

Research Article

Literature Review on the Value of Piety in Strengthening Work Ethic

Bina Prima Panggayuh

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: binaprimapanggayuh@unj.ac.id

Annur Hafifah El Firdausy

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: annur_1404625049@mhs.unj.ac.id

Nasywa Nabilla Hakim

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: nasywa_1404625064@mhs.unj.ac.id

Najwa Syarifah

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: najwa_141025068@mhs.unj.ac.id

Siti Salwa

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: siti_1404625137@mhs.unj.ac.id

Copyright © 2025 by Authors, Published by Aslama: Journal of Islamic Studies.

Received : July 28, 2025

Accepted : September 15, 2025

Revised : August 23, 2025

Available online : September 30, 2025

How to Cite: Bina Prima Panggayuh, Annur Hafifah El Firdausy, Nasywa Nabilla Hakim, Najwa Syarifah, & Siti Salwa. (2025). Literature Review on the Value of Piety in Strengthening Work Ethic. *Aslama: Journal of Islamic Studies*, 2(3), 124–135. <https://doi.org/10.63738/aslama.v2i3.47>

Abstract

This study discusses the influence of taqwa values in strengthening work ethic using a literature review method. Taqwa values are spiritual and moral principles that form the basis of a Muslim's behavior in daily life, especially in the aspect of work. Using the literature review method, this study collected various references such as the Qur'an, Hadith, major classical works, and contemporary literature on work ethics. The value of taqwa serves as a spiritual foundation that shapes moral awareness, discipline, and integrity in a person. When this value is instilled, it manifests in a stronger work ethic, characterized by intrinsic motivation, professionalism, and dedication to quality and responsibility. The work ethic built from these spiritual values then plays a direct role in improving performance, as individuals work with greater focus, responsibility, and maintain high

Literature Review on the Value of Piety in Strengthening Work Ethic

Bina Prima Panggayuh, Annur Hafifah El Firdausy, Nasywa Nabilla Hakim, Najwa Syarifah, Siti Salwa

ethical standards. Therefore, this conceptual model emphasizes that strengthening taqwa is an important element in creating a professional work ethic, which ultimately improves the effectiveness and quality of performance in the modern workplace.

Keywords: Islamic Work Ethics, Literature Review, Taqwa, Work Ethic, Work Spirituality.

Kajian Literatur Tentang Nilai Taqwa dalam Penguatan Etos Kerja

Abstrak

Studi ini membahas pengaruh nilai-nilai taqwa dalam memperkuat etika kerja dengan menggunakan metode tinjauan pustaka. Nilai-nilai taqwa adalah prinsip-prinsip spiritual dan moral yang menjadi dasar perilaku seorang Muslim dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam aspek pekerjaan. Dengan menggunakan metode tinjauan pustaka, studi ini mengumpulkan berbagai referensi seperti Al-Qur'an, Hadits, karya-karya klasik utama, dan literatur kontemporer tentang etika kerja. Nilai taqwa berfungsi sebagai landasan spiritual yang membentuk kesadaran moral, disiplin, dan integritas dalam diri seseorang. Ketika nilai ini ditanamkan, ia akan terwujud dalam etika kerja yang lebih kuat, yang ditandai dengan motivasi intrinsik, profesionalisme, dan dedikasi terhadap kualitas dan tanggung jawab. Etika kerja yang dibangun dari nilai-nilai spiritual ini kemudian berperan langsung dalam meningkatkan kinerja, karena individu bekerja dengan fokus yang lebih besar, bertanggung jawab, dan mempertahankan standar etika yang tinggi. Oleh karena itu, model konseptual ini menekankan bahwa penguatan taqwa merupakan elemen penting dalam menciptakan etika kerja profesional, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja di tempat kerja modern.

Kata Kunci: Etika Kerja Islami, Tinjauan Pustaka, Taqwa, Etika Kerja, Spiritualitas Kerja.

PENDAHULUAN

Etos kerja adalah konstruk multidimensional yang memengaruhi kualitas kinerja individu dalam mencari pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai keimanan dan ajaran Islam. Dalam manajemen modern, etos kerja berkaitan dengan produktivitas, kejujuran, stabilitas motivasi, dan disiplin. Ia memengaruhi tidak hanya hasil kerja, tetapi juga cara individu memandang sesuatu berdasarkan prinsip Islam, hubungan kerja, dan kualitas pengambilan keputusan. Etos kerja berfungsi sebagai fondasi moral; fondasi yang kuat menghasilkan kinerja yang konsisten, sementara fondasi yang lemah menciptakan budaya kerja yang tidak jujur dan kurang efektif. Dunia kerja saat ini menghadapi berbagai tekanan, yaitu: persaingan global yang mendorong percepatan produksi, budaya instan akibat digitalisasi, komersialisasi pekerjaan yang mereduksi nilai kerja menjadi sekadar alat, dan pergeseran budaya profesional yang mengutamakan pragmatisme daripada moralitas.

