-nilai keagamaan dalam organisasi untuk menjaga stabilitas budaya kerja Islami di masa yang akan datang.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah sejauh mana penerapan religiositas berpengaruh terhadap pembentukan etos kerja Islami di kalangan pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik. Berdasarkan pendekatan kualitatif melalui observasi serta wawancara mendalam dengan informan kunci, diperoleh temuan bahwa nilai-nilai religius telah menyatu dalam rutinitas kerja para karyawan. Untuk menafsirkan data secara sistematis, peneliti menggunakan kerangka dimensi religiositas yang dikemukakan oleh (Fridayanti, 2015) yang mencakup tiga aspek utama: praktik keagamaan, pemahaman terhadap ajaran agama, serta dampak atau konsekuensi keagamaan yang masing-masingnya diukur melalui indikator-indikator yang dapat diobservasi secara langsung.

### **Praktik Agama: Konsistensi dalam Ibadah dan Aktivitas Keagamaan**

Salat merupakan ibadah utama dalam Islam yang tidak hanya bernilai spiritual, tetapi juga mengajarkan keteraturan dan kedisiplinan dalam menjalani kehidupan, termasuk di tempat kerja. Konsistensi dalam menjalankan ibadah salat pada waktunya membentuk kepribadian pekerja yang teratur, disiplin, serta sadar terhadap tanggung jawab. Nilai ini merupakan bagian dari dimensi praktik agama yang mencerminkan integrasi langsung antara ibadah dan etos kerja Islam.

Dalam hasil penelitian ini, ditemukan bahwa mayoritas karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik memiliki rutinitas salat yang terjaga, bahkan dilakukan secara kolektif dalam bentuk doa bersama sebelum bekerja. Salat tidak hanya dipandang sebagai kewajiban pribadi, tetapi juga menjadi awal dari aktivitas kerja harian yang mengandung makna spiritual dan sosial. Fasilitas yang disediakan oleh manajemen, seperti musala dan kelonggaran waktu salat, menunjukkan adanya dukungan institusi terhadap pelaksanaan nilai-nilai syariah dalam sistem kerja.

Kebiasaan ini berdampak pada peningkatan kedisiplinan waktu, suasana kerja yang kondusif, dan ketenangan batin dalam menyelesaikan pekerjaan. Salat yang dijalankan dengan kesadaran penuh juga berfungsi sebagai bentuk penyucian mental yang mengurangi stres, konflik, dan kecenderungan terhadap tindakan tidak etis dalam bekerja. Dalam konteks ini, salat menjadi sarana pembentukan moralitas kerja yang berkelanjutan.

Temuan ini diperkuat oleh (Yunita dan Purnamasari, 2023) dalam jurnal JESI: Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, yang menunjukkan bahwa konsistensi salat berkorelasi signifikan dengan ketepatan waktu kerja, komitmen pada target, dan loyalitas terhadap institusi syariah. Salat juga dianggap sebagai penguat semangat kerja dan stabilisator emosi saat menghadapi tekanan. Maka, dapat disimpulkan bahwa konsistensi ibadah salat telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan kedisiplinan dan etos kerja Islami di lingkungan kerja bank syariah.

### **Pengetahuan Agama: Pemahaman Nilai Kerja dalam Islam**

Pemahaman terhadap nilai kerja dalam Islam merupakan bagian dari dimensi pengetahuan agama yang memuat makna spiritual dan etis dalam setiap aktivitas kerja. Nilai-nilai seperti *itqan* (profesionalisme), *amanah* (tanggung jawab), dan *ihsan* (kerja terbaik) menjadi prinsip kerja yang tidak hanya dihafal, tetapi juga diyakini dan diimplementasikan dalam keseharian oleh para karyawan. Dalam Islam, bekerja bukan sekadar mencari nafkah, melainkan bentuk ibadah dan tanggung jawab terhadap Allah SWT.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan BSI KC Bengkulu memahami dan memaknai pekerjaan sebagai bentuk amanah yang harus dijaga. Mereka memiliki kesadaran bahwa kinerja yang baik bukan hanya berorientasi pada kepuasan atasan atau nasabah, tetapi juga merupakan bentuk pertanggungjawaban spiritual. Pemahaman ini menjadikan karyawan tidak hanya bekerja karena instruksi struktural, tetapi karena dorongan nilai internal dan semangat pengabdian.