Kondisi ini memicu krisis etika yang termanifestasi dalam penurunan integritas, penerimaan terhadap tindakan curang kecil, melemahnya rasa tanggung jawab, dan munculnya kejenuhan moral pada pekerja (Hidayat & Prasetyo, 2022). Dalam situasi ini, nilai spiritual kembali penting sebagai penegak moral. Dalam Islam, nilai tersebut diwujudkan melalui taqwa, yang bukan hanya konsep abstrak, melainkan sistem kesadaran yang mengatur tindakan, pemikiran, keinginan, dan tanggung jawab manusia. Taqwa dapat mengubah pekerjaan menjadi ibadah, tugas menjadi amanah, dan pencapaian menjadi wujud integritas diri. Penelitian ini relevan karena kehidupan modern membutuhkan sumber moral yang stabil, bukan motivasi yang bergantung pada imbalan finansial atau pengawasan dari luar. Taqwa memberikan orientasi nilai yang tidak terpengaruh oleh kondisi eksternal, sehingga mampu menjadi sumber etos kerja yang tahan terhadap tekanan. Penelitian ini mengkaji hubungan antara taqwa dan etos kerja melalui studi literatur klasik, kontemporer, dan teori psikologi modern.

METODE PENELITIAN**Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini seluruhnya bersifat data sekunder yang diperoleh melalui kajian literatur yang sistematis dan terarah. Sumber utama penelitian meliputi Al-Qur'an dan hadis sebagai landasan epistemologis dan normatif dalam memahami konsep taqwa. Ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW yang relevan dianalisis untuk menggali prinsip dasar tentang kesadaran moral, amanah, disiplin, dan orientasi akhirat dalam konteks kerja. Selain sumber normatif, penelitian ini juga menggunakan tafsir klasik seperti karya Ibn Katsir, Al-Qurtubi, dan Al-Ghazali untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai makna taqwa menurut tradisi keilmuan Islam klasik. Tafsir dan karya ulama tersebut dipilih karena memiliki otoritas keilmuan yang kuat serta memberikan kerangka konseptual tentang hubungan antara iman, amal, dan akhlak.

Untuk menjembatani konsep taqwa dengan konteks modern, penelitian ini memanfaatkan tafsir dan pemikiran kontemporer, termasuk pemikiran Seyyed Hossein Nasr dan pemikir Muslim modern lainnya yang menekankan integrasi spiritualitas dengan realitas global dan kehidupan profesional. Pendekatan ini penting agar konsep taqwa tidak dipahami secara ahistoris, melainkan relevan dengan dinamika organisasi dan tantangan etika di era modern.

Sumber data selanjutnya berasal dari artikel jurnal ilmiah terbitan tahun 2019–2024 yang membahas topik manajemen Islami, etos kerja Islami, etika kerja, religiusitas, regulasi diri, kepemimpinan spiritual, dan perilaku organisasi. Pemilihan rentang tahun tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa kajian yang digunakan bersifat aktual dan relevan dengan perkembangan keilmuan terkini.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan buku-buku akademik di bidang psikologi kerja, manajemen sumber daya manusia, motivasi intrinsik, dan psikologi moral sebagai kerangka pendukung. Literatur ini berfungsi untuk memberikan konteks teoritis modern yang memungkinkan dilakukannya dialog konseptual antara nilai-nilai Islam dan teori manajemen kontemporer. Artikel ilmiah tentang integritas profesional, perilaku moral, dan psikologi motivasi turut digunakan untuk memperkaya perspektif analisis.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis konten (content analysis) dengan pendekatan kualitatif. Analisis konten dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menafsirkan makna, pola, dan hubungan konseptual yang terkandung dalam teks secara sistematis dan mendalam. Tahapan analisis dimulai dengan identifikasi konsep kunci, yaitu taqwa, etos kerja, integritas, motivasi intrinsik, akhlak kerja, dan kinerja profesional. Konsep-konsep ini ditelusuri secara konsisten dalam seluruh sumber literatur untuk menemukan definisi, indikator, dan karakteristik utama masing-masing konsep. Tahap selanjutnya adalah klasifikasi literatur ke dalam kategori teoretis, seperti spiritualitas Islam, akhlak dan etika kerja, perilaku kerja, psikologi moral, serta etika dan budaya organisasi. Klasifikasi ini bertujuan untuk memudahkan pemetaan posisi konsep taqwa dalam berbagai disiplin ilmu serta menghindari tumpang tindih analisis.

Setelah itu, dilakukan analisis komparatif antara perspektif Islam dan teori manajemen serta psikologi kerja modern. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi titik temu (convergence) dan perbedaan (divergence) antara nilai-nilai spiritual Islam dan pendekatan sekuler dalam memahami motivasi, disiplin, dan integritas kerja.

Tahap akhir adalah sintesis konseptual, yaitu merumuskan model teoretis yang menjelaskan hubungan antara taqwa, etos kerja, dan kinerja profesional. Sintesis ini dilakukan dengan mengintegrasikan temuan normatif dan empiris sehingga menghasilkan kerangka konseptual yang utuh dan aplikatif. Pendekatan analisis ini memungkinkan

pemahaman yang mendalam mengenai mekanisme psikologis dan sosial yang menghubungkan nilai spiritual dengan perilaku kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis dan konstruktif dalam membangun landasan teoritis etos kerja Islami yang relevan dengan konteks organisasi modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Taqwa

a. Definisi Taqwa dalam Al-Qur'an dan Hadis

Secara etimologis, kata taqwa berasal dari akar kata waqā–yaqī–wiqāyah yang bermakna melindungi diri, menjaga, atau membentengi diri dari sesuatu yang membahayakan. Dalam konteks ajaran Islam, taqwa tidak hanya dipahami sebagai rasa takut kepada Allah SWT, tetapi lebih luas sebagai upaya sadar untuk menjaga diri dari segala perbuatan, sikap, dan kecenderungan batin yang dapat menjauhkan manusia dari ridha-Nya. Perlindungan diri tersebut diwujudkan melalui pendisiplinan hati, pikiran, dan tindakan secara konsisten dalam seluruh aspek kehidupan.

Dalam Al-Qur'an, taqwa digambarkan sebagai orientasi hidup yang menyeluruh, bukan sekadar praktik ritual. Salah satu dimensi utama taqwa adalah kesadaran akan pengawasan Allah. Al-Qur'an menegaskan, "Tidakkah dia mengetahui bahwa sesungguhnya Allah melihat?" (QS. Al-'Alaq [96]: 14). Ayat ini menekankan bahwa taqwa berakar pada kesadaran batin bahwa seluruh perbuatan manusia berada dalam pengawasan Allah SWT, baik yang tampak maupun yang tersembunyi. Kesadaran ini menjadi fondasi moral yang mendorong kehati-hatian dan integritas dalam bertindak. Dimensi berikutnya adalah kesiapan untuk mematuhi perintah dan menjauhi larangan Allah. Al-Qur'an memerintahkan, "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dengan sebenar-benarnya takwa" (QS. Ali 'Imran [3]: 102). Ayat ini menunjukkan bahwa taqwa menuntut komitmen total terhadap nilai-nilai ilahi, bukan kepatuhan parsial atau formalitas semata. Taqwa mengandaikan keselarasan antara keyakinan, sikap batin, dan perilaku nyata.

Selain itu, taqwa juga berkaitan erat dengan pengendalian diri terhadap dorongan negatif. Dalam QS. An-Nazi'at [79]: 40–41 disebutkan bahwa orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan mampu menahan diri dari hawa nafsu akan memperoleh keberuntungan. Ayat ini menegaskan bahwa taqwa berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal (self-regulation) yang membimbing manusia untuk menunda kepuasan sesaat demi nilai moral dan tujuan jangka panjang.

Hadis Nabi Muhammad SAW semakin memperjelas dimensi batiniyah taqwa. Dalam sebuah hadis riwayat Muslim, Nabi bersabda: "Taqwa itu di sini," sambil menunjuk ke dada beliau. Hadis ini menegaskan bahwa taqwa berakar pada kondisi hati, bukan semata-mata pada simbol, penampilan, atau ritual eksternal. Ritual keagamaan yang dilakukan tanpa kesadaran batin dan komitmen moral tidak akan melahirkan taqwa yang autentik. Dengan demikian, taqwa merupakan kualitas internal yang tercermin dalam akhlak dan perilaku nyata.

b. Pandangan Ulama Klasik dan Kontemporer

Ulama klasik memberikan landasan konseptual yang kuat dalam memahami taqwa. Al-Ghazali memaknai taqwa sebagai upaya menjaga diri dari segala sesuatu yang dapat menjauhkan manusia dari Allah, baik dalam aspek lahiriah maupun batiniyah. Dalam pandangannya, taqwa tidak hanya berarti menjauhi dosa besar, tetapi juga membersihkan hati dari sifat-sifat tercela seperti riya, hasad, dan cinta berlebihan terhadap dunia. Al-Ghazali menekankan bahwa kualitas taqwa seseorang tercermin dari kemampuannya mengendalikan niat, pikiran, dan dorongan nafsu dalam setiap tindakan. Sementara itu,

Literature Review on the Value of Piety in Strengthening Work Ethic

Bina Prima Panggayuh, Annur Hafifah El Firdausy, Nasywa Nabilla Hakim, Najwa Syarifah, Siti Salwa

Ibn Katsir menjelaskan taqwa sebagai ketaatan yang didasarkan pada pemahaman yang benar terhadap ajaran Allah dan Rasul-Nya. Menurutnya, taqwa bukanlah kepatuhan yang bersifat mekanis atau tanpa kesadaran, melainkan ketaatan yang lahir dari ilmu dan pemahaman. Dengan pemahaman tersebut, seseorang mampu membedakan antara ketaatan yang hakiki dan praktik keagamaan yang bersifat formalistik.

Dalam konteks kontemporer, konsep taqwa mengalami perluasan makna agar relevan dengan tantangan modern. Seyyed Hossein Nasr memandang taqwa sebagai bentuk kedewasaan spiritual yang menjaga keseimbangan antara dimensi material dan transendental dalam kehidupan manusia modern. Taqwa, dalam pandangannya, berfungsi sebagai sistem regulasi moral yang melindungi manusia dari krisis makna dan degradasi etika di tengah rasionalitas instrumental. Pandangan serupa dikemukakan oleh pemikir Muslim kontemporer lainnya yang melihat taqwa sebagai kerangka integritas kerja dan pembentukan karakter profesional. Taqwa dipahami sebagai prinsip yang menginternalisasi nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keadilan dalam perilaku individu, termasuk dalam dunia kerja dan organisasi. Dengan demikian, taqwa tidak hanya bersifat teologis, tetapi juga operasional dalam membentuk etos kerja dan profesionalisme.