Hal ini berdampak pada tingginya integritas dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam menangani transaksi, serta keteguhan dalam menjaga kepercayaan nasabah. Pemahaman ini juga berperan dalam membentuk motivasi kerja intrinsik yang berkelanjutan, di mana pegawai tetap semangat dalam bekerja walau tidak selalu mendapatkan pengawasan langsung. Nilai-nilai kerja Islami ini telah membentuk pola kerja yang beretika, bertanggung jawab, dan produktif.

(Nugroho dan Safitri, 2021) dalam jurnal Al-Ulum menyatakan bahwa pemahaman nilai kerja Islami pada karyawan lembaga keuangan syariah mendorong meningkatnya akuntabilitas, kedisiplinan, serta pengambilan keputusan yang berbasis etika. Pengetahuan ini tidak hanya menjadi pedoman individu, tetapi telah membentuk budaya kerja Islami dalam organisasi. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa pemahaman terhadap nilai kerja dalam Islam menjadi penggerak utama pembentukan etos kerja yang terarah, produktif, dan religius.

### **Konsekuensi Agama: Pengaruh terhadap Perilaku Kerja dan Relasi Sosial**

Pengaruh nilai agama terhadap perilaku kerja adalah indikator dari dimensi konsekuensi agama yang mengukur transformasi religiositas internal menjadi sikap dan perilaku kerja nyata. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan empati menjadi standar moral dalam menjalankan tugas. Karyawan yang religius secara internal akan menampilkan perilaku kerja yang profesional, tidak manipulatif, dan menjunjung tinggi keadilan dalam setiap pengambilan keputusan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan BSI KC Bengkulu secara umum memiliki perilaku kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip etika Islam. Mereka menunjukkan sikap jujur dalam transaksi, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja. Sikap ini lahir bukan semata karena sistem pengawasan, tetapi karena kesadaran akan nilai agama yang tertanam dalam diri mereka. Dengan demikian, nilai agama telah bertransformasi menjadi fondasi etika kerja profesional.

Perilaku kerja seperti ini mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang sehat, bebas dari konflik personal, serta mendukung terciptanya sistem kerja yang adil dan transparan. Karyawan yang dipandu oleh nilai agama cenderung lebih loyal terhadap institusi, tidak mudah tergoda melakukan pelanggaran, dan lebih adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi. Nilai agama juga berperan dalam menjaga hubungan baik dengan nasabah, sehingga meningkatkan citra lembaga.

(Rahmawati dan Huda, 2022) dalam jurnal *International Journal of Islamic Business and Economics* menyebutkan bahwa internalisasi nilai religiositas berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan bank syariah, terutama dalam aspek tanggung jawab, profesionalisme, dan loyalitas. Perilaku ini menjadi aset institusional yang sangat berharga, khususnya bagi lembaga yang berbasis nilai-nilai syariah. Oleh karena itu, indikator ini menjadi bukti kuat bahwa religiositas bukan hanya aspek internal, tetapi juga menjadi pendorong eksternal terhadap kualitas dan keberlanjutan etos kerja Islami.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan religiositas di lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bengkulu Adam Malik memberikan dampak positif yang nyata terhadap pembentukan dan penguatan etos kerja Islam karyawan. Nilai-nilai religius seperti keikhlasan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sebagai ibadah terbukti mendorong terciptanya perilaku kerja yang produktif, jujur, profesional, serta menciptakan budaya kerja yang harmonis dan kolaboratif. Karyawan tidak hanya memahami agama sebagai aspek spiritual pribadi, tetapi juga sebagai pedoman moral dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional. Hal ini menunjukkan bahwa religiositas yang diinternalisasi secara kolektif menjadi fondasi penting dalam membentuk karakter kerja Islami yang berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu kantor cabang dan jumlah informan yang terbatas, sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasikan secara luas ke institusi syariah lainnya. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas objek penelitian pada berbagai cabang dan wilayah, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dengan metode kuantitatif guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh dan relevan terhadap pengembangan manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam di sektor perbankan syariah.