Secara keseluruhan, baik pandangan klasik maupun kontemporer menunjukkan bahwa taqwa adalah konsep multidimensional yang mencakup kesadaran spiritual, regulasi moral, dan pembentukan karakter. Taqwa menjadi fondasi penting dalam membangun kepribadian yang berintegritas serta perilaku sosial dan profesional yang bermartabat.

Dimensi Taqwa dalam Konteks Kerja



Gambar 1. Taqwa (Kesadaran ketuhanan) dalam Islam

a. Taqwa dan Kesadaran Moral (Muraqabah)

Al-Qur'an menegaskan bahwa Allah senantiasa mengawasi setiap perbuatan manusia, baik yang tampak maupun tersembunyi:

"Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Hadid [57]: 4)

Ayat ini menjadi dasar teologis bagi konsep muraqabah, yaitu kesadaran bahwa setiap tindakan berada dalam pengawasan Allah SWT. Dalam konteks kerja, kesadaran ini membentuk integritas internal yang mencegah perilaku manipulatif dan koruptif meskipun tanpa pengawasan struktural (Al-Ghazali, 2018; Ali, 2020). Rahman (2015) menekankan

bahwa kesadaran etis dalam Islam bersumber dari keyakinan akan pertanggungjawaban moral manusia di hadapan Tuhan.

b. Disiplin dan Konsistensi Amal

Disiplin kerja dalam perspektif Islam erat kaitannya dengan konsistensi dan kesungguhan dalam menjalankan amanah. Al-Qur'an menyatakan:

"Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang apabila berbuat, mereka menyempurnakannya." (QS. Al-Baqarah [2]: 195, makna kontekstual)

Hadis Nabi Muhammad SAW juga menegaskan nilai konsistensi:

"Amalan yang paling dicintai Allah adalah amalan yang dilakukan secara terus-menerus meskipun sedikit." (HR. Bukhari dan Muslim)

Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya soal kepatuhan administratif, melainkan bentuk ketaatan spiritual yang melahirkan etos kerja berkelanjutan (Hanafi, 2021; Hidayat, 2022). Disiplin yang bersumber dari taqwa cenderung stabil karena didorong oleh kesadaran batin, bukan tekanan eksternal.

c. Amanah sebagai Pilar Etika Profesional

Amanah merupakan dimensi utama taqwa yang paling relevan dalam konteks kerja modern. Al-Qur'an secara tegas memerintahkan:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya..." (QS. An-Nisa' [4]: 58)

Hadis Nabi SAW memperkuat prinsip ini:

"Tidak sempurna iman seseorang yang tidak amanah." (HR. Ahmad)

Ayat dan hadis tersebut menunjukkan bahwa amanah bukan sekadar nilai sosial, tetapi indikator kualitas iman dan taqwa seseorang. Dalam konteks organisasi, amanah mencakup tanggung jawab terhadap tugas, pengelolaan data, transparansi keputusan, serta kejujuran dalam penggunaan sumber daya (Karim, 2016; Yunus, 2021). Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa nilai amanah berkontribusi signifikan dalam mencegah penyimpangan etika dan praktik korupsi (Syahrul, 2019; Rizqiyah et al., 2024).

d. Motivasi Akhirat dan Pertanggungjawaban Moral

Dimensi terakhir taqwa adalah orientasi akhirat, yang menjadikan kerja sebagai bentuk ibadah. Al-Qur'an menegaskan prinsip pertanggungjawaban ini:

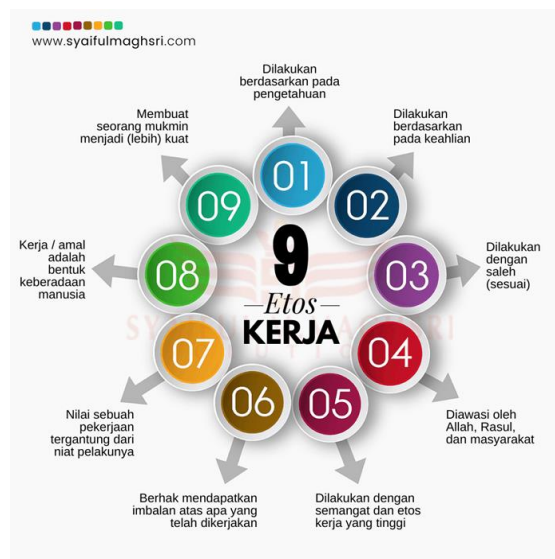
"Barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasannya)." (QS. Az-Zalzalah [99]: 7)

Ayat ini menegaskan prinsip pertanggungjawaban moral individual dalam Islam. Menurut Ibn Katsir, ayat ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun amal kebaikan, sekecil apa pun, yang akan luput dari perhitungan Allah SWT. Istilah zarrah dipahami sebagai sesuatu yang sangat kecil, bahkan lebih kecil dari biji sawi yang menandakan keadilan Allah bersifat sangat rinci dan menyeluruh (Ibn Katsir, Tafsir al-Qur'an al-'Azhim).

Al-Qurtubi menafsirkan ayat ini sebagai bentuk penegasan bahwa sistem keadilan ilahi tidak mengenal pengabaian. Setiap perbuatan manusia, baik yang disengaja maupun yang dianggap remeh, akan diperlihatkan balasannya di akhirat. Tafsir ini menekankan dimensi edukatif ayat, yakni mendorong manusia untuk tidak meremehkan kebaikan sekecil apa pun (Al-Qurtubi, Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an). Sementara itu, Al-Ghazali memaknai ayat ini dalam kerangka penyucian jiwa (tazkiyat al-nafs). Menurutnya, kesadaran bahwa setiap kebaikan sekecil apa pun bernilai di sisi Allah akan membentuk motivasi batin yang kuat untuk konsisten berbuat baik dan menjauhi keburukan, bahkan dalam situasi yang tidak diawasi manusia (Ihya' Ulumuddin).

Dengan demikian, QS. Az-Zalzalah [99]: 7 mengajarkan bahwa Islam membangun etika kehidupan termasuk etos kerja di atas kesadaran bahwa setiap tindakan memiliki nilai moral dan konsekuensi, sehingga mendorong kejujuran, integritas, dan tanggung jawab yang berkelanjutan. Motivasi akhirat mendorong individu untuk bekerja dengan niat yang lurus, menjauhi praktik tidak etis meskipun memberikan keuntungan material jangka pendek (Said, 2020). Faizah et al. (2024) serta Gustiawan dan Azzahra (2024) menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen kerja, kepuasan kerja, dan ketahanan moral.

Konsep Etos Kerja



Gambar 2. Etos Kerja Ini Adalah Kunci Sukses dalam Karir dan Pekerjaan

a. Definisi dan Landasan Konseptual Etos Kerja

1. Etos kerja dipahami sebagai seperangkat nilai yang membentuk cara individu memandang, menilai, dan menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai dorongan internal yang memengaruhi kualitas hasil kerja, pola perilaku, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Dalam kajian umum, etos kerja mencakup unsur seperti motivasi, disiplin, ketekunan, komitmen moral, kejujuran, profesionalitas, serta rasa tanggung jawab. Unsur-unsur ini bukan hanya memengaruhi performa, tetapi juga membentuk karakter kerja seseorang.
2. Dalam perspektif Islam, etos kerja memiliki dimensi yang lebih luas karena dipandang sebagai bagian dari ibadah. Setiap aktivitas profesional tidak hanya dinilai dari aspek material, tetapi juga dari niat, moralitas, dan orientasi manfaatnya bagi sesama. Kerja dianggap sebagai amanah yang menuntut kejujuran, kesungguhan,

serta kepatuhan terhadap nilai-nilai etik. Manipulasi, kelalaian, kecurangan, dan ketidakpedulian terhadap kualitas kerja dinilai sebagai bentuk pengkhianatan terhadap prinsip ibadah. Perspektif ini menjadikan etos kerja bukan sekadar konstruk psikologis, tetapi ekspresi dari identitas moral.

3. Psikologi kerja modern menguatkan perspektif tersebut melalui temuan-temuan empiris yang menunjukkan bahwa karakter seperti disiplin, profesionalitas, kejujuran, dan ketekunan merupakan prediktor kuat dari performa, kepuasan kerja, dan stabilitas karier. Studi tahun 2022 menegaskan bahwa nilai spiritual dan moralitas internal memiliki pengaruh langsung pada loyalitas, produktivitas, dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, baik perspektif spiritual maupun psikologi modern sama-sama memposisikan etos kerja sebagai fondasi utama perilaku profesional.

b. Peran Taqwa dalam Pembentukan Etos Kerja

Taqwa berfungsi sebagai pusat pengendali moral yang memperkuat konsistensi perilaku kerja. Sebagai nilai spiritual, taqwa menanamkan kesadaran bahwa setiap tindakan berada dalam pengawasan Tuhan, sehingga individu terdorong untuk menjaga kualitas kerja meski tanpa supervisi eksternal. Kondisi ini membentuk motivasi intrinsik yang stabil, berbeda dengan motivasi berbasis reward yang mudah berubah sesuai situasi. Seseorang yang memiliki taqwa akan menjaga amanah, menghindari kecurangan, menghargai waktu, serta memegang teguh integritas karena nilai tersebut telah menjadi bagian dari identitas moral.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan signifikan dengan integritas kerja dan perilaku etis. Spiritualitas meningkatkan kualitas pengambilan keputusan profesional, termasuk kemampuan membedakan tindakan yang tepat dalam situasi ambigu. Dalam konteks psikologis, taqwa memperkuat self-regulation, mempertajam moral judgement, menumbuhkan moral resilience terhadap tekanan kerja, dan memperkuat internal locus of control. Nilai-nilai ini membuat seseorang mampu bekerja konsisten dan bertanggung jawab bahkan dalam kondisi penuh tuntutan.

Dari sisi sosial, pekerja yang berlandaskan taqwa memberi dampak positif terhadap lingkungan kerja. Kepercayaan dalam tim meningkat, konflik menurun, dan budaya integritas berkembang lebih stabil. Etos kerja yang terbentuk dari nilai kejujuran, amanah, dan disiplin menciptakan ruang kerja yang lebih produktif dan kolaboratif. Model konseptual menggambarkan bahwa taqwa merupakan sumber utama nilai moral yang kemudian membentuk etos kerja kuat, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja unggul yang konsisten, berkelanjutan, dan etis.