## REFERENCES

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian, Edisi 1*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Anda Juanda, Tati Nurhayati, Mahdi, Dindin Nasrudin, S. N. M. (2023). Assessing Students' Religious Proficiency Using Glock-Stark Dimensions and Its Impact on Curriculum Development and Islamic Education Learning. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 27.2, 164–169.
- Bisri, H., Solikhah, P., & Kurniawan, A. (2024). Pengaruh Tingkat Religiusitas Karyawan Terhadap Minat Membangun Bisnis Pada CV. IDEA Sejahtera Sewon Bantul. *QURANOMIC: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 184–206. <https://jurnalannur.ac.id/index.php/quranomic>
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Fitriyani, A. T. (2023). Nilai Kerja dan Etos Kerja dalam Islam. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3.1, 252–261.
- Fridayanti. (2015). Religiusitas, Spritualitas dalam Kajian Psikologi dan Urgensi Perumusan Religiusitas Islam. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2.2, 199–208.
- Hasan, M. A. (2022). Implementasi Peningkatan Etos Kerja Islam. *Kitabaca: Journal of Islamic Studies*, 1(1), 27–36.
- Hasanah, U. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 10(2), 87–95.
- Ine Mayasari Setiawan, H. A. M. (2022). Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim. *Probisnis (e-Journal)*, 14.2, 1–10.
- Kasmir, S. E., & M. M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Cet. 1; Cet. 7). Rajawali Pers.
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Mirai Management*, 5(2), 231--242.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2023). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, Apriyani, & Akbar, E. E. (2020). Strategis Bank Syariah Indonesia Dalam Ekonomi Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol 01(No 3).
- Noer, M. U. (2022). Islamic Work Ethic: The Role of Religious Principles on Working Performance in Higher Education. *Borneo International Journal of Islamic Studies (BIJIS)*, 4.1, 70–81.
- Nugroho, A., & Safitri, N. (2021). *Pemahaman Nilai Kerja Islam dan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah*. Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 21(2), 167–180.
- R. Ardhimas Indra Wijaya, Pardiman, A. D. H. (2022). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Etoskerja. *Jurnal Reflektika*, 17.2, 1–16.
- Rahmawati, D., & Huda, N. (2022). *Internalisasi Nilai Agama dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Karyawan Lembaga Keuangan Syariah*. International Journal of Islamic Business and Economics (IJIBEC), 6(1), 44–58.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Satar, M. (2022). Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3.2, 1–8.

- Setiawan, Mauluddi, H. A., & Mayasari, I. (2021). Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim. *Probisnis (e-Journal)*, 14(2), 1–10.  
<https://doi.org/10.35671/probisnis.v14i2.1242>
- Setiawan, R. A. (2022). *The Future of Islamic Banking and Finance in Indonesia*. Routledge.
- Sinaga, D. (2023). *Dameria Sinaga, Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif)*, Edisi 1. UKI Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sungadi, S. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kematangan Karier Pustakawan Kajian Empiris pada Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta. *UNILIB : Jurnal Perpustakaan*, 11(1), 15–34.  
<https://doi.org/10.20885/unilib.vol11.iss1.art3>
- Sutarto, A. (2021). Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 5(1), 55–67.
- Triyanto, E. N. A. A. (2020). Analisis Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Syariah X. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3.1, 85–98.
- Yunita, R., & Purnamasari, D. (2023). *Kedisiplinan Ibadah dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan Lembaga Keuangan Syariah*. *JESI: Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 13(1), 21–35.