Integrasi nilai taqwa dalam ruang kerja modern juga memiliki implikasi organisasi. Nilai ini menjadi landasan bagi pembentukan budaya etika kerja, perancangan SOP berbasis amanah, evaluasi kinerja yang memperhatikan integritas, serta penguatan prinsip Good Corporate Governance seperti transparansi, keadilan, dan akuntabilitas. Dalam jangka panjang, nilai taqwa tidak hanya membentuk individu yang kompeten, tetapi juga organisasi yang berkarakter dan berkelanjutan.

1. Dimensi-Dimensi Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Psikologi Modern

Etos kerja bukanlah satu konsep tunggal, melainkan gabungan dari berbagai dimensi yang saling terkait. Dari sudut pandang Islam, dimensi etos kerja berakar pada nilai ibadah dan perilaku baik. Niat tulus, sikap amanah, kejujuran, kegigihan, serta fokus pada kemanfaatan merupakan fondasi dalam bekerja. Bekerja dianggap lebih dari sekadar tugas teknis; ia adalah wujud ketaatan moral dan religius. Dimensi-dimensi ini membentuk etos kerja dalam konteks spiritual yang membimbing etika profesional. Psikologi kerja kontemporer menguraikan dimensi etos kerja berdasarkan pendekatan perilaku dan

kognitif. Disiplin diartikan sebagai kemampuan mempertahankan keselarasan dengan standar kerja.

Profesionalisme adalah gabungan antara keahlian teknis dan integritas. Ketekunan melibatkan ketahanan mental menghadapi tekanan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa mengurangi mutu, serta keinginan untuk selalu memperbaiki kinerja. Kejujuran dianggap sebagai landasan moral yang menjaga kepercayaan dalam suatu institusi. Tanggung jawab pribadi merupakan tanda kedewasaan psikologis seseorang dalam menghadapi dampak dari tindakan profesionalnya. Penggabungan pandangan Islam dan psikologi menunjukkan bahwa etos kerja yang kokoh tidak hanya bergantung pada kemampuan, melainkan juga pada nilai dan karakter internal. Saat nilai spiritual bersatu dengan metode ilmiah, definisi etos kerja menjadi lebih menyeluruh. Islam menawarkan dasar moral, sedangkan psikologi memberikan penjelasan berdasarkan bukti tentang bagaimana nilai-nilai itu tampak dalam perilaku manusia. Gabungan kedua perspektif ini memperdalam pemahaman tentang pembentukan dan penerapan etos kerja di dunia kerja.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja dan Lingkungan Organisasi

Etos kerja sangat memengaruhi kinerja seseorang dan cara kerja suatu organisasi. Orang dengan etos kerja yang baik biasanya menunjukkan kinerja yang stabil, sangat gigih, dan hasil kerja yang lebih akurat. Mereka tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga selalu menjaga kualitas. Menurut Islam, ini adalah hasil dari niat yang murni dan kesadaran spiritual bahwa pekerjaan adalah sebuah amanah. Tanggung jawab spiritual ini memperkuat tanggung jawab profesional, membuat kualitas kerja tetap terjaga meskipun ada perubahan kondisi, tekanan, atau imbalan. Di lingkungan organisasi modern, etos kerja memengaruhi berbagai aspek penting. Karyawan beretos kerja tinggi memperbaiki alur kerja, mengurangi kebutuhan pengawasan, dan meningkatkan rasa saling percaya di antara tim. Mereka berperan sebagai teladan yang memotivasi rekan kerja untuk bersikap jujur dan disiplin. Budaya organisasi menjadi lebih baik saat anggotanya menghargai kejujuran, amanah, dan profesionalisme.

Konflik antar individu juga berkurang karena nilai-nilai moral menjadi panduan bersama dalam menjalankan tugas. Secara struktural, etos kerja yang kuat mendukung tercapainya target organisasi dengan meningkatkan produktivitas, efisiensi proses kerja, dan konsistensi hasil. Etos kerja juga memperkuat penerapan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance), terutama dalam hal akuntabilitas, transparansi, dan keadilan. Organisasi yang didasari oleh integritas moral lebih siap menghadapi tantangan persaingan dan dinamika lingkungan bisnis. Oleh karena itu, etos kerja tidak hanya bersifat pribadi, tetapi merupakan komponen strategis yang menentukan mutu dan kelangsungan hidup organisasi.

3. Kesulitan dalam Membangun Etos Kerja di Era Kontemporer

Proses pembentukan etos kerja di kalangan generasi kontemporer mengalami banyak rintangan yang cukup rumit. Perubahan berlangsung dengan sangat cepat. Informasi terus-menerus mengalir tanpa henti. Fokus menjadi sulit dipertahankan di berbagai aspek. Situasi semacam ini membuat komitmen jangka panjang tampak sulit, seolah-olah kesungguhan hanya sekadar simbol yang dipajang, bukan digunakan. Banyak orang terjebak dalam dorongan instan, mencari hasil tanpa melalui proses yang tepat, menginginkan sesuatu tanpa adanya disiplin. Keadaan ini mengganggu dasar-dasar etos kerja, karena etos berasal dari ketahanan, bukan dari kecepatan.

Dalam pandangan Islam, tantangan ini terlihat jelas ketika nilai ibadah dan amanah kehilangan tempat di aktivitas sehari-hari. Pengaruh modernitas seringkali membuat orang melihat pekerjaan hanya sebagai sarana untuk mendapatkan keuntungan, alih-alih sebagai tindakan ketaatan dan tanggung jawab moral. Tanpa dimensi spiritual, pekerjaan

kehilangan esensi etikanya. Niat menjadi kabur dan makna dari pekerjaan tereduksi menjadi kegiatan yang tidak memiliki tujuan.

Psikologi kontemporer menyoroti rintangan tambahan. Tekanan sosial, tuntutan produktivitas yang berlebihan, dan budaya perbandingan menghasilkan kelelahan mental yang berimbas pada pengurangan motivasi. Burnout menghalangi individu dalam menjaga disiplin dan ketekunan. Ketika mental berada dalam keadaan rentan, etos kerja pun melemah. Orang-orang bekerja bukan lagi karena komitmen, tetapi karena adanya paksaan, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pekerjaan.

Keadaan ini menuntut pendekatan yang lebih sadar dan terstruktur dalam pembinaan etos kerja. Nilai-nilai spiritual perlu diintegrasikan kembali sebagai fondasi moral. Lingkungan dalam organisasi harus menciptakan ritme kerja yang lebih manusiawi. Individu harus membangun ketahanan mental melalui kesadaran, refleksi, dan kontrol diri. Etos kerja tidak akan berkembang dalam pikiran yang berantakan. Ia memerlukan dasar yang kuat, perhatian yang konsisten, dan keberanian untuk tidak terbawa arus zaman.

KESIMPULAN

Taqwa melampaui rutinitas keagamaan, menjadi landasan kesadaran yang memandu individu dalam memandang diri, pekerjaan, dan tanggung jawab mereka. Di tengah dinamika dunia kerja yang mengutamakan kecepatan, keuntungan, dan efisiensi tanpa mempertimbangkan moralitas, taqwa menawarkan fondasi yang lebih kuat daripada sekadar pencapaian target dan imbalan. Nilai ini memupuk motivasi dari dalam diri, berbeda dengan dorongan dari faktor eksternal. Pekerja yang berpedoman pada taqwa tidak mudah menyerah menghadapi tekanan, kegagalan, atau perubahan karena energi mereka bersumber dari keyakinan mendalam bahwa setiap tugas adalah amanah yang harus diemban dengan baik.

Taqwa membentuk integritas yang tak ternilai harganya, mendorong konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Individu dengan taqwa tidak memerlukan pengawasan untuk jujur atau ancaman untuk bertanggung jawab, melainkan memancarkan kualitas moral yang stabil. Mereka memandang pekerjaan bukan sekadar kegiatan ekonomi, tetapi sebagai wadah untuk mengamalkan nilai-nilai seperti ketulusan, kegigihan, dan rasa hormat. Etos semacam ini tahan terhadap berbagai pengaruh, seperti suasana hati, kondisi lingkungan kerja, atau sikap atasan. Mereka teguh pada kesadaran bahwa bekerja adalah bentuk ibadah yang menuntut keseriusan dan ketelitian.

Dalam konteks kehidupan modern, penerapan nilai taqwa memberikan perspektif baru terhadap budaya kerja yang sering kali dipersepsikan sebagai kaku, mekanistik, dan berorientasi semata-mata pada target. Sistem kerja kontemporer umumnya bergantung pada aturan formal, standar operasional prosedur, sistem pengawasan, serta skema insentif dan sanksi untuk memengaruhi perilaku karyawan. Pendekatan ini memang efektif dalam mengatur perilaku lahiriah, namun cenderung bersifat eksternal dan superfisial, karena hanya mengontrol apa yang tampak, tanpa menyentuh kesadaran moral dan motivasi batin individu (Ali, 2020; Hidayat, 2022).

Berbeda dengan pendekatan struktural tersebut, taqwa bekerja pada tingkat internal dan mendalam, yaitu membentuk karakter sebelum membentuk kebiasaan. Taqwa menanamkan kesadaran bahwa kerja merupakan amanah yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada atasan atau organisasi, tetapi juga kepada Allah SWT sebagai otoritas moral tertinggi (Rahman, 2015). Kesadaran ini melahirkan kontrol diri (self-regulation) yang bersumber dari hati dan nurani, bukan dari rasa takut terhadap hukuman atau dorongan memperoleh imbalan semata. Dengan demikian, perilaku kerja yang lahir dari taqwa cenderung lebih stabil dan konsisten, karena didorong oleh motivasi intrinsik dan kesadaran etis.

Ketika taqwa diintegrasikan ke dalam budaya kerja, orientasi perilaku pekerja pun mengalami pergeseran. Individu tidak lagi bekerja sekadar untuk memenuhi kewajiban administratif atau menghindari kesalahan, melainkan untuk mewujudkan kebaikan (ihsan) dalam setiap tugas yang diemban. Al-Ghazali (2018) menegaskan bahwa amal yang bernilai tinggi adalah amal yang dilakukan dengan kesadaran, keikhlasan, dan orientasi moral. Dalam konteks kerja, hal ini tercermin pada kejujuran, amanah, ketekunan, dan tanggung jawab, bahkan ketika tidak ada pengawasan langsung. Integrasi taqwa juga memberikan dimensi kemanusiaan pada produktivitas. Budaya kerja modern sering kali menempatkan manusia sebagai instrumen produksi yang diukur melalui angka, target, dan capaian kinerja. Pendekatan ini berisiko mengabaikan aspek psikologis dan moral pekerja. Taqwa mengingatkan bahwa manusia bukanlah mesin, melainkan makhluk yang bekerja dengan hati, pikiran, dan nurani. Oleh karena itu, produktivitas dalam perspektif taqwa tidak hanya dinilai dari output, tetapi juga dari proses, niat, dan dampak moral dari pekerjaan tersebut (Said, 2020).

Apabila taqwa dijadikan dasar budaya perusahaan, proses pengambilan keputusan organisasi tidak lagi berfokus semata-mata pada keuntungan finansial, tetapi juga mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan manusia, keadilan sosial, dan keberlanjutan. Karim (2016) menyatakan bahwa etika Islam dalam aktivitas ekonomi dan kerja menekankan keseimbangan antara kepentingan material dan nilai moral. Keputusan yang berlandaskan taqwa akan menghindari praktik eksploitatif, manipulatif, dan tidak adil, meskipun praktik tersebut secara ekonomi mungkin menguntungkan dalam jangka pendek. Lingkungan kerja yang dibangun di atas nilai taqwa cenderung lebih adil, etis, dan berkelanjutan. Pekerja dihargai tidak hanya berdasarkan hasil kerja, tetapi juga berdasarkan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab moral mereka. Penelitian empiris menunjukkan bahwa internalisasi nilai religius dan spiritual dalam organisasi berkontribusi terhadap meningkatnya kepercayaan, komitmen, dan kepuasan kerja, sekaligus menurunkan tingkat konflik dan perilaku menyimpang (Syahrul, 2019; Yunus, 2021; Faizah et al., 2024).

Dalam lingkungan seperti ini, loyalitas dan kepercayaan tidak dibangun melalui paksaan struktural, melainkan tumbuh secara alami sebagai hasil dari hubungan kerja yang bermartabat. Pekerja merasa dihargai sebagai manusia seutuhnya, bukan sekadar sumber daya produksi. Hal ini selaras dengan pandangan Nasr (2019) yang menempatkan taqwa sebagai fondasi kedewasaan spiritual dan integritas moral dalam kehidupan modern. Singkatnya, taqwa menawarkan pandangan bahwa pekerjaan bukan sekadar sarana mencari nafkah, melainkan jalan pengembangan diri dan pembentukan karakter. Kerja menjadi ruang aktualisasi nilai moral, spiritual, dan profesional secara sekaligus. Dengan demikian, integrasi taqwa dalam budaya kerja bukan hanya relevan secara normatif, tetapi juga strategis dalam membangun organisasi yang sehat, manusiawi, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Attas, S. M. N. (2017). *Islam and the philosophy of the future*. ISTAC.
- Al-Ghazali. (2018). *Ihya' Ulumuddin* (Terj.). Marja.
<https://dn790000.ca.archive.org/0/items/terjemahanihyaulumuddinjilid2/Terjemahan%20Ihya%20Ulumuddin%20Jilid%201.pdf>
- Ala'uddin, et al. (2023). Pengembangan sumber daya manusia melalui etos kerja dalam Islam. *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*.
<https://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qiema/article/view/4021>
- Ali, M. (2020). Taqwa as a foundation of ethical behavior in modern organizations. *Journal of Islamic Management Studies*, 8(2), 112–128.

Literature Review on the Value of Piety in Strengthening Work Ethic

Bina Prima Panggayuh, Annur Hafifah El Firdausy, Nasywa Nabilla Hakim, Najwa Syarifah, Siti Salwa

Faizah, et al. (2024). Discover Islamic work ethics factors for shaping work culture in Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*.

<https://e-journal.unair.ac.id/JEBIS/article/view/60490>

Gustiawan, & Azzahra. (2024). How Islamic work ethics affect thriving at work and employee commitment. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*.

<https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/SERAMBI/article/view/1219>

Halizah, et al. (2023). Pengaruh etos kerja Islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.

<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/7624>

Hanafi, Y. (2021). Nilai spiritual dan pembentukan etos kerja profesional. *Jurnal Etika dan Sosial*, 14(1), 45–60.

Hidayat, A. (2022). Integrasi nilai-nilai transendensi dalam budaya organisasi. *Jurnal Manajemen dan Perilaku Organisasi*, 7(3), 201–218.

Iman Fauzi, et al. (2022). Analysis of Islamic work ethic on job satisfaction with intrinsic motivation mediation variables in millennial generation employees. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 7(2).

<https://ojp.lp2m.uinjambi.ac.id/index.php/ijoieb/article/view/1553>

Karim, A. A. (2016). *Ekonomi Islam: Teori dan praktik*. Gema Insani.

Nasution, H. (2011). *Teologi Islam*. UI Press.

Rahman, F. (2015). *Major themes of the Qur'an*. University of Chicago Press.

Rizqiyah, et al. (2024). Etos kerja Islami sebagai karakter Muslim perspektif Hadis Riwayat Ibnu Majah Nomor 4168. *KACA: Jurnal Kajian Keislaman*, 6(1).

<https://jurnal.alfithrah.ac.id/index.php/kaca/article/view/624>

Said, N. (2020). Spiritualitas dan produktivitas kerja dalam perspektif Islam. *Jurnal Humanika*, 13(4), 233–250.

Syahrul, I. (2019). Pengaruh nilai religius terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Industri*, 5(2), 89–102.

Yunus, M. (2021). Budaya kerja Islami sebagai kerangka moral organisasi. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan*, 9(1), 67–84.